





Employee turnover and its influence on the productivity of companies in the gastronomic sector





Fabian Racchumi, Valeria Ruth¹; Machco Cutamanca, Kenner Suewrs²; Lazaro-Acero Heli Modesto³; Neciosup Rivas, Miguel Angel Zezé⁴

^{1,2,3,4} Universidad Tecnológica del Perú, Chimbote, Perú, U21205709@utp.edu.pe, U21228447@utp.edu.pe, C20855@utp.edu.pe, C27840@utp.edu.pe

Abstract– *The purpose of this study is to determine the influence of employee turnover on productivity in companies in the restaurant sector in Chimbote during the year 2025. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational-causal approach was used. The sample consisted of 58 operational employees, selected through intentional non-probabilistic sampling. A questionnaire validated by expert judgment was used as a data collection tool, achieving adequate levels of reliability ($\alpha = 0.803$ for employee turnover and $\alpha = 0.887$ for productivity). The results showed a weak but statistically significant positive relationship between turnover and productivity ($r = 0.299$; $p = 0.023$). The influence was greater in the dimensions of capabilities and skills ($r = 0.314$; $p = 0.016$) and goals and results ($r = 0.267$; $p = 0.043$), while no significance was found with behaviors ($r = 0.199$; $p = 0.113$). It is concluded that, although turnover is not the main factor affecting productivity, it does represent a relevant variable that should be monitored by the human resources department to ensure operational effectiveness.*

Keywords– Turnover, productivity, employee turnover, performance, motivation.

Rotación de colaboradores y su influencia en la productividad de las empresas del sector gastronómico

Fabian Racchumi, Valeria Ruth¹; Machco Cutamanca, Kenner Suewrs²; Lazaro-Acero Heli Modesto³; Neciosup Rivas, Miguel Angel Zezé.⁴

^{1,2,3,4} Universidad Tecnológica del Perú, Chimbote, Perú, U21205709@utp.edu.pe, U21228447@utp.edu.pe, C20855@utp.edu.pe, C27840@utp.edu.pe

Resumen—El presente estudio tiene como objetivo determinar la influencia de la rotación de los colaboradores en la productividad en la empresa del sector gastronómico en Chimbote durante el año 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional-causal. La muestra estuvo conformada por 58 colaboradores operativos, seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. Para la selección de datos se utilizó como instrumento un cuestionario validado por juicio de expertos, alcanzando niveles adecuados de confiabilidad ($\alpha = 0.803$ para rotación laboral y $\alpha = 0.887$ para productividad). Los resultados evidenciaron una relación positiva débil, pero estadísticamente significativa, entre rotación y productividad ($r = 0.299$; $p = 0.023$). La influencia fue mayor en las dimensiones de capacidades y habilidades ($r = 0.314$; $p = 0.016$) y metas y resultados ($r = 0.267$; $p = 0.043$), mientras que no se encontró significancia con los comportamientos ($r = 0.199$; $p = 0.113$). Se concluye que, aunque la rotación no es el principal factor que afecta la productividad, sí representa una variable relevante que debe ser monitoreada por el área de recursos humanos para garantizar la eficacia operativa.

Palabras clave—Rotación, productividad, rotación de colaboradores, desempeño, motivación.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la alta rotación de personal es un desafío constante para los recursos humanos en entidades tanto públicas como privadas. La alta rotación de los colaboradores afecta negativamente la productividad, debido a la falta de compromiso y motivación de los trabajadores, generando un ambiente laboral inestable y poco eficiente [1].

En países como Argentina, Brasil, Ecuador, México y Paraguay, esta problemática también es evidente puesto a que genera inestabilidad en los ingresos y dificulta la acumulación de competencias, afectando tanto a los trabajadores como a la sociedad [2].

Así mismo, en Perú, la rotación laboral hasta el año 2023 alcanzaba un promedio del 20%, situándolo entre los Estados con los índices más elevados de rotación laboral está rotación laboral en Perú. Las cadenas de restaurantes que son una fuente clave de empleo dentro de nuestro país. Si bien ahora de manera más cerrada, es decir en Chimbote, hay distintas fuentes de empleos tanto en sector retail, campo, industrias y cadenas de restaurantes, al contar con una alta concentración

de jóvenes estudiantes como parte de su equipo, experimenta una rotación frecuente debido a que muchos de ellos buscan horarios flexibles, mejores ingresos o simplemente cesan su actividad laboral para concentrarse en sus estudios. Esta constante entrada y salida de personal genera una pérdida de tiempo y recursos en capacitación, adaptación y formación, lo cual repercute directamente en la productividad del negocio. La necesidad de capacitar continuamente a nuevos trabajadores implica no solo un gasto económico, sino también una ralentización en la operatividad del restaurante, afectando la calidad del servicio ofrecido al cliente.

