

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



***TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN***

**“El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de
Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021”**

Línea de Investigación

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Sanchez Garcia, Ivan Javier

Asesor

Mg. Flores Ramírez, Miguel Ángel

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5234-4249>

TRUJILLO – Perú

2022

Fecha de sustentación: 2022/06/15

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dr. Castañeda Nassi, José

Secretario : Mg. Alpaca Salvador, Hugo

Vocal : Mg. Flores Rodríguez, Luis

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES JONYFSA SAC EN EL DISTRITO DE TRUJILLO, 2021”*.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Sanchez Garcia, Ivan Javier

DEDICATORIA

A Papá y Mamá, por su constante e inalcanzable apoyo se pudo salir adelante y cumplir con los objetivos trazados, poniendo mucho empeño y responsabilidad, sumado a ellos los valores que nos inculcaron para ser personas de bien.

A mis Hijo Domenick, que hoy tiene tres añitos y al que viene en camino, ambos son mi inspiración de superación como persona y profesional, luchar constantemente en salir adelante, con el fin de ser un modelo ejemplar de padre y emprendedor.

Sanchez Garcia, Ivan Javier

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser el más fiel y divino de la tierra

A mi asesor por su apoyo y por decirme que todo es posible

A mi esposa, por no soltar de mi mano

El autor

RESUMEN

Las empresas de hoy en día tienen que reinventarse constantemente redefiniendo la estrategia en la gestión del talento humano, para realizar una adecuada rotación interna de personal considerando que los colaboradores sean capacitados para lograr su potencial constructivo, reflexivo y sean capaces de adaptarse a los cambios del entorno. Por ende logren alcanzar la cohesión en el trabajo en equipo y mejorar así las condiciones que obstaculizan la ejecución de sus tareas diarias, siendo capaces de comprender las diferencias entre miembros del área al ser empáticos, adaptando su conducta y pensamiento a situaciones inesperadas. Es así como la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. El estudio fue de tipo correlacional, con un diseño no Experimental, transversal, usándose un muestreo no probabilístico. Se trabajó con una muestra de 50 colaboradores de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo. Se utilizó como técnica la encuesta para medir clima laboral y la rotación de personal. Los resultados indican un nivel medio de clima laboral y un regular nivel de rotación. Al correlacionar las dimensiones remuneración, estructura organizacional, relaciones sociales, apoyo y autonomía de la variable clima laboral con la variable de rotación, se encontró que existe relación entre dichas dimensiones y la variable de rotación. Finalmente se concluye que existe relación, habiéndose obtenido un valor p de 0.000, el cual es menor a 0.05, y por tanto se rechaza la hipótesis nula. Lo que demuestra que a mayor índice de un mal clima laboral, mayor índice de rotación de personal o a menor índice de un mal clima laboral, menor índice de rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Palabras claves: Clima laboral, rotación de personal, JONYFSA

ABSTRACT

Today's companies have to constantly reinvent themselves by redefining the strategy in the management of human talent, to carry out an adequate internal rotation of personnel considering that employees are trained to achieve their constructive and reflective potential and are capable of adapting to changes in the environment. Therefore, they achieve cohesion in teamwork and thus improve the conditions that hinder the execution of their daily tasks, being able to understand the differences between members of the area by being empathetic, adapting their behavior, and thinking to unexpected situations. Thus, the objective of the research was to determine the relationship between the work environment and the turnover of the personnel of the transport company JONYFSA SAC in the district of Trujillo, 2021. The study was of a correlational type, with a non-Experimental, cross-sectional design. using non-probability sampling. We worked with a sample of 50 collaborators from the JONYFSA SAC transportation company in the Trujillo district. The survey was used as a technique to measure work climate and staff turnover. The results indicate a medium level of work environment and a regular level of turnover. By correlating the dimensions of remuneration, organizational structure, social relations, support, and autonomy of the work environment variable with the rotation variable, it was found that there is a relationship between these dimensions and the rotation variable. Finally, it is concluded that there is a relationship, having obtained a p-value of 0.000, which is less than 0.05, and therefore the null hypothesis is rejected. This shows that the higher the rate of a bad work environment, the higher the rate of staff turnover or the lower the rate of a bad work environment, the lower the rate of staff turnover in the JONYFSA SAC transportation company in the Trujillo district, 2021.

Keywords: Work environment, staff turnover, JONYFSA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PRESENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del Problema	11
1.1.1. Realidad problemática.....	11
1.1.2. Enunciado del problema.....	12
1.2. Justificación.....	12
1.2.1. Teórica	12
1.2.2. Práctica	12
1.2.3. Metodológica	12
1.3. Objetivos	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos.....	12
II. MARCO DE REFERENCIA.....	14
2.1. Antecedentes	14
2.1.1. A nivel internacional	14
2.1.2. A nivel nacional	15
2.1.3. A nivel local	16
2.2. Marco teórico.....	17
2.2.1. Clima laboral	17
2.2.2. Rotación de personal.....	19
2.3. Marco conceptual	23

2.4. Hipótesis	24
2.5. Variables	26
2.5.1. Operacionalización de variables.....	26
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	27
3.1. Material	27
3.1.1. Población.....	27
3.1.2. Marco de muestreo	27
3.1.3. Unidad de análisis	27
3.1.4. Muestra	27
3.2. Métodos	27
3.2.1. Diseño de investigación.....	27
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación	28
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	30
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	32
4.1. Presentación de resultados	32
4.2. Discusión de resultados	45
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1	Operacionalización de las variables 26
Tabla 2	Escala de Alfa de Cronbach 30
Tabla 3	Análisis de fiabilidad de la variable Clima laboral 30
Tabla 4	Análisis de fiabilidad de la variable Rotación del personal 30
Tabla 5	Análisis descriptivo de la variable Clima laboral 32
Tabla 6	Análisis descriptivo de la dimensión Remuneración 33
Tabla 7	Análisis descriptivo de la dimensión Estructura organizacional 34
Tabla 8	Análisis descriptivo de la dimensión Relaciones sociales 35
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión Apoyo 36
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión Autonomía 37
Tabla 11	Análisis descriptivo de la variable Rotación de personal 38
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión Admisión de personal 39
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión Retiro de personal 40
Tabla 14	Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov 41
Tabla 15	Coefficiente de correlación de Spearman 41
Tabla 16	Prueba de correlación entre la remuneración y la rotación de personal 41
Tabla 17	Prueba de correlación entre la estructura organizacional y la rotación de personal 42
Tabla 18	Prueba de correlación entre las relaciones sociales y la rotación de personal 42
Tabla 19	Prueba de correlación entre el apoyo y la rotación de personal 43
Tabla 20	Prueba de correlación entre la autonomía y la rotación de personal 43
Tabla 21	Prueba de correlación entre el clima laboral y la rotación de personal 44

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1	Porcentajes del nivel de la variable Clima laboral 32
Figura 2	Porcentajes de la percepción de la dimensión Remuneración 33
Figura 3	Porcentajes de la percepción de la dimensión Estructura organizacional 34
Figura 4	Porcentajes de la percepción de la dimensión Relaciones sociales 35
Figura 5	Porcentajes de la percepción de la dimensión Apoyo 36
Figura 6	Porcentajes de la percepción de la dimensión Autonomía 37
Figura 7	Porcentajes del nivel de la variable Rotación de personal 38
Figura 8	Porcentajes del nivel de la dimensión Admisión de personal 39
Figura 9	Porcentajes del nivel de la dimensión Retiro de personal 40

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Saber con qué comodidad un colaborador realiza sus funciones es fundamental en cualquier organización, dado que los empleados son lo más importante para las empresas, en España, Selamé (2017) realizó una encuesta de trabajo de oficina donde el 70% de los encuestados afirmó que las empresas que implementan estrategias basadas en el clima laboral mejoran el ambiente de trabajo, mientras que el 65% afirmó que los candidatos en muchas de sus entrevistas consultan las sobre las estrategias para mantener un buen clima laboral en las Oficinas. Con base en estas respuestas, las empresas pueden reducir la rotación de personal y acercar a otros siempre que exista un buen clima laboral en el ambiente de trabajo.

Entre los conflictos recurrentes está la inestabilidad laboral, siendo así como Beaver (2018) informó que los empleadores están bajo presión porque el país ha crecido de manera constante, pero los profesionales trabajan con mucho menos entusiasmo de lo que hacían antes. Inicialmente, se consideró a las personas como otra fuente de producción.

A partir de 1950, al final de la Segunda Guerra Mundial, esta teoría comenzó a cambiar, y las empresas comenzaron a considerar a los colaboradores como una parte esencial de la producción.

De Castro (2019) señala que el problema del clima laboral ha ido evolucionando desde el siglo XIX, las teorías se propusieron de acuerdo con la satisfacción de los trabajadores, en ese momento se relacionaba con el ambiente moral y religioso de cada empleador. Desde la década de 1970, el clima laboral se ha asociado con la calidad de vida laboral, debido a la preocupación generalizada por la falta de retribución al trabajo realizado, lo que provocó el descontento de los trabajadores.

