

El efecto de la rotación del personal en la productividad laboral en una empresa comunal minera en el Perú

The effect of staff turnover on labor productivity in a communal mining company in Peru

José Robinson, Osorio Javier¹ , Henry Ismael Huamanchumo Venegas¹ 

¹Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima, Perú

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación del personal y la productividad laboral en una empresa comunal minera del distrito de Oyón, Lima, en 2025. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 trabajadores y directivos, aplicándose un muestreo censal. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta y un cuestionario estructurado de 32 ítems en escala Likert. La validez del instrumento se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,862$). Los datos fueron procesados con el software SPSS v27 mediante análisis descriptivos e inferenciales. Los resultados evidenciaron niveles intermedios de rotación del personal y niveles favorables de productividad laboral. Asimismo, el análisis correlacional mostró una relación negativa y significativa entre ambas variables ($Rho = -0,544$; $p = 0,001$). Se concluyó que la estabilidad del talento humano constituye un factor estratégico para sostener la productividad en las empresas comunales mineras.

Palabras clave: gestión, talento; productividad laboral; recursos humanos

ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between employee turnover and labor productivity in a communal mining company located in the district of Oyón, Lima, in 2025. The research was applied in nature, with a quantitative approach, correlational level, and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 30 workers and managers, and a census sampling method was applied. Data collection was conducted through a survey using a structured questionnaire composed of 32 Likert-scale items. Instrument validity was established through expert judgment, and reliability was assessed using Cronbach's alpha ($\alpha = 0,862$). Data were processed using SPSS version 27, applying descriptive and inferential statistical analyses. The results showed intermediate levels of employee turnover and generally favorable indicators of labor productivity. Correlational analysis revealed a significant negative relationship between the variables (Spearman's $Rho = -0,544$; $p = 0,001$), indicating that higher turnover levels are associated with lower organizational performance. It was concluded that workforce stability represents a strategic factor for sustaining productivity in communal mining companies.

Keywords: management; talent management; labor productivity; human resources

Cómo citar/How to cite:

Osorio Javier, J. R., y Huamanchumo Venegas, H. I. (2026). El efecto de la rotación del personal en la productividad laboral en una empresa comunal minera en el Perú. *Revista científica en ciencias sociales*, 8, e8880. [10.53732/rccsocioles/e8880](https://doi.org/10.53732/rccsocioles/e8880)

Editor Responsable:

Chap Kau Kwan Chung 
Universidad del Pacífico.
Dirección de Investigación.
Asunción, Paraguay
Email:
wendy.kwan@upacifico.edu.py

Revisores:

Myrna Ruiz Díaz 
Universidad del Pacífico.
Dirección de Investigación.
Asunción, Paraguay
Email:
myrna.ruizdiaz@upacifico.edu.py

Paola Dos Santos González 
Universidad Iberoamericana.
Facultad de Ciencias Contables y Administrativas. Asunción, Paraguay
Email:
dossantos.paola@gmail.com

Fecha de recepción: 10/09/2025

Fecha de revisión: 16/10/2025

Fecha de aceptación: 02/05/2026

Autor correspondiente:

José Robinson, Osorio Javier
E-mail:
jose.osorio.javier@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En la dinámica empresarial contemporánea, la rotación de personal constituye un fenómeno crítico que afecta directamente la eficiencia y sostenibilidad de las empresas mineras. Este proceso, entendido como la salida e ingreso continuo de trabajadores en una entidad, genera repercusiones significativas en el rendimiento laboral, comprometiendo la cohesión de los equipos, incrementando los costos operativos y debilitando el clima organizacional (Chiavenato, 2009; Dessler, 2020). Sin embargo, cobra importancia este fenómeno que se agudiza en sectores de alta exigencia técnica, como la minería, donde la estabilidad del recurso humano resulta indispensable para garantizar la productividad y seguridad en las operaciones. A nivel internacional, estudios recientes han evidenciado que la rotación de personal genera pérdidas sustanciales en diversos sectores económicos. En España, se reportó que el costo asociado a la rotación puede alcanzar hasta el 150 % del salario anual del trabajador. De manera similar, investigaciones en Australia y China destacan que, en industrias de alta complejidad, la salida recurrente de personal calificado limita la adopción de tecnologías modernas, incrementa los riesgos operativos y reduce la competitividad (Leung et al., 2023; Chen et al., 2022; Cascio, 2006). Asimismo, en el contexto latinoamericano, se ha señalado que las empresas enfrentan no solo dificultades de retención de talento, sino también la necesidad de diseñar políticas de recursos humanos que contemplen factores motivacionales, económicos y organizativos (Gunawan et al., 2024).