Además, la rotación frecuente puede desencadenar un clima organizacional tenso, donde los trabajadores estables se ven perjudicados por el exceso de trabajo y la falta de integración con nuevos colaboradores. En nuestro caso de estudio, se ha podido observar que, durante temporadas altas, como fines de semana o feriados, la falta de personal capacitado incrementa los tiempos de espera, eleva los niveles de estrés y disminuye la eficiencia general del equipo.

En la investigación Motivos que incidieron en la rotación del personal en una empresa de alimentos colombiana, se analizaron factores que influyeron en la rotación del personal, con la meta de mejorar la incorporación y retención de empleados. Utilizando un enfoque descriptivo, longitudinal, retrospectivo y transversal de tipo mixto, se emplearon técnicas de entrevista semiestructurada y encuesta para recopilar información. Los resultados destacaron que los motivos principales de rotación estaban relacionados con el tipo de vinculación laboral, el cargo, la carga de trabajo, el sueldo, los horarios ocupacionales, la desmotivación, la insatisfacción y la oportunidad de ascenso. Estos desenlaces subrayaron la importancia de la satisfacción laboral y el tipo de contratación como dimensiones cruciales para disminuir la rotación de personal y promover un mejor bienestar en el entorno laboral. Este estudio, relevante para la gestión de Recursos Humanos, contribuye a la literatura existente al ofrecer insights para el diseño de estrategias que fomenten un clima organizacional favorable y el equilibrio en los Índice de Rotación de Personal (IRP) Hernández y Durán-Rojas [4].

En otro estudio, se observó que la rotación de personal operativo se llevó a cabo utilizando datos exclusivamente proporcionados por la empresa y recolectando información a

través de cuestionarios aplicados presencialmente a los inspectores de las líneas de producción. Se utilizó el cuestionario LEAD (Leader Effectiveness and Adaptability Description) para determinar la efectividad y adaptabilidad de los supervisores en su liderazgo. Los resultados dieron a conocer una correlación significativa entre la efectividad del liderazgo y los estilos de liderazgo utilizados. Se observó que el estilo E1 presentaba una correlación negativa significativa con las bajas del personal; en cambio, el estilo E2 mostraba una correlación positiva significativa. Esto indica que el uso del estilo E1 conlleva a una menor efectividad, mientras que el uso del estilo E2 se relaciona con una mayor efectividad. El estudio destaca la importancia de la efectividad del liderazgo del supervisor en relación con las bajas del personal. Se sugiere explorar otras variables y realizar análisis adicionales, como la evaluación de la satisfacción laboral, para comprender más profundamente estos fenómenos, dada la complejidad del factor humano [5].

Además, se evidencia un estudio cuyo objetivo principal fue identificar la relación existente entre la rotación del personal y la productividad en dicha institución. La investigación se contextualizó en el enfoque cuantitativo y utilizó un diseño no experimental, trabajando con una muestra de 91 trabajadores pertenecientes al área de servicios públicos. Los hallazgos reflejaron una relación significativa entre ambas variables ($r = 0.586$; $p = 0.000$) destacando también que uno de los factores influyentes en la rotación fue el clima laboral [6].

Por otro lado, Ferrer en su investigación propuso determinar la existencia de un vínculo entre las variables rotación de personal y rendimiento laboral del área de almacén. La muestra estuvo conformada por 48 colaboradores que cumplían con ciertos criterios como antigüedad laboral y pertenencia a planilla. La metodología fue descriptiva y de diseño no experimental, concluyendo que existe una asociación directa y significativa entre rotación y rendimiento, además de que muchos trabajadores manifestaron su deseo de desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa sin recurrir a un cambio externo. [7].

Del mismo modo, se tomó en cuenta un estudio quienes tenían como variables de investigación a rotación laboral y desempeño laboral, el cual su finalidad fue examinar la relación entre estas dos variables. Con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional no experimental, seleccionando una muestra de 50 trabajadores. Los resultados, obtenidos mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, arrojaron un coeficiente de 0.801, lo que revela una relación positiva y significativa entre las variables estudiadas.

Finalmente, se incluyó la investigación donde tomó como variables a rotación del personal y rendimiento laboral. Dicha investigación de tipo correlacional transversal y no experimental, contó con una muestra de 187 agentes. Los resultados evidenciaron una correlación significativa entre rotación y rendimiento, con un coeficiente de Spearman de 0.747, confirmando la existencia de una relación directa entre ambas variables en el contexto estudiado [7].

La rotación laboral se define como el movimiento de trabajadores que ingresan o salen de una organización, influida por factores internos y externos [8]. Los factores internos, controlables por la empresa, incluyen el ambiente organizacional, estilos de liderazgo, políticas salariales y oportunidades de desarrollo profesional, evaluados mediante indicadores como la satisfacción laboral, equidad salarial y clima laboral. Los factores externos, como las condiciones del mercado laboral, oferta salarial competitiva y situación económica nacional escapan al control directo de la organización [8].