En el contexto local, en la empresa de transportes Jonyfsa SAC tiene problemas como insatisfacción, inestabilidad laboral, presión sobre los empleados para lograr metas y un alto nivel de rotación de personal lo cual

implica gastos para la empresa dado que se debe, reclutar, seleccionar y capacitar nuevo personal.

Por lo tanto, la investigación buscará determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La investigación se justifica teóricamente pues brinda mayor conocimiento sobre las variables de *clima laboral* y *rotación de personal*, las cuales se basan en autores que reportaron la importancia de estas variables.

1.2.2. Práctica

La investigación se justifica en la práctica, debido a que los resultados se ponen a disposición del administrador de la empresa para formular estrategias para el clima laboral y la rotación del personal.

1.2.3. Metodológica

La investigación se justifica metodológicamente, pues se utiliza como herramienta de medición el cuestionario, que pasó por el juicio de expertos el cual permitió validar el cuestionario para su posterior aplicación a la muestra de estudio, para obtener el grado de confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach el cual fue obtenido por el software SPSS V.23.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la remuneración y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

- Determinar la relación entre la estructura organizacional y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.
- Determinar la relación entre las relaciones sociales y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.
- Determinar la relación entre el apoyo y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.
- Determinar la relación entre la autonomía y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Alfaro (2019) en su artículo *El clima laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia, 2019*, el clima laboral se ha entendido popularmente como todas aquellas iniciativas que sirven para mejorar las condiciones intra organizacionales de los trabajadores. Por su parte, la ventaja competitiva se ha entendido como el conjunto de características que le permite a las organizaciones ubicarse en una posición de ventaja frente a sus pares en el mercado. En el contexto laboral colombiano donde los trabajadores se enfrentan a la precariedad en la contratación y remuneración, el bienestar se convierte en una fuente mejoramiento de sus condiciones y a largo plazo en una ventaja competitiva económica y no económica que se ve reflejada en el producto o servicio que la organización ofrece. En este informe se muestra la evolución de los conceptos de clima laboral y ventaja competitiva con el fin de establecer como el primero puede derivar en el segundo dentro del contexto organizacional de Colombia.

Para alcanzar este objetivo se ha enmarcado la investigación en un enfoque cualitativo hermenéutico-interpretativo, utilizando como estrategia la investigación documental para luego utilizar como técnica de selección de información la revisión documental y así generar unidades de análisis de fuentes primarias (leyes que regulan la actividad del clima laboral en Colombia y la actividad competitiva organizacional y/o empresarial) y fuentes secundarias (artículos científicos estudiados para el abordaje de los ejes temáticos clima laboral y ventaja competitiva) para luego utilizar como técnica el análisis de contenido.

Rojas (2020) en su artículo *El impacto de la rotación de personal en las empresas de transportes de Nuevo León, México 2020*, dada la importancia del factor humano, en la actualidad, es preciso realizar un estudio de su comportamiento para ver de qué manera influye en la empresa. Por tal motivo, esta investigación tiene por objeto de estudio la rotación de personal, la productividad y la eficiencia de los obreros de la construcción, como elementos del factor humano en el contexto de las

empresas constructoras actuales. La importancia de esta investigación radica en que determinó la relación entre la rotación del personal con la productividad y la eficiencia, lo que se traduce en pérdidas o ganancias para la constructora. El presente trabajo se realizó considerando una muestra estadística de 17 empresas constructoras medianas del AMM, a las cuales se les aplicó un instrumento de medición a través de un cuestionario. Posteriormente se analizaron los resultados y se procedió a describir las variables y a determinar su relación.

2.1.2. A nivel nacional

Medina (2019) en su tesis *El clima laboral y su incidencia en la rotación del personal en empresas de transportes Unidos Super Star SRL, Piura 2019* el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la incidencia del clima laboral en la rotación del personal del distrito de Piura 2019, la presente investigación es de tipo descriptiva no experimental, donde se consideró una población 260 choferes, la cual se realizara mediante fichas de observación y encuestas aplicada a los choferes. Los resultados demostraron que el clima laboral por parte de la incide en la rotación del personal de la empresa de transportes Unidos Super Star SRL, Piura 2019.

Coronado (2020) en su investigación *Clima laboral y la rotación de personal de la empresa de transporte Doce de Noviembre SAC, Lima 2020*, la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima laboral y la rotación de personal de la empresa de transporte Doce de Noviembre SAC, Lima 2020, se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 1,131 colaboradores, la muestra se determinó por muestreo no probabilístico por conveniencia siendo de 50 colaboradores, para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 20 preguntas para ambas variables en escala de Likert. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS, como resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo un índice de 0,795. Finalmente se

llegó a la conclusión que el clima laboral tiene relación positiva considerable con la rotación de personal de la empresa de transporte Doce de Noviembre SAC, Lima 2020.

2.1.3. A nivel local

Cerna (2020) en su investigación *El clima laboral y la rotación de los colaboradores en la empresa de transportes El Jaguar SRL en la ciudad de Trujillo, 2020*, el desarrollo de la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la rotación de los colaboradores en la empresa de transportes El Jaguar SRL; se tomó en cuenta a una población de 40 colaboradores. Así mismo, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de medición se empleó el cuestionario que está compuesto por 34 ítems, donde se utilizó la escala tipo ordinal con una escala de valoración tipo Likert, los cuales fueron validados por el juicio de expertos. Luego, para poder medir la confiabilidad se aplicó el valor estadístico de alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0.899 lo cual demuestra una confiabilidad elevada, la metodología que se utilizó fue de diseño no experimental y de corte transversal, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, tipo aplicada. Finalmente, a ello se obtiene el resultado mediante el $Rho=0,485$ y una Sig. (Bilateral) de 0,001, lo cual indica que existe una correlación positiva media donde se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 entre las variables de estudio, y como conclusión se obtuvo que ante una mejora en el clima laboral se permitirá disminuir la rotación de los colaboradores de la empresa.

Quispe (2020) en su investigación *Clima laboral y la rotación de los trabajadores de la Empresa de Transportes Señor de los Milagros SRL, Trujillo año 2020* En la presente investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la rotación de los trabajadores de la Empresa de Transportes Señor de los Milagros SRL. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, de tipo aplicada y nivel correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 40 trabajadores, donde se consideró como muestra a la totalidad, es decir, se trabajó con una población censal. Así mismo la técnica empleada en el presente trabajo fue la encuesta, donde se utilizó

como instrumento de recolección de datos al cuestionario, que fue validado mediante el alfa de Cronbach con un resultado de 0.933 confirmando la confiabilidad del instrumento. Se obtuvo como resultado una correlación positiva considerable con un Rho Spearman de 0.650 y con un nivel de significancia 0,000. Donde se concluyó que existe una relación directa de ambas variables, lo que muestra que, en la medida en que los trabajadores de la Empresa de Transportes Señor de los Milagros SRL perciban un mayor y adecuado clima laboral, podrán mejorar su aptitud, autoestima y compromiso, el cual se verá reflejado en la disminución de la rotación del personal en la empresa.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima laboral

- Definición del clima laboral

Ávalos (2017) define al clima laboral como el ambiente de la organización en sí es producido y percibido por el individuo y de acuerdo con las condiciones existentes en el proceso de interacción social y estructura organizacional expresada por variables (metas, motivación, liderazgo, control, decisión, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, nivel de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Villavicencio (2019) reconoció que las definiciones objetivas u objetivistas son superiores a entender la situación como un conjunto de características organizacionales tangibles que influyen en los comportamientos de sus miembros.

Debido a que el clima laboral hace referencia al ambiente de trabajo en el que se realiza el trabajo diario, puede afectar la motivación, el desempeño, el compromiso, la comunicación y las relaciones interpersonales de los empleados, lo que puede tener un impacto positivo o negativo en la productividad organizacional.

- Importancia del clima laboral

El clima laboral en las empresas es muy importante, porque hace que el trabajador se identifique con la empresa, al integrarse y trabajar en grupos,

bajo el liderazgo suficiente que debe existir en toda la empresa. El clima laboral es uno de los aspectos más importantes de una empresa y podemos definirlo como un conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa y tienen un impacto directo en el desempeño de los empleados. Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, cómo se integra y trabaja el grupo, el nivel de conflicto, así como la motivación, etc. Los expertos llevan tiempo hablando de la importancia del clima laboral en las empresas, pero muchas organizaciones aún se quedan cortas en este ámbito. Uno de sus principales problemas es la falta de canales de comunicación adecuados que hacen que los empleados no puedan considerarse parte del proyecto y participar en la consecución de los objetivos.