En el caso peruano, la industria minera constituye un sector estratégico que contribuye significativamente al crecimiento económico, pero que enfrenta serios desafíos vinculados a la gestión del talento humano. Investigaciones desarrolladas en Cajamarca y Arequipa muestran que la rotación de personal afecta negativamente la productividad, debido a factores como la ubicación remota de los yacimientos, las extensas jornadas laborales y las deficiencias en el clima organizacional (Gutiérrez & Tejada, 2020; Chipana, 2021). Estos hallazgos refuerzan la idea de que la alta rotación no solo encarece los procesos de reclutamiento y capacitación, sino que también limita la acumulación de experiencia especializada en los equipos de trabajo, afectando de manera directa los resultados operativos.

En este marco de estudio se tomó al distrito de Oyón, Lima, concentra diversas operaciones mineras desarrolladas con participación de empresas comunales de servicios. Una de ellas, constituida hace más de una década, afronta una problemática recurrente: las elevadas tasas de rotación de personal asociadas a políticas organizacionales, condiciones laborales y estilos de gestión. Esta situación ha generado una afectación directa sobre los niveles de productividad laboral, retrasando la ejecución de proyectos y debilitando la estabilidad de la empresa.

Por lo tanto, este estudio se planteó como objetivo principal determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en una empresa comunal minera del distrito de Oyón, Lima, en el año 2025. De esta forma, se busca aportar evidencia empírica que permita comprender cómo la dinámica de la rotación incide en el desempeño organizacional y, a la vez, ofrecer lineamientos prácticos para el diseño de políticas de gestión del talento humano en contextos de alta demanda operativa.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, ya que buscó generar conocimientos orientados a resolver un problema práctico en un contexto organizacional minero, específicamente la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral. El estudio tuvo un alcance descriptivo-correlacional porque permitió caracterizar las variables y analizar el grado de asociación entre ellas sin manipularlas (Hernández et al., 2022). Asimismo, el diseño fue no experimental y transversal, dado que los

datos se recolectaron en un solo momento del tiempo, observando los fenómenos en su contexto natural sin intervención del investigador (Tamayo y Tamayo, 2022; Cerda, 2016).

La población estuvo conformada por los 30 trabajadores y directivos de una empresa comunal minera ubicada en el distrito de Oyón, Lima. Dado el reducido número de sujetos, se aplicó un muestreo censal, incluyendo a la totalidad de los participantes (Arias, 2012). Los criterios de inclusión consideraron a trabajadores y directivos que mantenían vínculo laboral con la empresa comunal, mientras que se excluyó a personal en fase de evaluación inicial y a personal subcontratado. La unidad de análisis fue cada trabajador de la empresa minera.

Las variables del estudio fueron: rotación de personal y productividad laboral. La primera se entendió como el proceso de ingreso y salida de trabajadores, voluntaria o involuntariamente, en un periodo determinado, mientras que la segunda se definió como el nivel de eficiencia alcanzado por los trabajadores en el cumplimiento de metas y la calidad del trabajo realizado (Chiavenato, 2020; Robbins & Judge, 2019). Ambas variables se operacionalizaron en dimensiones e indicadores, y se midieron a través de un cuestionario estructurado tipo Likert de cinco alternativas (Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5).