Diversas teorías explican la rotación primera la de Maslow [9] plantea que la insatisfacción en necesidades básicas motiva la salida; Herzberg [10] distingue entre factores higiénicos (salario, condiciones) y motivacionales (reconocimiento, crecimiento); y la teoría del intercambio social de Homans [11] indica que la percepción de reciprocidad influye en la permanencia o renuncia del empleado. Además, la satisfacción laboral, estilo de liderazgo y oportunidades de crecimiento profesional son determinantes clave en la retención del personal [12].

El índice de rotación se calcula con la fórmula:

$$\text{Índice de rotación} = (\text{Número de ingresos} + \text{número de desvinculaciones}) / \text{Promedio de empleados} \times 100$$

Este indicador ayuda a planificar recursos humanos y a identificar el nivel de renovación de los empleados [9].

Las causas de rotación pueden ser forzosas o voluntarias, y están influenciadas por el ambiente laboral y las motivaciones individuales, que varían según las necesidades y aspiraciones personales [13].

Por su parte, la productividad laboral se entiende como la relación entre la producción adquirida y los recursos usados para alcanzarla [14]. Su mejora depende de factores internos, como la capacitación y motivación, y externos, como el contexto económico y tecnológico [15]. Teorías clásicas como la de Maslow y la fijación de metas de Locke y Latham [16] resaltan la importancia de la satisfacción y objetivos claros para mejorar el rendimiento laboral, mientras Taylor [17] enfatiza la eficiencia mediante la división de tareas y capacitación.

La productividad no debe confundirse con la evaluación del desempeño, que mide la contribución individual basada en habilidades, comportamientos y resultados, y que sirve para identificar áreas de mejora para aumentar la productividad

En conclusión, la rotación laboral y la productividad están interrelacionadas y son influenciadas por múltiples factores internos y externos. Comprender y gestionar estas variables es fundamental para diseñar estrategias que mejoren la conservación del talento y el desempeño organizacional.

Por lo tanto, estudiar cómo influye esta rotación laboral en la productividad permitirá identificar soluciones específicas para optimizar la gestión del talento humano en el sector gastronómico y lograr un funcionamiento más eficiente y sostenible a largo plazo. Ante la problemática se plantea la pregunta, ¿Cómo influye la rotación de los colaboradores en la productividad de las empresas del sector gastronómico?

Para responder esta interrogante se propuso el objetivo general, determinar la influencia de la rotación de los colaboradores en la productividad de las empresas del sector gastronómico, así como los siguientes objetivos específicos: 1) Identificar la influencia de la rotación en las capacidades y habilidades de los colaboradores del sector gastronómico; 2) Identificar la influencia de la rotación en los comportamientos de los colaboradores del sector gastronómico; 3) Identificar la influencia de la rotación en las metas y resultados del sector gastronómico.

Finalmente, la hipótesis fue: La rotación de los colaboradores tiene una influencia positiva en la productividad del sector gastronómico.

II. METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo el tipo básica, la cual indica que el principal propósito de la investigación básica es generar conocimiento nuevo sobre un hecho o un objeto ya hecho antes.

En cuanto al enfoque aplicado fue cuantitativo, ya que los resultados se pudieron interpretar a través de un medio estadístico, lo que ayudó a que la interpretación de resultados sea más práctica para validar o la hipótesis alterna o nula [18]. Respecto al diseño fue no experimental de corte transversal, debido a que las variables evaluadas no fueron manipuladas, además de ellos, fueron trabajadas en su contexto real, es decir, el estudio se realizó en un solo momento y solo una vez.

De acuerdo con los objetivos del estudio, esta investigación fue correlacional causal, ya que buscó la relación entre sus dos variables en función a relación causa-efecto. Se recolectaron datos de ambas variables con la finalidad de encontrarle relación alguna, sea positiva o negativa [19]

La población de la presente investigación fueron 98 (noventa y ocho) colaboradores, según Gonzales lo define como un conjunto ya sea finito o infinito con características parecidas o comunes entre sí, en esta investigación la población.

Siguiendo con la muestra, el mismo Gonzales considera que es crucial delimitarla adecuadamente teniendo en cuenta los objetivos del estudio y la problemática específica, por lo que en esta investigación la muestra fue de 58 (cincuenta y ocho) colaboradores operativos,

El muestreo que se trabajó fue no probabilístico intencional, ya que solo se tomará en cuenta a los colaboradores del área operativa.