- **Características del clima laboral**

Las características de un buen clima laboral deben ser sensibles y medibles en una empresa, porque estas afectan el comportamiento de los trabajadores. (Villanueva, 2016)

La cultura de una empresa atrae talentos, los mantiene motivados y les da mejores resultados. Por eso Ochoa (2018) enumera cinco características que debe tener una empresa con un clima laboral positivo, como escuchar a sus compañeros de trabajo para que se sientan valorados por la empresa, promover una competencia sana, donde los trabajadores tengan un objetivo claro y puedan cumplir los objetivos, reconocer el esfuerzo de su personal como muy importante, porque conocer a las personas por su trabajo sobresaliente les anima a seguir adelante, demuestre a su equipo de trabajo que todos son parte de un trabajo y que todos son importantes con su participación, creando en definitiva un ambiente de respeto, cortesía y formación para todos los trabajadores de la empresa.

- **Dimensiones del clima laboral**

De acuerdo con Drummond (2019) las dimensiones que componen el clima laboral son:

🚩 *Remuneración:* Es un pago realizado a las trabajadoras a través de salarios.

- ✚ *Estructura organizacional:* Es aquella en donde se consigna los organigramas, políticas, reglamentos y procedimientos para hacer su trabajo.
- ✚ *Relaciones sociales:* Este es el entorno social que se crea dentro de la organización.
- ✚ *Apoyo:* Esta es la percepción que tiene el trabajador de sentirse apoyado por el equipo de trabajo.
- ✚ *Autonomía:* Este es el grado en que el trabajador tiene en su crecimiento personal.

2.2.2. Rotación de personal

- Definición de rotación de personal

La rotación de personal para la gestión de recursos humanos es muy delicada porque genera costos adicionales para la empresa, por lo que antes de contratar nuevos trabajadores, se debe realizar una selección suficiente y precisa de personal en los casos en que sea posible seleccionar el personal ideal para el puesto y de esta manera invertir así en el nuevo trabajador sin miedo a que este salga de la empresa sin previo aviso. (Pastor, 2019)

Existen varios conceptos para la rotación de personal, entre estos tenemos el desarrollado Mena (2017) el cual la define como la jubilación permanente de una organización, y pueden ser voluntarios o involuntarios. Las altas tasas de rotación conducen a mayores costos de contratación, selección y capacitación en las empresas.

Vargas (2016) sostiene que la rotación de recursos humanos se utiliza para definir las fluctuaciones de personal entre una organización y su entorno. Esto significa que la fluctuación entre una organización y el entorno se define por el número de personas que entran o salen de la organización. La rotación de personal se expresa como el porcentaje de la relación entre la admisión y el retiro, y el número medio de empleados que pertenecen a la organización en un período determinado.

Horna (2019) afirmó que la rotación de personal es un indicador que mide qué porcentaje de la fuerza laboral abandona la empresa de manera voluntaria o involuntaria.

Estos tres autores tienen diferentes conceptos, pero todos ellos coinciden en que la rotación del personal es la separación o desvinculación de ellos con la empresa por diversos motivos.

- **Causas de la rotación de personal**

Las causas de la rotación de personal pueden ser muchas, desde la insatisfacción de laborar del trabajador hasta la falta de comunicación en la empresa.

Ventura (2018) menciona que las razones más comunes de la rotación del personal se deben a un ambiente laboral inadecuado, bajos ingresos en el mercado, crecimiento personal y motivación, por lo que el departamento de RR.HH. debe trabajar en estrecha colaboración con los empleados para evitar la fuga de talentos.

Por otro lado tenemos a López (2016) señaló que la alta rotación se puede atribuir a diversos factores, desde problemas en la escala de salarios hasta conflictos con la gestión de la empresa. A pesar de estas razones, una reducción significativa de la rotación es importante porque no tiene un buen efecto en la imagen de la empresa, dado que una alta rotación puede dificultar la atracción de nuevos talentos debido a los altos costos.

- **Tipos de rotación de personal**

Sotero (2017) indica que hay dos tipos de rotación de personal: voluntario e involuntario. Cada uno de ellos tiene diferentes motivos, estas se detallan a continuación:

Rotación de personal voluntaria: Es cuando los empleados renuncian, esto puede deberse a la búsqueda de otra posición en otra empresa, el conflicto con un supervisor o jefe, o una razón personal como dejar de trabajar y quedarse en casa con la familia.

Rotación de personal involuntaria: Es cuando un empleado es despedido en general debido a una reducción de staff por un cambio o reestructuración o debido a una medida disciplinaria o por bajo desempeño.

- **Costos de una alta tasa de rotación de personal**

Según Valverde (2018) expresa que si se considera que el desempeño efectivo y eficiente de una organización se ve afectado cada vez que se retira un empleado (que ya ha desarrollado sus conocimientos y experiencia en el puesto) se necesita tiempo para encontrar un reemplazo y tiene que prepararse, es decir, debe estar capacitado para desempeñar ese cargo de manera responsable. Un aspecto importante también señalado, es que la rotación se da en los empleados, que por cuyos resultados de rendimiento satisfactorio, no se desearía perder.

Sarmiento (2016) por su parte, señala que la rotación de personal está asociada a costos primarios y secundarios. Los costos primarios son las inversiones que realiza la empresa para contratar personal para cubrir la vacante, y los costos secundarios son los que la empresa asigna durante la vacante. Los costos de reposición de recursos humanos son: los costos de empleo, selección, capacitación y ruptura laboral. Otro indicador que incide en la producción y el desarrollo óptimo de la organización es el índice generado por el ausentismo. La ausencia es cuando un empleado de una empresa no trabaja cuando debería, algunos de los factores que lo provocan son la falta de motivación para trabajar ya sea porque es un experto en su trabajo o no le gusta el puesto o el nivel de empleo.

Por ello, de lo anterior, si la empresa tiene una rotación de personal frecuente y si no se toma las medidas necesarias, se creará una baja productividad y provocará pérdidas a la empresa, llevándola al punto de quiebra y cierre si es que no se actúa para solucionar este tipo de situaciones que se dan en la mayoría de las empresas.

De manera similar, Soto (2019) señala que un máximo de \$ 50,000 por empleado puede costarles a las empresas por un empleado que deja su puesto en esa organización y debe ser reemplazado. Este balance es consistente con un análisis de Evaluar.com. El valor que la rotación de empleados muestra a la empresa depende de la vacante. En el caso de trasladar empleados a puestos gerenciales, el costo es mayor. Como parte del proceso de rotación, la empresa es responsable de proveer ciertos gastos, como pagar liquidaciones, cancelar montos por acciones legales,

etc. También cuesta tiempo y dinero el proceso de inducción para el nuevo empleado, impacto en los compañeros de trabajo, impacto en el entorno laboral, etc.

De acuerdo con lo analizado, se dice que una empresa con alta rotación de personal incurre en costos y pérdidas, así como falta de identificación de los trabajadores con la empresa, condiciones de trabajo inadecuadas, falta de motivación que ocasiona a los trabajadores deciden irse sin previo aviso, o porque están cumpliendo su período probatorio de tres meses y buscan de inmediato otras opciones de ascenso a discreción de cada trabajador, lo que genera aumentos en la rotación.

- **Consecuencia de la rotación de personal**

La consecuencia de la rotación del personal se debe a la falta de compromiso de los trabajadores, puesto que el trabajador al abandonar el trabajo genera demasiado trabajo para sus demás compañeros que permanecen en la empresa, puesto que tenga que aceptar la responsabilidad de la persona que se fue. (Quiroz, 2016)

Del mismo modo, a medida que aumenta su trabajo, la calidad de su desempeño disminuye, porque demasiado trabajo puede afectar la desmotivación del trabajador.

Cárdenas (2018) señala que el compromiso empresarial consta de dos condiciones, una situación favorable, en la que existe la intención de perdurar, es decir, de continuar la relación con la empresa. Por otro lado, una situación desfavorable, demasiado compromiso puede significar la inflexibilidad de los miembros de la empresa en los desarrollos en la misma empresa, así como el rechazo a la innovación y en consecuencia incompatibilidad. Por otro lado, la búsqueda de empleo muestra una relación negativa con el compromiso. Asimismo, a medida que aumenta el compromiso, se espera un mayor esfuerzo, lo que se refleja en el tiempo dedicado al trabajo y su intensidad.

- **Dimensiones de la rotación de personal**

De acuerdo con Olson (2017) las dimensiones que componen la rotación del personal son:

- ✚ *Admisión de personal:* Menciona que una de las principales tareas es seleccionar a los postulantes más adecuados para las áreas requeridas. Esta misión es contar con el colaborador más eficiente para la empresa considerando los conocimientos y habilidades desarrollados en la situación así como la capacidad de adaptación. En otras palabras, implica reclutar, seleccionar, contratar e introducir nuevo personal.
- ✚ *Retiro de personal:* Para analizar la pérdida de mano de obra en una organización, se debe considerar solo los retiros de personal, y en este sentido, se debe considerar tanto el retiro voluntario por iniciativa de los colaboradores como el retiro involuntario, cese por parte de la organización.