El instrumento aplicado constó de 32 ítems, de los cuales 16 correspondieron a la variable rotación de personal y 16 a productividad laboral. Su validez fue asegurada mediante la revisión de tres jueces expertos, quienes confirmaron su pertinencia y claridad. Los resultados fueron procesados con el software SPSS v27. La confiabilidad se evaluó con el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0,845 para rotación de personal, 0,821 para productividad laboral y un alfa general de 0,862, considerados adecuados para estudios sociales;

En cuanto al procedimiento, se gestionaron los permisos institucionales y se solicitó consentimiento informado a los participantes, garantizando la confidencialidad de los datos y la participación voluntaria. Posteriormente, los cuestionarios fueron aplicados de manera presencial y procesados en el software SPSS v27. Se efectuaron análisis descriptivos para caracterizar las variables y análisis correlacionales para contrastar las hipótesis.

Finalmente, el estudio observó los principios éticos establecidos por la Universidad y la normativa nacional vigente, considerando los criterios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Se aplicaron protocolos de consentimiento informado, asegurando que la información recolectada fuera utilizada exclusivamente con fines académicos.

RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1. *Resumen Rotación del personal*

Dimensión	Alta (%)	Regular (%)	Baja (%)	Interpretación
Frecuencia de rotación	39,71	50,06	10,23	Predominó una percepción intermedia, aunque un grupo considerable la valoró como elevada, reflejando inestabilidad laboral.
Motivos de rotación	41,94	45,16	12,90	Se identificó que los motivos estuvieron asociados en su mayoría a aspectos organizacionales y contractuales.
Tipo de rotación	35,48	48,39	16,13	La rotación fue percibida principalmente como voluntaria y de nivel medio.

Fuente: Elaboración propia (2025)

La rotación del personal fue percibida mayoritariamente en un nivel intermedio (50,06 %), aunque un porcentaje importante (39,71 %) la calificó como elevada. Esto sugiere que la organización enfrenta una inestabilidad en la permanencia del talento humano, lo que podría

generar sobrecostos en procesos de reclutamiento, pérdida de conocimiento acumulado y dificultades para consolidar equipos de trabajo. Asimismo, los motivos de rotación se relacionaron principalmente con aspectos organizacionales y contractuales, reflejando deficiencias en la gestión de recursos humanos que deben ser atendidas. Finalmente, el tipo de rotación se percibió como predominantemente voluntaria, lo cual puede estar asociado a la búsqueda de mejores condiciones laborales en otras empresas del sector minero, situación que evidencia una necesidad de diseñar políticas de retención más efectivas.

Tabla 2. *Resumen Productividad laboral*

Dimensión	Alta (%)	Regular (%)	Baja (%)	Interpretación
Calidad del trabajo	58,06	38,71	3,23	Predominó una percepción positiva, reflejando compromiso en la ejecución de las labores.
Aprovechamiento del tiempo	67,74	29,03	3,23	Mayoría percibió un uso eficiente del tiempo laboral, lo que favoreció el cumplimiento de tareas.
Cumplimiento de metas	70,97	25,81	3,23	La mayoría indicó un cumplimiento alto de metas, aunque persisten casos con dificultades.

Fuente: Elaboración propia (2025)

Referente a la productividad laboral, los resultados mostraron un panorama mayormente favorable. La calidad del trabajo fue valorada como alta por el 58,06 % de los encuestados, lo que reflejó un adecuado compromiso y responsabilidad en las funciones asignadas. El aprovechamiento del tiempo alcanzó un 67,74 % en nivel alto, lo cual indica que los trabajadores lograron organizar y distribuir de manera eficiente su jornada laboral, optimizando los procesos. Asimismo, el 70,97 % de los encuestados consideró que el cumplimiento de metas fue alto, lo que evidenció que la empresa comunal logró responder en gran medida a los objetivos planteados, aunque un porcentaje reducido aún manifestó dificultades. En conjunto, estos hallazgos reflejaron que, pese a la inestabilidad en la rotación del personal, la organización mantiene niveles aceptables de productividad, aunque con riesgos latentes de deterioro si no se logra estabilizar la fuerza laboral.