Para obtener data, se hizo uso de la encuesta como técnica principal, ya que, según un estudio se centró exclusivamente en individuos que ofrecen datos sobre sus puntos de vista, acciones o percepciones de cada uno, en este trabajo, para ambas variables se hizo uso de la misma técnica que fue aplicada a los colaboradores del sector gastronómico en el año 2025. Así mismo, se utilizó como instrumento dos cuestionarios uno para cada variable, según Gonzales menciona que dentro de este instrumento no hay respuestas

correctas o incorrectas, ya que cada respuesta conduce a un resultado distinta, en ese sentido, se desarrolló dos cuestionarios propios; para la primera variable rotación laboral, se hizo 14 preguntas que han sido divididas entre sus dos dimensiones; factores internos y factores externos; en la segunda variable productividad laboral fueron

12 preguntas divididas en sus tres dimensiones; capacidades/habilidad, comportamiento y metas y resultados [19].

En cuanto a la validez de instrumentos señala que una medida de precisión y confiabilidad de los instrumentos, es decir, mide y produce resultados precisos y confiables, en esta investigación se optó por el método de juicios de expertos, es básicamente solicitar una serie de personas su juicio acerca de un instrumento de estudio, en la presente investigación se validó por 3 expertos en administración y recursos humanos.

Por otro lado, la confiabilidad se interpretó como la capacidad de un instrumento viable, el cual produce resultados consistentes y precisos cada que este se utiliza en situación similares, para las dos variables se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach para analizar las respuestas al instrumento en un grupo piloto de 10 personas en una empresa del mismo rubro. Para la variable rotación laboral se obtuvo el grado de confiabilidad de 0.803 y para la variable productividad laboral fue de 0.887.

Se analizó desde la estadística inferencial, ya que se buscó probar las hipótesis antes dadas, con la finalidad de generalizarlas en inferencia a toda la población mencionada [20].

III. RESULTADOS

TABLA I
INFLUENCIA DE LA ROTACIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Modelo	R	R Cuadrado	Sig.
1	.299a	.089	.023

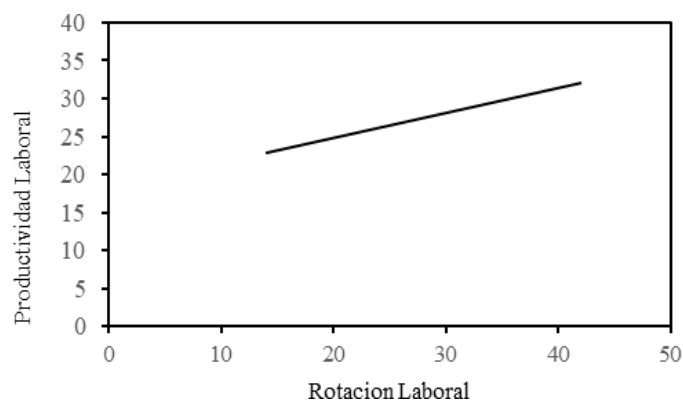


Fig. 1 Dispersión de puntos de las variables rotación laboral y productividad laboral

Se observó una relación positiva débil entre las dos variables, rotación laboral productividad laboral, con un

coeficiente de correlación (R) de 0.299. Esto indica que, a mayor percepción de productividad laboral, hay una ligera tendencia a menor rotación laboral, aunque la relación no es fuerte. El valor de R cuadrado es 0.089, lo que significa que solo el 8.9% de la variabilidad en la productividad laboral se explica por la rotación laboral. Sin embargo, el valor de significancia (Sig. = 0.023) indica que la relación es estadísticamente significativa. Esto quiere decir, que hay evidencia suficiente para afirmar que la rotación laboral sí tiene una influencia sobre la productividad, aunque esa influencia sea pequeña. El gráfico de dispersión confirma que la relación existe, pero no es intensa.

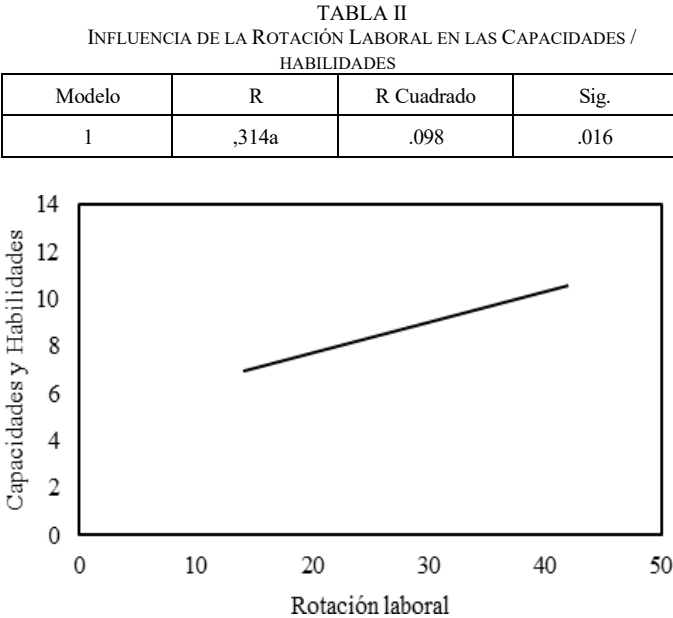


Fig. 2 Dispersión de puntos de las variables rotación laboral y las capacidades/habilidades