2.3. Marco conceptual

- **Incentivos**

Es el móvil que se le ofrece al trabajador para que se sienta cómodo en el trabajo y mejore su productividad. (Drummond, 2019)

- **Gestión de comunicación**

Participar en la planificación con suficiente comunicación eficaz, reconociendo las jornadas extraordinarias e informar sobre los cambios organizativos. (Drummond, 2019)

- **Orientación al trabajo en equipo**

El trabajador está orientado adecuadamente por la calidad de sus acciones. (Tarrillo, 2016)

- **Equipos y materiales**

Es el apoyo de los materiales que la empresa proporciona a sus trabajadores. (Rivera, 2018)

- **Motivación**

El trabajador se siente bien consigo mismo en lo que hace. (Moreno, 2016)

- **Reclutamiento de personal**

El reclutamiento se basa en la difusión de una vacante libre en la empresa para despertar el interés de los futuros postulantes, por lo que el reclutamiento se muestra como una tarea positiva. (Ponce, 2017)

- **Selección de personal**

La selección de personal es elegir al candidato ideal para cubrir una vacante en una organización, dadas las habilidades, inteligencia y desempeño de los postulantes, así como la personalidad a través de las pruebas que realizan. Este proceso se basa en la información que sigue sobre el puesto que desea cubrir para obtener resultados más precisos. (Miranda, 2018)

- **Contratación de personal**

En este proceso se elabora un documento en el que ambas partes, tanto el candidato seleccionado como el empleador, firman estar de acuerdo con las condiciones establecidas, donde el trabajador presta sus servicios y la empresa, dependiendo si el contrato es por tiempo fijo o indefinido, le otorga una recompensa monetaria, en ambos casos se debe considerar el período de prueba. (Baras, 2017)

- **Introducción de nuevo personal**

Se trata de colocar nuevo personal en el puesto para el que ha sido seleccionado, aportando información necesaria y básica sobre la empresa como las reglas de trabajo, beneficios de la empresa, etc. (Cabrera, 2019)

- **Retiro voluntario**

Es cuando un colaborador decide dejar la empresa voluntariamente, debe completar los documentos pertinentes y disfrutar de los beneficios relacionados con los servicios prestados. (Olson, 2017)

- **Retiro involuntario**

Manifiesta que al salir involuntariamente, es necesario evaluar el desempeño del colaborador y determinar los beneficios que le pertenecen, además la empresa debe estar preparada para las acciones legales que pueda tomar esta persona. (Olson, 2017)

2.4. Hipótesis

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

H_i: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Según Drummond (2019) el clima laboral es el ambiente propio de la organización que es producido y percibido por el individuo y se entiende de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social.	Se realizarán 10 preguntas, basadas en las dimensiones remuneración, estructura organizacional, relaciones sociales, apoyo y autonomía. Este cuestionario será aplicada a los colaboradores de la empresa de transportes JONYFSA SAC.	Remuneración	Incentivos	01 al 09	Ordinal
				Pago por rendimiento		
				Reconocimiento laboral		
			Estructura organizacional	Inducción al personal	10 al 18	
				Gestión de comunicación		
				Satisfacción por la labor realizada		
			Relaciones sociales	Orientado al trabajo en equipo	19 al 27	
				Compañerismo y comunicación		
			Apoyo	Orientados a la gestión	28 al 36	
				Distribución física		
Equipos y materiales						
Autonomía	Ambiente de trabajo	37 al 45				
	Motivación					
	Responsabilidad					
Rotación de personal	Según Olson (2017) expresa que la rotación del personal se manifiesta a través de la relación entre la admisión y el retiro del personal, además del número de empleados que posee la empresa.	Se realizarán 10 preguntas, basadas en las dimensiones admisión de personal y retiro de personal. Este cuestionario será aplicada a los colaboradores de la empresa de transportes JONYFSA SAC.	Admisión de personal	Reclutamiento de personal	01 al 06	Ordinal
				Selección de personal		
				Contratación de personal		
				Introducción del nuevo personal		
			Retiro de personal	Retiro voluntario	07 al 10	
				Retiro involuntario		

Fuente: Elaboración propia

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Población se refiere a la agrupación de elementos que están específicamente diseñados para ser analizados y deben pertenecer al ámbito donde se realizará el trabajo de investigación relevante. (Escurra, 2017)

Para la investigación, la población estuvo conformada por los colaboradores de la empresa de transporte JONYFSA SAC del distrito de Trujillo, por lo tanto, para obtener información de la empresa, la población fue de 50 colaboradores, por lo tanto, se consideró a toda la población para el respectivo estudio.

3.1.2. Marco de muestreo

Todos los colaboradores de la empresa de transporte JONYFSA SAC del distrito de Trujillo.

3.1.3. Unidad de análisis

Cada uno de los colaboradores de la empresa de transporte JONYFSA SAC del distrito de Trujillo.

3.1.4. Muestra

Se considera una muestra censal a la que está compuesta por todas las unidades de investigación. Asimismo, este tipo de muestras se utilizan cuando la población es accesible y se tiene una cantidad reducida de unidades, por lo que el muestreo no es necesario (Escurra, 2017). En este sentido, la muestra estuvo comprendida por la totalidad de colaboradores de la empresa de transporte JONYFSA SAC del distrito de Trujillo.

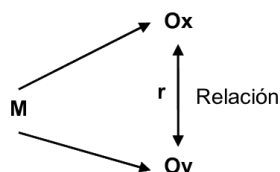
3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental, el que se caracteriza por no manipular el desarrollo de variables, por lo que se observa tal y como se presenta en la realidad (Vergara, 2016). En este sentido, no se realizó ninguna manipulación en las variables para obtener los objetivos propuestos en la investigación.

Asimismo, la investigación fue de nivel descriptivo-correlacional, pues tiene como objetivo describir y determinar el nivel de dependencia entre variables (Camacho, 2017). Como consecuencia, la presente investigación se describió y estableció la relación entre el clima laboral y la rotación de personal.

El esquema lógico es el siguiente:



Donde

M : Muestra de investigación

O_x : Observación de la variable *Clima laboral*

O_y : Observación de la variable *Rotación de personal*

r : Relación entre las variables

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica de recolección de datos

Para desarrollar esta investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta. Según Espinoza (2016) indica que la encuesta revela interrogantes que tienen como objetivo obtener conceptos de un tema de forma organizada que se derivan de un problema en la investigación.

- Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que incluye 20 preguntas. Según Rodas (2017) el cuestionario es una herramienta que se utiliza para recopilar datos sobre un tema en particular, asimismo Andrade (2016) señala que el cuestionario se utiliza para evaluar las opiniones y aptitudes de los encuestados.

El cuestionario para la presente investigación utilizó la escala tipo Likert. Que, según Flores (2018) afirma que esta escala es una herramienta psicométrica, esto se refiere al hecho de que el encuestado debe indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo en un enunciado que permita medir los

resultados. Por lo tanto, la presente investigación utilizó la escala tipo Likert para procesar los datos obtenidos por el cuestionario.

- **Validez del instrumento**

Según Vega (2016) indica que la validez significa “medir lo que se pretende medir”. Por su parte, Guzmán (2018) afirma que la validez es el segundo criterio más importante para evaluar una herramienta cuantitativa adecuada. Por tal motivo, el presente proyecto de investigación utilizó instrumentos ya validados por autores que en sus investigaciones las sometieron al juicio de expertos. Entre ellas tenemos, para la variable *Clima laboral* se utilizará el cuestionario validado por Cerna (2020) en su investigación *El clima laboral y la rotación de los colaboradores en la empresa de transportes El Jaguar SRL en la ciudad de Trujillo, 2020*, para la variable *Rotación de personal* se utilizará el cuestionario validado por Medina (2019) en su investigación *El clima laboral y su incidencia en la rotación del personal en empresas de transportes Unidos Super Star SRL, Piura 2019*.

- **Confiabilidad del instrumento**

Según Neyra (2017) muestran que la confiabilidad es cuando se producen resultados iguales en el uso repetido de una herramienta para un caso, muestra o individuo.

En el presente proyecto de investigación participaron 20 colaboradores como prueba piloto, se debe recalcar que esta muestra piloto estuvo compuesta por colaboradores de otras empresas que comparten el mismo rubro que la empresa al que pertenece la investigación, con ello se comprobó la confiabilidad del instrumento por medio del paquete estadístico IBM SPSS Statistics V.26, el coeficiente de alfa de Cronbach permite diagnosticar la confiabilidad del instrumento, mismo que tiene una escala de valores.

La escala Alfa de Cronbach se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 2

Escala de Alfa de Cronbach

ESCALA	RANGO
No es confiable	-1.00 a 0.00
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Alta confiabilidad	0.76 a 0.89
Fuerte confiabilidad	0.90 a 1.00

Fuente: Neyra (2017)

Tabla 3

Análisis de fiabilidad de la variable Clima laboral

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
,842	18

Fuente: SPSS V.26

La tabla 3, muestra que la confiabilidad del instrumento es 0.842, lo que significa que el coeficiente alfa es altamente confiable y por lo tanto el cuestionario es adecuado para su uso.