Resultado inferencial

Tabla 3. *Resumen de las Hipótesis y Resultados*

Hipótesis	Resultado
Hipótesis General: La rotación del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral.	Aceptada. Se halló una correlación negativa moderada ($Rho = -0,544$; $p = 0,001$), indicando que un aumento en la rotación reduce la productividad.
Hipótesis Específica 1: La frecuencia de rotación se relaciona con la productividad laboral.	Aceptada. Se encontró una correlación negativa moderada ($Rho = -0,635$; $p = 0,001$), mostrando que mayor frecuencia reduce la productividad.
Hipótesis Específica 2: Los motivos de la rotación se relacionan con la productividad laboral.	Aceptada. Correlación negativa baja ($Rho = -0,422$; $p = 0,020$), indicando que los factores organizacionales y contractuales inciden en la productividad.

Hipótesis	Resultado
Hipótesis Específica 3: El tipo de rotación se relaciona con la productividad laboral.	Aceptada. Correlación negativa baja ($Rho = -0,318$; $p = 0,049$), lo que sugiere que la rotación voluntaria afecta de forma limitada la productividad.

Fuente: Elaboración propia (2025)

El análisis inferencial confirmó la hipótesis general: la rotación del personal se relacionó de manera negativa y significativa con la productividad laboral ($Rho = -0,544$; $p = 0,001$). Este hallazgo implica que, a mayor rotación, menor nivel de eficiencia y desempeño en la organización. La hipótesis específica sobre la frecuencia de rotación mostró una correlación negativa moderada ($Rho = -0,635$), lo que significa que los cambios recurrentes de personal tienen un efecto directo en la pérdida de continuidad operativa y en la reducción del rendimiento. Los motivos de rotación evidenciaron una correlación negativa baja ($Rho = -0,422$), indicando que factores vinculados a la organización, clima laboral o beneficios impactan en el desempeño de los trabajadores. Finalmente, el tipo de rotación también mostró un efecto negativo ($Rho = -0,318$), reflejando que la salida voluntaria de los trabajadores, motivada por mejores condiciones en otras empresas, aunque de manera más limitada la productividad. En síntesis, los resultados confirmaron que la estabilidad laboral es un factor determinante para sostener la productividad, siendo necesario que la empresa comunal diseñe estrategias integrales de retención y motivación.

DISCUSIÓN

Los resultados confirmaron que la rotación del personal se relacionó de manera negativa y significativa con la productividad laboral ($Rho = -0,544$; $p = 0,001$). Este hallazgo coincide con lo planteado por la Teoría de Recursos y Capacidades (Barney, 1991), que sostiene que las ventajas competitivas sostenibles de una organización dependen de la gestión estratégica de recursos valiosos, escasos e inimitables. En el contexto de la empresa comunal minera, la estabilidad de la fuerza laboral constituye un recurso intangible de alto valor, cuya pérdida por rotación recurrente limita la capacidad de alcanzar niveles óptimos de productividad.

En el análisis descriptivo, se evidenció que la rotación del personal se percibió en niveles intermedios y altos, reflejando inestabilidad en la permanencia de los trabajadores. Esta situación es coherente con lo señalado por Mendoza y Villafuerte (2021), quienes sostienen que la falta de estabilidad contractual genera sobrecostos, reduce el compromiso y dificulta la consolidación de equipos de trabajo. A pesar de ello, la productividad laboral presentó indicadores positivos, especialmente en cumplimiento de metas (70,97 %) y aprovechamiento del tiempo (67,74 %), lo que demuestra el compromiso y responsabilidad de los trabajadores que permanecen en la organización, aunque dicho desempeño corre el riesgo de verse afectado si la rotación continúa en aumento.

El análisis inferencial mostró que la frecuencia de la rotación fue el factor con mayor impacto negativo ($Rho = -0,635$), seguido de los motivos y el tipo de rotación, ambos con correlaciones bajas. Este resultado refuerza lo expuesto por Quispe et al. (2023), quienes afirman que la continuidad de los trabajadores constituye un factor clave para la eficiencia organizacional, pues la rotación frecuente interrumpe procesos, genera pérdida de conocimiento y disminuye la eficiencia global. Desde la perspectiva de la Teoría de Recursos y Capacidades, se concluye que la empresa comunal minera debe considerar la estabilidad del personal como un recurso estratégico, implementando políticas de retención y motivación que permitan transformar la permanencia laboral en una ventaja competitiva sostenible.