Se observa una relación positiva débil la rotación laboral y la dimensión capacidades y habilidades, con un coeficiente de correlación (R) de 0.314. Lo que indica que, a mayor rotación, existe una ligera tendencia a menores niveles percibidos de capacidades y habilidades. El R cuadrado es 0.098, lo que significa que el 9.8% de la variación en capacidades y habilidades se explica por la rotación laboral. Además, la significancia estadística (Sig. = 0.016) confirma que la relación es significativa. El gráfico muestra cierta dispersión, reflejando esta relación leve. En conclusión, la rotación laboral influye débilmente sobre las capacidades y habilidades del personal.

TABLA III
INFLUENCIA DE LA ROTACIÓN LABORAL EN LOS COMPORTAMIENTOS

Modelo	R	R Cuadrado	Sig.
1	.199a	.040	.113

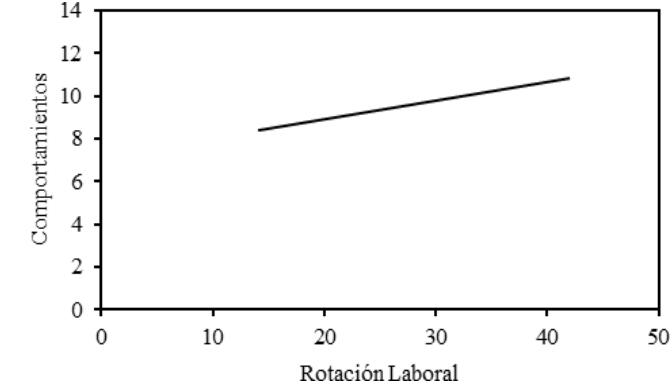


Fig. 3 Dispersión de puntos de las variables rotación laboral y los comportamientos

Existe una relación positiva muy débil entre la rotación laboral y la dimensión de comportamientos, con un R de 0.199. El valor de R cuadrado es 0.040, lo que indica que solo el 4% de la variación en comportamientos se puede explicar por la rotación laboral. El valor de significancia (Sig. = 0.113) supera el 0.05, Por tal motivo, no hay evidencia estadística suficiente para afirmar una relación significativa. El gráfico muestra una alta dispersión. Se concluye que la rotación laboral no tiene un impacto claro ni relevante en los comportamientos observados del personal.

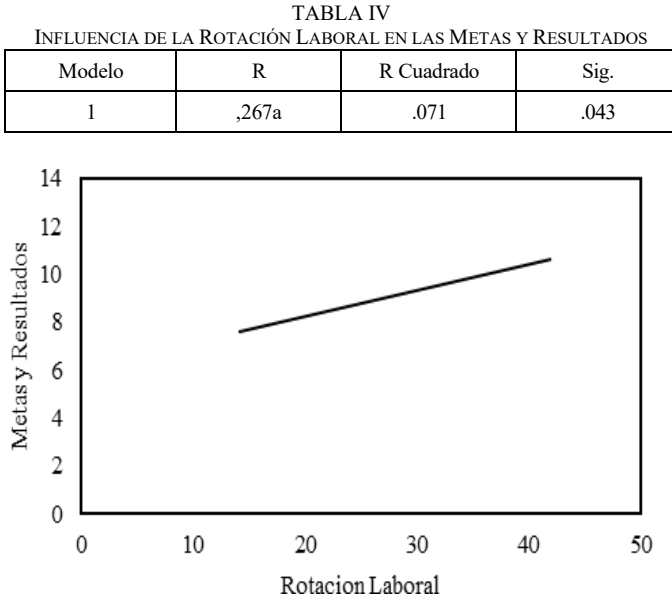


Fig. 4 Dispersión de puntos de las variables rotación laboral y las metas y resultados