Tabla 4

Análisis de fiabilidad de la variable Rotación del personal

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
,924	18

Fuente: SPSS V.26

La tabla 4, muestra que la confiabilidad del instrumento es 0.924, lo que significa que el coeficiente alfa es fuertemente confiable y por lo tanto el cuestionario es adecuado para su uso.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

- Procesamiento de datos

La presente investigación es fundamental una recopilación sistemática de información, por lo que mediante una tabla de operacionalización de variables se convirtió de variables cualitativas a unidades medibles, logrando así un enfoque cuantitativo, donde se desglosa sus dimensiones en indicadores, y esto genera preguntas de consulta para un conjunto de información, para hacerlo se utilizó como técnica de recopilación de datos

a la encuesta y como instrumento el cuestionario que contiene 20 preguntas que proporcionaron información a la investigación obtenidos de los colaboradores de la empresa de transportes JONYFSA SAC del distrito de Trujillo.

- **Análisis de datos**

Los datos que se obtuvieron para la investigación fueron recopilados de la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la empresa de transportes JONYFSA SAC del distrito de Trujillo, donde fueron procesados en el software SPSS V26. Posteriormente, se realizaron la interpretación de los resultados que son mostrados en tablas de frecuencias y figuras que tienen por finalidad, según Ecurra (2017) presentar los resultados de forma clara y ordenada.

Asimismo, la contrastación de hipótesis se realizó utilizando una prueba estadística adecuada, la que se eligió después de conocer si los datos se distribuyen normalmente mediante la prueba de normalidad. Esto de acuerdo con Pereira (2017) quien expresa que la finalidad de una inferencia estadística, un contraste de hipótesis es un procedimiento que permite juzgar si una propiedad que se supone en una población estadística es compatible con lo observado en una muestra de dicha población.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

- Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 5

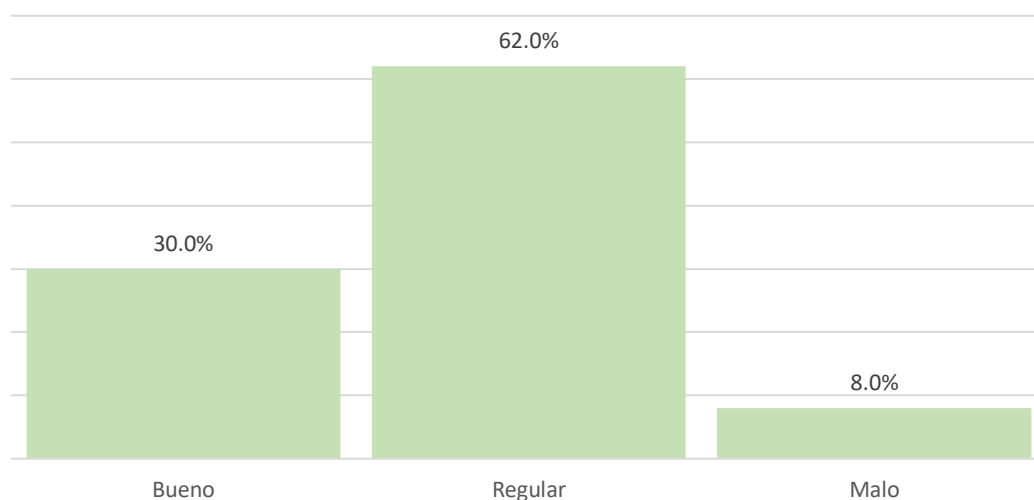
Análisis descriptivo de la variable Clima laboral

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Clima laboral	Bueno	15	30.0
	Regular	31	62.0
	Malo	4	8.0
TOTAL		50	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Porcentajes del nivel de la variable Clima laboral



Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 5 y figura 1, de 50 colaboradores, se observa que con una frecuencia absoluta de 31 colaboradores y con un porcentaje de 62.0%, perciben que el clima laboral en la empresa de transportes JONYFSA SAC se encuentra en nivel regular, dado que la remuneración, la estructura organizacional, las relaciones sociales, el apoyo y la autonomía aportan medianamente al clima laboral de la empresa de transportes; por otro lado, se observa con una frecuencia de 15 colaboradores que representa el 30.0% perciben el clima laboral como bueno. Finalmente, se observa que con una frecuencia absoluta de 4 colaboradores que representa el 8.0% perciben el clima laboral como malo.

Tabla 6

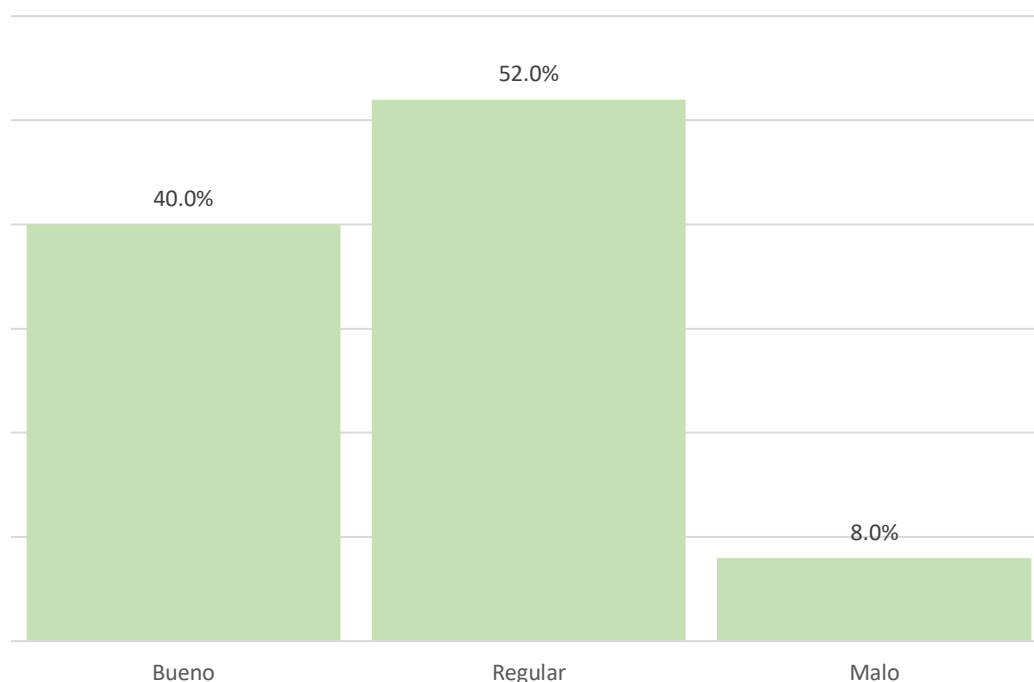
Análisis descriptivo de la dimensión Remuneración

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Remuneración	Bueno	20	40.0
	Regular	26	52.0
	Malo	4	8.0
TOTAL		50	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 2

Porcentajes de la percepción de la dimensión Remuneración



Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 6 y figura 2, de 50 colaboradores, se observa que con una frecuencia absoluta de 26 colaboradores y con un porcentaje de 52.0%, perciben que la remuneración en la empresa de transportes JONYFSA SAC se encuentra en nivel regular, dado que los incentivos, el pago por rendimiento y el reconocimiento laboral aportan medianamente al clima laboral de la empresa de transportes; por otro lado, se observa con una frecuencia de 20 colaboradores que representa el 40.0% perciben la remuneración como bueno. Finalmente, se observa que con una frecuencia absoluta de 4 colaboradores que representa el 8.0% perciben el sistema de remuneración como malo.

Tabla 7

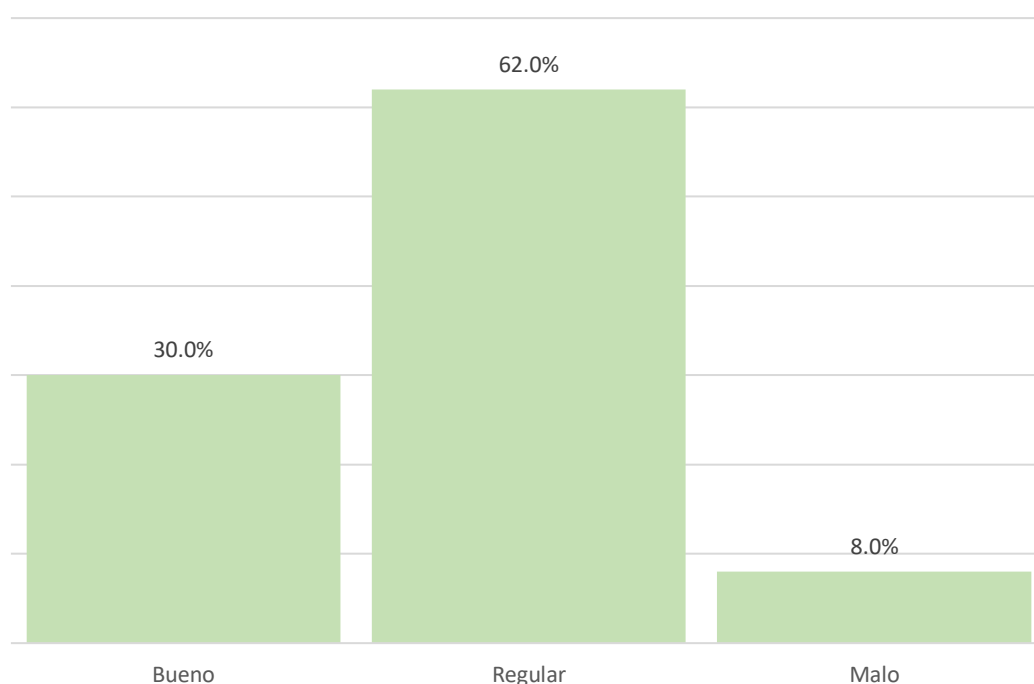
Análisis descriptivo de la dimensión Estructura organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Estructura organizacional	Bueno	15	30.0
	Regular	31	62.0
	Malo	4	8.0
TOTAL		50	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 3