Se concluyó que la rotación del personal se relacionó de manera negativa y significativa con la productividad laboral en la empresa comunal minera del distrito de Oyón. Este resultado evidenció que la inestabilidad del personal afecta la eficiencia de los procesos y limita el aprovechamiento del capital humano, confirmando que la estabilidad laboral constituye un recurso estratégico esencial para garantizar la sostenibilidad productiva, de acuerdo con la Teoría de Recursos y Capacidades.

Se determinó que la frecuencia, los motivos y el tipo de rotación incidieron de manera negativa en la productividad, siendo la frecuencia de rotación el factor con mayor impacto, mientras que los motivos organizacionales y la rotación voluntaria afectaron en menor medida, aunque también comprometieron el desempeño laboral.

Declaración de los autores: Los autores aprueban la versión final del artículo.

Declaración de conflicto de interés: No hay conflicto de interés.

Contribución de los autores:

- Conceptualización: José Robinson, Osorio Javier
- Curación de datos: Henry Ismael, Huamanchumo Venegas
- Análisis formal: Henry Ismael, Huamanchumo Venegas
- Investigación: José Robinson, Osorio Javier
- Metodología: José Robinson, Osorio Javier
- Redacción – borrador original: José Robinson, Osorio Javier
- Redacción y edición: Henry Ismael Huamanchumo Venegas

Financiamiento: Autofinanciado por los autores.

Disponibilidad de datos: Los datos están disponibles previa solicitud al autor de correspondencia. José Robinson, Osorio Javier. e-mail: jose.osorio.javier@gmail.com

Uso de inteligencia artificial: Los autores declaran no haber utilizado herramientas de inteligencia artificial para la generación de contenido científico en este manuscrito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. 6.^a ed. Editorial Episteme.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920639101700108>
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources*. McGraw-Hill.
- Cerda, H. (2016). *Los elementos de la investigación científica*. Editorial El Buho.
- Chen, S., Xu, K., & Yao, X. (2022). Empirical study of employee loyalty and satisfaction in the mining industry using structural equation modeling. *Scientific Reports*, 12(1), 1158. <https://www.nature.com/articles/s41598-022-05182-2>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3.^a ed. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. 5.^a ed. McGraw-Hill.
- Chipana, J. E. (2021). *Influencia de la alta rotación de personal en la productividad de Minera Chalhuané S.A.C.* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/8447>
- Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos*. 15.^a ed. Pearson Educación.
- Estrada Guevara, C., y D'Armas Regnault, M. (2024). La gestión administrativa y su relación con la rotación del personal administrativo: un estudio de caso en una institución pública ecuatoriana. *Latin American and Caribbean Consortium of Engineering Institutions*. https://laccei.org/LACCEI2024-CostaRica/papers/Contribution_1892_final_a.pdf

- González, M., y Rodríguez, L. (2020). *Gestión del desempeño y productividad en las organizaciones*. Editorial Alfaomega.
- Gunawan, H., Pala, R., Tijjang, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 22. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2555>
- Gutiérrez, A., & Tejada, M. (2020). *Influencia de la rotación de personal en la productividad laboral en una empresa minera de Cajamarca*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3497>
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C., y Mendoza Torres, P. (2022). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 2ª ed. McGraw-Hill.
- Leung, R., Hill, AJ, y Melkumyan, A. (2023). *Automatización y tecnología de IA en minería de superficie con una breve introducción a las operaciones a cielo abierto en Pilbara*. <https://doi.org/10.48550/ARXIV.2301.09771>
- Mendoza, L., y Villafuerte, J. (2021). *La rotación de personal y su impacto en la estabilidad laboral en organizaciones latinoamericanas*. Editorial Universitaria.
- Quispe, R., Huamán, D., y Torres, M. (2023). *Factores asociados a la rotación del personal y su incidencia en el desempeño laboral*. Editorial Académica.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Administration*. 13ª ed. Pearson.
- Tamayo y Tamayo, M. (2022). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.