La rotación laboral mostró una relación positiva débil con la dimensión de metas y resultados, con un R de 0.267. El R cuadrado fue de 0.071, lo que significó que el 7.1% de la variación en metas y resultados se explicó por la rotación laboral. Aunque la relación fue débil, el valor de significancia (Sig. = 0.043) indicó que fue estadísticamente significativa. El

gráfico de dispersión presentó una notable dispersión en los datos. En resumen, se concluyó que la rotación laboral influyó mínimamente, pero de manera significativa, en el cumplimiento de metas y resultados.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos evidencian una relación positiva entre la rotación de colaboradores y la productividad en el sector gastronómico; sin embargo, dicha relación es débil, lo que indica que, aunque están conectadas, no se influyen de manera determinante. El coeficiente de correlación (R) fue de 0.299, lo que refleja que a medida que varía la rotación del personal, también lo hace en cierta medida el nivel de productividad. El coeficiente de determinación (R^2) que en este caso fue de 0.089, solo el 8.9% de los cambios en la productividad pueden explicarse por la rotación laboral. Es decir, existen otros factores que inciden mucho más directamente en la productividad de los colaboradores. Aun así, no se puede pasar por alto que el valor de significancia estadística ($\text{Sig.} = 0.023$) fue menor al 0.05, confirmando que la relación sí existe, esto quiere decir que, aunque la rotación no sea el factor más determinante, sí tiene un efecto real sobre la productividad y debe ser tomado en cuenta en la gestión del personal. Al contrastar estos hallazgos con antecedentes similares, se observa que la relación entre rotación y productividad varía dependiendo del contexto organizacional y del sector económico. Por ejemplo, Castañeda reportó una correlación positiva media, indicando una relación más fuerte que la hallada en el presente estudio. Asimismo, se encontró una relación moderada ($r = 0.586$) en una organización donde factores como el clima laboral jugaban un rol importante en la rotación. Estas diferencias sugieren que el entorno laboral, las características del personal, y variables internas como la cultura organizacional y el clima laboral, pueden modular la intensidad de la influencia entre rotación y productividad. Se explica que la rotación laboral está influida por factores internos como el clima organizacional, los estilos de liderazgo, las oportunidades de desarrollo y la equidad salarial y factores externos, como las condiciones del mercado laboral, la estabilidad económica o las ofertas en otras empresas. Tal como señalan también Robbins y Judge las organizaciones tienen control limitado sobre estos factores externos, lo que podría explicar por qué, en este estudio, la rotación influye en la productividad solo en una medida reducida. La productividad no depende exclusivamente de cuántas personas entran o salen, sino de cómo se gestionan internamente estos procesos y condiciones para sus colaboradores. En conclusión, aunque la relación entre rotación y productividad no es intensa, sí es real y significativa. Esto evidencia que la rotación laboral es un factor que debe ser atendido en las políticas de recursos humanos, sobre todo si se busca fortalecer el rendimiento del personal en negocios del sector gastronómico.

Con relación al primer objetivo específico, se observó una relación positiva débil entre la rotación y la dimensión de

capacidades y habilidades de los colaboradores, con un coeficiente de correlación ($R = 0.314$). Esto indica que, a mayor rotación, se genera un ligero impacto sobre el desarrollo de las competencias de los colaboradores. El valor de R^2 (0.098) sugiere que solo el 9.8% de la variación en las capacidades y habilidades puede explicarse por los niveles de rotación, lo que demuestra que, si bien existe influencia, esta no es determinante. Además, el valor de significancia estadística ($\text{Sig.} = 0.016$) confirma que esta relación es real, aunque el gráfico de dispersión muestra cierta dispersión de los datos, reflejando una relación poco intensa. En resumen, la rotación laboral sí incide en el desarrollo de habilidades, pero su impacto es limitado. Estos resultados coinciden parcialmente con una investigación quienes señalaron que factores como el tipo de contrato, el salario y la desmotivación generan rotación y afectan indirectamente el desempeño del personal. Así mismo destacaron que el estilo de liderazgo influye notablemente en la permanencia y el crecimiento del talento humano, lo cual podría explicar por qué, incluso en contextos con rotación, ciertos equipos mantienen sus competencias si se sienten acompañados y guiados. Desde el enfoque teórico, se sostiene que las capacidades del personal se ven afectadas por factores internos como el liderazgo, el clima laboral y las oportunidades de desarrollo, mientras que la OIT destaca que la productividad y el fortalecimiento de habilidades requieren continuidad y estabilidad. En ese sentido, aunque en este estudio la rotación no impacta fuertemente en las capacidades, su efecto podría aumentar si no se gestionan adecuadamente las condiciones internas que promueven el aprendizaje y la retención. Por ello, la rotación debe considerarse como un factor a monitorear, especialmente si se quiere garantizar el crecimiento sostenido del capital humano.