Porcentajes de la percepción de la dimensión Estructura organizacional



Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 7 y figura 3, de 50 colaboradores, se observa que con una frecuencia absoluta de 31 colaboradores y con un porcentaje de 62.0%, perciben que la estructura organizacional en la empresa de transportes JONYFSA SAC se encuentra en nivel regular, dado que la inducción al personal, la gestión de comunicación y la satisfacción por la labor realizada aportan medianamente al clima laboral de la empresa de transportes; por otro lado, se observa con una frecuencia de 15 colaboradores que representa el 30.0% perciben la remuneración como bueno. Finalmente, se observa que con una frecuencia absoluta de 4 colaboradores que representa el 8.0% perciben la estructura organizacional como malo.

Tabla 8

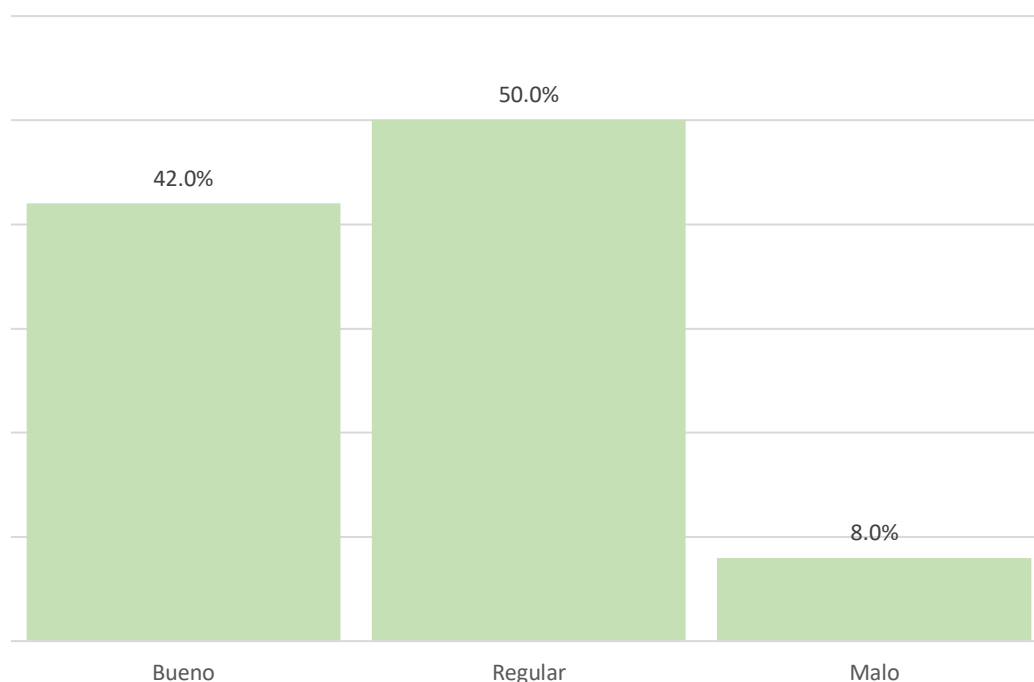
Análisis descriptivo de la dimensión Relaciones sociales

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Relaciones sociales	Bueno	21	42.0
	Regular	25	50.0
	Malo	4	8.0
TOTAL		50	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 4

Porcentajes de la percepción de la dimensión Relaciones sociales



Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 8 y figura 4, de 50 colaboradores, se observa que con una frecuencia absoluta de 25 colaboradores y con un porcentaje de 50.0%, perciben que las relaciones sociales en la empresa de transportes JONYFSA SAC se encuentra en nivel regular, dado que el trabajo en equipo, el compañerismo y comunicación y la orientación a la gestión aportan medianamente al clima laboral de la empresa de transportes; por otro lado, se observa con una frecuencia de 21 colaboradores que representa el 42.0% perciben las relaciones sociales como bueno. Finalmente, se observa que con una frecuencia absoluta de 4 colaboradores que representa el 8.0% perciben las relaciones sociales como malo.

Tabla 9

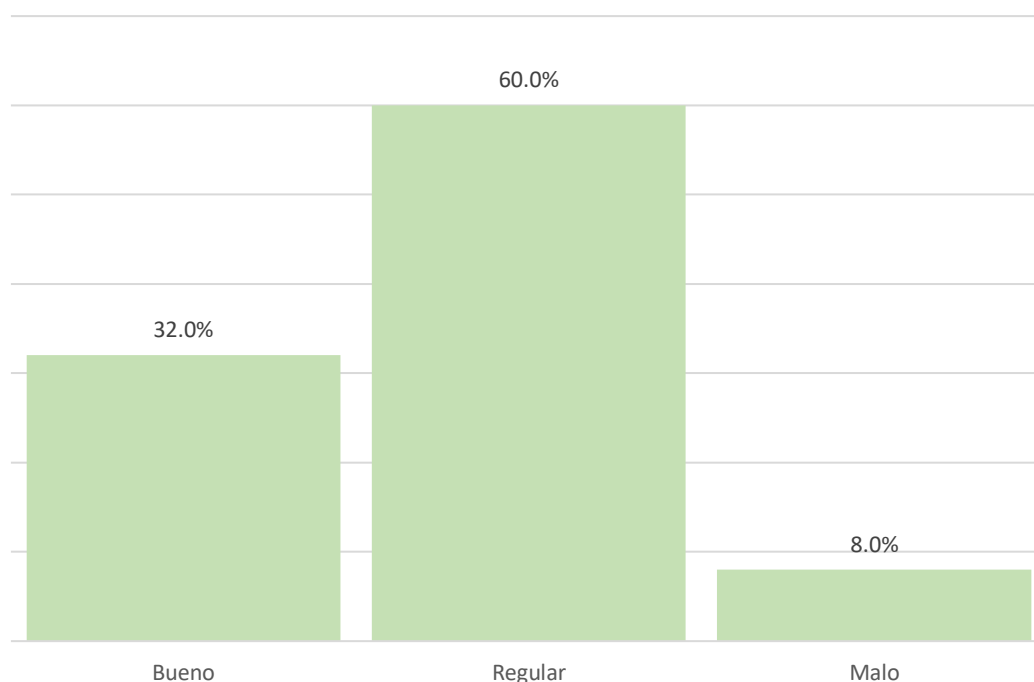
Análisis descriptivo de la dimensión Apoyo

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo	Bueno	16	32.0
	Regular	30	60.0
	Malo	4	8.0
TOTAL		50	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 5

Porcentajes de la percepción de la dimensión Apoyo



Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 y figura 5, de 50 colaboradores, se observa que con una frecuencia absoluta de 30 colaboradores y con un porcentaje de 60.0%, perciben que el apoyo en la empresa de transportes JONYFSA SAC se encuentra en nivel regular, dado que la distribución física, los equipos y materiales y el ambiente de trabajo aportan medianamente al clima laboral de la empresa de transportes; por otro lado, se observa con una frecuencia de 16 colaboradores que representa el 32.0% perciben el apoyo como bueno. Finalmente, se observa que con una frecuencia absoluta de 4 colaboradores que representa el 8.0% perciben el apoyo como malo.

Tabla 10

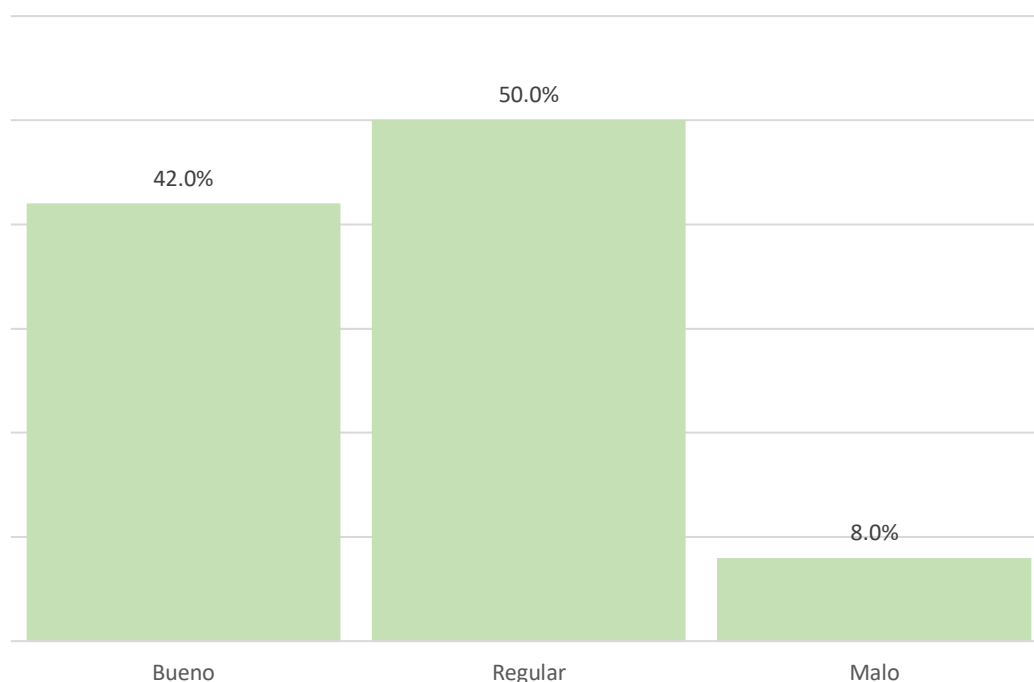
Análisis descriptivo de la dimensión Autonomía

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Autonomía	Bueno	21	42.0
	Regular	25	50.0
	Malo	4	8.0
TOTAL		50	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 6

Porcentajes de la percepción de la dimensión Autonomía



Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 10 y figura 6, de 50 colaboradores, se observa que con una frecuencia absoluta de 25 colaboradores y con un porcentaje de 50.0%, perciben que la autonomía en la empresa de transportes JONYFSA SAC se encuentra en nivel regular, dado que la motivación, la responsabilidad y el desempeño de tareas aportan medianamente al clima laboral de la empresa de transportes; por otro lado, se observa con una frecuencia de 21 colaboradores que representa el 42.0% perciben el apoyo como bueno. Finalmente, se observa que con una frecuencia absoluta de 4 colaboradores que representa el 8.0% perciben la autonomía como malo.

Tabla 11

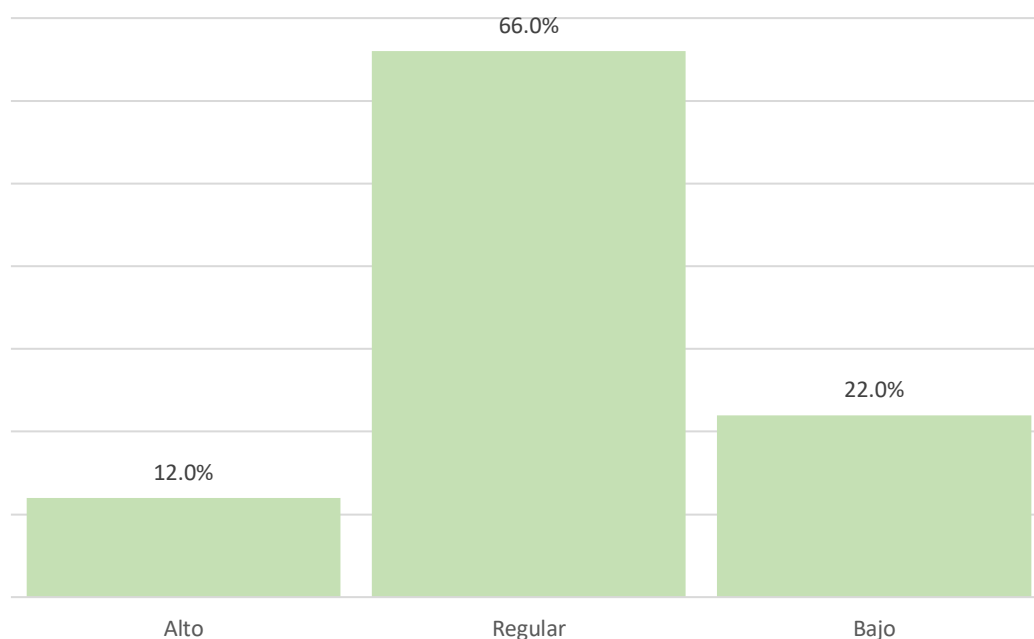
Análisis descriptivo de la variable Rotación de personal

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Rotación de personal	Alto	6	12.0
	Regular	33	66.0
	Bajo	11	22.0
TOTAL		50	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 7

Porcentajes del nivel de la variable Rotación de personal



Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 11 y figura 7, de 50 colaboradores, se observa que con una frecuencia absoluta de 33 colaboradores y con un porcentaje de 66.0%, perciben que la rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC se encuentra en nivel regular, dado que la admisión y el retiro del personal aportan medianamente con la rotación del personal en la empresa de transportes; por otro lado, se observa con una frecuencia de 11 colaboradores que representa el 22.0% perciben la rotación de personal como bajo. Finalmente, se observa que con una frecuencia absoluta de 6 colaboradores que representa el 12.0% perciben la rotación del personal como alto.

Tabla 12

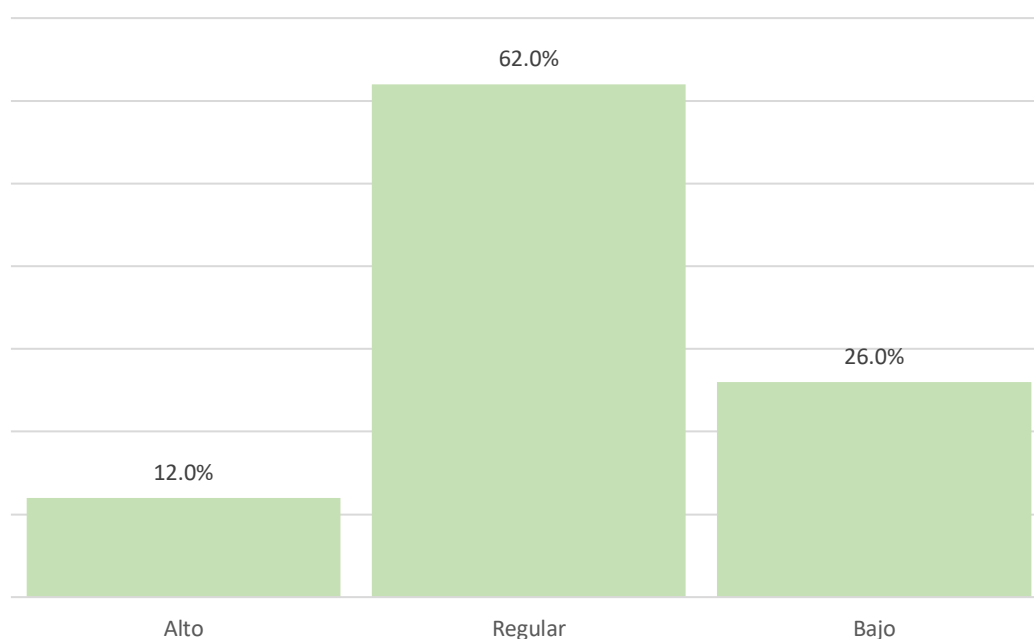
Análisis descriptivo de la dimensión Admisión de personal

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Admisión de personal	Alto	6	12.0
	Regular	31	62.0
	Bajo	13	26.0
TOTAL		50	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 8

Porcentajes del nivel de la dimensión Admisión de personal



Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 12 y figura 8, de 50 colaboradores, se observa que con una frecuencia absoluta de 31 colaboradores y con un porcentaje de 62.0%, perciben que la admisión de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC se encuentra en nivel regular, dado que el reclutamiento, la selección, la contratación y la introducción del nuevo personal aportan medianamente con la rotación del personal en la empresa de transportes; por otro lado, se observa con una frecuencia de 13 colaboradores que representa el 26.0% perciben la rotación de personal como bajo. Finalmente, se observa que con una frecuencia absoluta de 6 colaboradores que representa el 12.0% perciben la admisión del personal como alto.