Seguido de ello, en el objetivo específico dos se halló que existe una relación positiva muy débil entre la rotación y los comportamientos de los colaboradores, con un coeficiente de correlación de 0.199 y un R^2 de 0.040, lo que indica que solo el 4% de los cambios en los comportamientos pueden explicarse por la rotación de los colaboradores. Además, el valor de significancia de 0.113 es mayor al límite de 0.05, por lo que no se afirma que exista una relación significativa entre ambas variables. Esto permite concluir que la rotación laboral, en este caso, no está influyendo de manera clara ni relevante en los comportamientos laborales dentro de esta empresa, lo cual podría deberse a otros factores que están teniendo un peso mayor en la productividad y el desempeño diario del personal. En comparación con un estudio resultados son distintos, ya que él encontró una correlación más fuerte y significativa ($r = 0.586$ y $p = 0.000$) señalando que factores como el clima laboral tenían un impacto claro en la rotación del personal. En el caso de la investigación, se podría pensar que otros aspectos, como el ambiente interno de trabajo, la motivación o incluso la estabilidad de los puestos, están jugando un papel más importante en los comportamientos de los trabajadores, tal como señala la Organización Internacional del Trabajo que explica que tanto los factores internos como externos influyen

en la productividad. Por ello, es probable que la empresa esté manejando bien algunos factores internos, lo que hace que la rotación no afecte tanto como se esperaba, o también podría significar que los colaboradores que rotan no eran tan determinantes para la productividad. Así, se infiere que, en este contexto específico, la rotación laboral no representa una amenaza directa para la conducta laboral del equipo, pero sigue siendo importante monitorear otros elementos internos que sí pueden estar influyendo en la productividad.

Los resultados obtenidos respecto al tercer objetivo específico muestran que la rotación tiene una relación positiva débil con la dimensión de metas y resultados, con un coeficiente de correlación de 0.267 y un R^2 de 0.071, lo que indica que solo el 7.1% de los cambios en el cumplimiento de metas y resultados se explican por la rotación de los colaboradores. A pesar de que la relación no es fuerte, el valor de significancia fue de 0.043, lo que permite afirmar que existe una relación estadísticamente significativa. En ese sentido, se puede concluir que la rotación laboral sí tiene cierto impacto en el logro de metas, aunque este impacto es mínimo en el contexto específico de la gastronomía. Al comparar este hallazgo con un estudio se observa una diferencia considerable, ya que en su investigación se encontró una correlación positiva alta (0.801) lo cual indica una influencia mucho más marcada entre la rotación de personal y el desempeño laboral. Esta diferencia podría deberse a que el entorno organizacional, las condiciones laborales o las estrategias de gestión varían entre ambas empresas. Además, de acuerdo con la teoría de fijación de metas cuando los colaboradores tienen objetivos claros y desafiantes, es más probable que aumenten su rendimiento, lo que sugiere que una adecuada gestión de metas podría contrarrestar el efecto negativo de la rotación. Por lo tanto, se infiere que, si bien la rotación laboral influye ligeramente en los resultados, lo realmente determinante en el cumplimiento de metas parece estar más relacionado con la claridad y el nivel de reto de los objetivos planteados a los trabajadores. Durante el desarrollo de la presente investigación sobre la rotación de colaboradores y su influencia en la productividad del sector gastronómico, se presentaron diversas limitaciones que condicionaron parcialmente el proceso. En primer lugar, se contó con un tiempo reducido para la aplicación de las encuestas, lo cual dificultó alcanzar a todos los colaboradores en horarios más adecuados o durante momentos de menor carga laboral. Esta restricción temporal impidió realizar un levantamiento de información más extenso y pausado que permitiera captar mayores matices en las percepciones del personal. Finalmente, debe señalarse que el ámbito de estudio, centrado en una pollería, representó un desafío adicional debido a la escasa estudios previos relacionados específicamente con este tipo de negocios, lo cual dificultó la elaboración de un marco teórico robusto y pertinente. A pesar de estas limitaciones, se tomaron las medidas necesarias para salvaguardar la validez del estudio y alcanzar los objetivos planteados.

V. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten afirmar que la rotación laboral influye de manera débil, pero estadísticamente significativa, sobre la productividad de los colaboradores del sector gastronómico. Esto se evidencia en el coeficiente de determinación $R^2 = 0.089$, lo que indica que apenas el 8.9% de la variabilidad en la productividad puede explicarse por los niveles de rotación. Si bien este porcentaje es reducido, su valor de significancia demuestra que la relación no es producto del azar, por lo tanto, la rotación sí tiene un efecto real, aunque este sea mínimo.

De forma similar, en cuanto a las capacidades y habilidades del personal, se observó un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.098$, lo que señala que el 9.8% de la variación en esta dimensión está explicada por la rotación del personal. Esta cifra confirma nuevamente que, aunque la influencia no es predominante, existe un impacto leve pero significativo, lo cual sugiere que los cambios constantes de personal pueden afectar ligeramente el desarrollo de las competencias del equipo.

En contraste, al analizar la dimensión de comportamientos, se obtuvo un R^2 de solo 0.040, es decir, el 4% de la variación en los comportamientos podría estar relacionada con la rotación. Sin embargo, el modelo no fue estadísticamente significativo, lo cual indica que no hay sustento suficiente para confirmar que la rotación tenga un efecto claro o relevante sobre esta dimensión.

Por último, respecto al cumplimiento de metas y resultados, se identificó un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.071$, lo que significa que la rotación explica el 7.1% de la variación en esta variable. Aunque este valor también es bajo, el modelo fue significativo, lo cual permite concluir que la rotación influye de forma mínima pero real en el logro de metas y resultados de sector gastronómico.

REFERENCIAS

- [1] R. Castellón Fabián, "Rotación de personal y calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC", Tesis de licenciatura, Esc. Adm., UNSM, Perú, Lima, 2019. [En línea]. Disponible: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/8bd8ac04-fcb5-43ae-83f9-507acf63e62c>
- [2] L. Beccaria, y R. Maurizio, "Rotación laboral en América Latina: Intensidad y diferencias entre países", Revista Internacional del Trabajo, vol. 139, no. 2, pp. 171 – 204, jun., 2020, Consultado: 12 de mar. 2025. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.1111/ILRS.12160>
- [3] Redacción Gestión, "¿Cómo evitar la pérdida de recursos por la alta rotación de personal?", <https://gestion.pe/tendencias/como-evitar-la-perdida-de-dinero-en-recursos-por-la-rotacion-de-personal-noticia/> (Consultado 5 de may., 2023)
- [4] R.A. Hernández Hernández, E. Dúran-Rojas, "Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos", Desarrollo Gerencial, vol. 14, no. 14, pp. 1 – 22, ago., 2022, Consultado: 24 de mar. 2025. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>
- [5] J. Soledad Retana, F. Zorrilla Briones, M. A. Rodríguez Morachis, y L. E. Terrazas Mata, "La incidencia de rotación de personal operativo en una empresa de producción de artículos automotrices", Revista Isumtec, vol. 5, no.5, pp. 19–26, jul., 2022, Consultado: 26 de jun. 2025. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.61117/ipsumtec.v5i5.136>

- [6] K. P. Cosío Echenique, "Rotación de personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Huaura, 2021", Tesis de licenciatura, Esc. Adm, UAP, Perú, Huara, 2021. [En línea]. Disponible: <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/11288>
- [7] J. R. Ferrer Honores, "Relación entre rotación de personal y rendimiento laboral en los auxiliares de almacén de Apm Terminals, Lima 2020", Tesis de licenciatura, Esc. Adm., USIL, Perú, Lima, 2020. [En línea]. Disponible: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/5972dd36-8720-43ce-b99d-0d25f8c858a2>
- [8] I. Chiavenato, "Administración de recursos humanos", 5 ed., Santafé de Bogotá, Colombia, McGrawHill, 2010. [En línea]. Disponible: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- [9] A.H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", Psychological Review, vol. 50, pp. 370-396, ago., 2000. Consultado: 25 de junio, 2025. [En línea]. Disponible: <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- [10] S. M. Madero Gómez, "Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores", Acta universitaria, vol.29, sep., 2019. Consultado: 14 de marzo, 2025. [En línea]. Disponible: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- [11] J.F. Morales Domínguez, "La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau" Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/665741.pdf>
- [12] G. Dessler, R. Valera, "Administración de recursos humanos", 5 ed, México, Pearson, 2009. Disponible: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf
- [13] S. E. G. Hernández-Olivares, Z. G. Cruz-Netro, M. I. Meza Morales, y L.C. Cruz-Netro, "Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte", Revista Sociología Contemporánea, vol.4, no.11, pp. 43-50, jun., 2017. Consultado: 18 de marzo, 2025. [En línea]. Disponible: https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf
- [14] R.C. Pozen, "Productividad extrema", 2020. Disponible: <http://cdn.bookekey.app/files/pdf/book/es/productividad-extrema.pdf>
- [15] Organización Internacional del Trabajo, "El recurso y la Productividad", 2016. Disponible: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- [16] E. A. Locke, y G. P. A. Latham, "Theory of Goal setting and task performance Englewood Cliffs", NJ: Prentice Hall. 1990a.2
- [17] F. W. Taylor, "Principios De La Administración Científica", 1977, México, Herrero Hermanos, Sucs.
- [18] C. Polanía, G. Castañeda, F. A. Cardona Olaya, I. A. Vargas, O. Calvache, W. I. Abanto Vélez, y W. S. Valbuena Buitrago, "Metodología de investigación cuantitativa & cualitativa aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior", nov., 2020. [En línea]. Disponible: <http://dx.doi.org/10.54278/9789588292991>
- [19] R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado, M. P. Baptista Lucio, "Metodología de la investigación", 6ta ed., México D.F., McGrawHill, 2014. [En línea] Disponible: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- [20] J. Arias-González, "Diseño y metodología de la investigación", 1ra ed., Arequipa, Perú, 2021. [En línea]. Disponible: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- [21] Manuscript Templates for Conference Proceedings, "IEEE". [En línea]. Disponible: http://www.ieee.org/conferences_events/conferences/publishing/template.html