Tabla 13

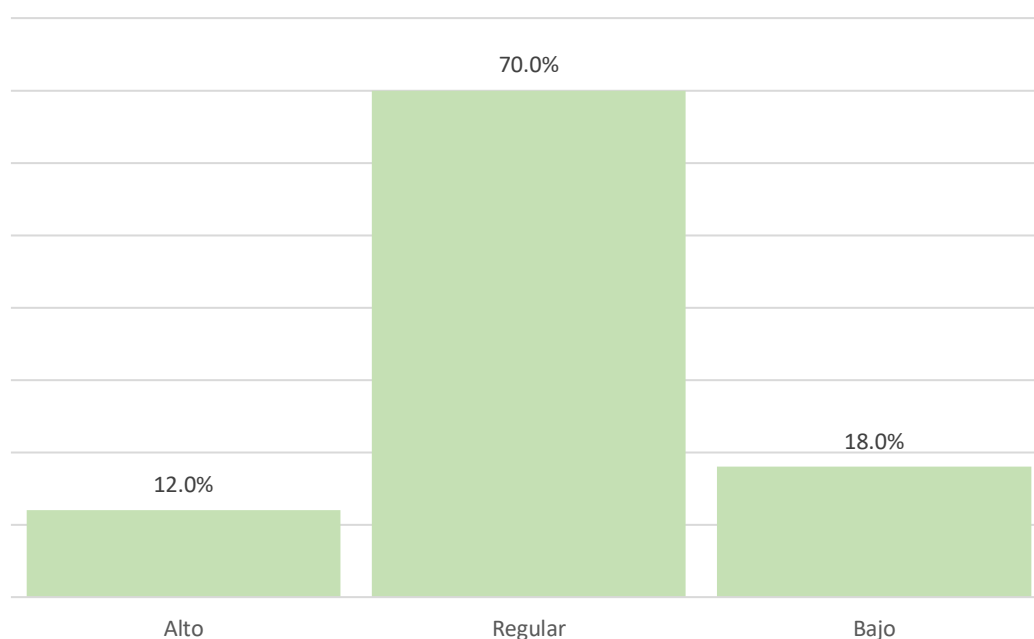
Análisis descriptivo de la dimensión Retiro de personal

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Retiro de personal	Alto	6	12.0
	Regular	35	70.0
	Bajo	9	18.0
TOTAL		50	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 9

Porcentajes del nivel de la dimensión Retiro de personal



Fuente: elaboración propia

Interpretación

La tabla 13 y figura 9, de 50 colaboradores, se observa que con una frecuencia absoluta de 35 colaboradores y con un porcentaje de 70.0%, perciben que el retiro de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC se encuentra en nivel regular, dado que el retiro voluntario e involuntario aportan medianamente con la rotación del personal en la empresa de transportes; por otro lado, se observa con una frecuencia de 9 colaboradores que representa el 18.0% perciben la rotación de personal como bajo. Finalmente, se observa que con una frecuencia absoluta de 6 colaboradores que representa el 12.0% perciben el retiro del personal como alto.

- Análisis inferencial de los resultados

Tabla 14

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

Variables	Estadístico	gl.	Sig.
Clima laboral	,152	50	,000
Rotación de personal	,231	50	,000

Fuente: elaboración propia – SPSS V.25

Interpretación

De acuerdo con la prueba de normalidad los resultados de Kolmogórov-Smirnov resulta menor a 0.05, por tanto se determina que las variables *clima laboral* y *rotación de personal* proviene de una distribución no normal por lo que se debe aplicar la prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 15

Coefficiente de correlación de Spearman

Valores	Nivel
1.00	Correlación perfecta
0.80 a 0.99	Correlación fuerte
0.60 a 0.79	Correlación buena
0.40 a 0.59	Correlación moderada
0.20 a 0.39	Correlación baja
0.01 a 0.19	Correlación débil
0.00	Sin correlación

Fuente: Espinoza (2016)

Objetivo específico uno: Determinar la relación entre la remuneración y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Tabla 16

Prueba de correlación entre la remuneración y la rotación de personal

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	,515**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: elaboración propia – SPSS V.25

Interpretación

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.515, que indica una correlación positiva moderada entre la remuneración y la rotación de personal, es decir a mayor índice de un mal sistema de remuneración, mayor índice de rotación de personal o a menor índice de un mal sistema de remuneración, menor índice de rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Objetivo específico dos: Determinar la relación entre la estructura organizacional y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Tabla 17

Prueba de correlación entre la estructura organizacional y la rotación de personal

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	,659**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: elaboración propia – SPSS V.25

Interpretación

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.659, que indica una correlación positiva buena entre la estructura organizacional y la rotación de personal, es decir a mayor índice de una mala estructura organizacional, mayor índice de rotación de personal o a menor índice de una mala estructura organizacional, menor índice de rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Objetivo específico tres: Determinar la relación entre las relaciones sociales y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Tabla 18

Prueba de correlación entre las relaciones sociales y la rotación de personal

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Relaciones sociales	Coefficiente de correlación	,580**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: elaboración propia – SPSS V.25

Interpretación

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.580, que indica una correlación positiva moderada entre las relaciones sociales y la rotación de personal, es decir a mayor índice de una mala relación social, mayor índice de rotación de personal o a menor índice de una mala relación social, menor índice de rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Objetivo específico cuatro: Determinar la relación entre el apoyo y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Tabla 19

Prueba de correlación entre el apoyo y la rotación de personal

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Apoyo	Coefficiente de correlación	,654**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: elaboración propia – SPSS V.25

Interpretación

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.654, que indica una correlación positiva buena entre el apoyo y la rotación de personal, es decir a mayor índice de un mal apoyo organizacional, mayor índice de rotación de personal o a menor índice de un mal apoyo organizacional, menor índice de rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Objetivo específico cinco: Determinar la relación entre la autonomía y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Tabla 20

Prueba de correlación entre la autonomía y la rotación de personal

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	,591**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: elaboración propia – SPSS V.25

Interpretación

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.591, que indica una correlación positiva buena entre la autonomía y la rotación de personal, es decir a mayor índice de una mala autonomía, mayor índice de rotación de personal o a menor índice de una mala autonomía, menor índice de rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Hipótesis general

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

H_i: Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

- Si $p > 0.05$, entonces aceptar H₀.
- Si $p < 0.05$, entonces rechazar H₀.

Tabla 21

Prueba de correlación entre el clima laboral y la rotación de personal

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,712**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: elaboración propia – SPSS V.25

Interpretación

En la prueba de correlación Rho de Spearman realizada a las variables clima laboral (variable independiente) y rotación de personal (variable dependiente), se obtuvo como resultado un coeficiente de $r=0.712$, logrando un coeficiente positivo buena debido a que se encuentra dentro del intervalo establecido ($0.60 > r < 0.79$) y arrojando un nivel de significancia de 0,00 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada, con ello se puede afirmar que si existe una relación significativa entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021.

4.2. Discusión de resultados

En la presente investigación se planteó el objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Se realizó una comparación de los resultados del presente trabajo en donde se puede afirmar la aprobación de la hipótesis general, gracias a los resultados mayores al 0.05 de nivel de significancia y de acuerdo a las variables clima laboral (variable independiente) y rotación de personal (variable dependiente), se obtuvo como resultado un coeficiente $r=0.712$ lo que significa que tiene una correlación positiva buena, con ello se puede afirmar que sí existe una relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Se puede comparar en primera instancia que estos resultados mantiene una relación con los antecedentes y las bases teóricas, en donde en varias bibliografías se puede llegar a comprender, como lo sustenta Horna (2019), quien precisa que “la rotación de personal es la fluctuación que mide qué porcentaje de la fuerza laboral abandona la empresa de manera voluntaria o involuntaria; esto significa que la fluctuación entre una organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización u el de las que salen de ella. La rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo”. Según Medina (2019) menciona que si existe una correlación fuerte significativa entre clima laboral y motivación, generado que muchos de los trabajadores al no percibir correctamente un buen clima laboral se vea reflejado en su motivación y hasta podrían empezar a buscar otro trabajo, y la empresa perdería su capital humano provocando así una rotación de personal.

Respecto al objetivo específico uno determinar la relación entre la remuneración y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Se puede evidenciar correlación positiva moderada frente a la dimensión remuneración y la variable rotación de personal, con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0.515$, concluyendo que existe relación significativa moderada entre la dimensión

remuneración y rotación de personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, lo cual quiere decir que no todos los trabajadores se van porque les pagan mal. Comparando con los antecedentes y las bases teóricas, en donde en varias bibliografías se puede llegar a comprender que la remuneración son beneficios económicos que fidelizan al trabajador, lo cual puede generar que aumente la proactividad y su productividad en la empresa. Estos resultados coinciden moderadamente con las investigaciones ya mencionadas, como es el caso de la investigación realizada por Quispe (2020), quien sostiene que la remuneración influye en la satisfacción positiva de los trabajadores generándoles identidad una alta permanencia en la empresa. Mientras que para Cerna (2020), menciona que no existe la adecuada motivación como los trabajadores esperan ni por el lado de remuneraciones, ni bonificaciones por las metas mensuales, ni por la oportunidad de desarrollo profesional, lo cual conlleva a los trabajadores a buscar otra oportunidad laboral externa. Es por ello por lo que se puede decir que la remuneración puede influir significativamente moderada en la rotación del personal, puesto que en la empresa no solo se puede enfocar y conformar en atraer al mejor talento a la organización, sino que también deben de realizar un adecuado plan de retención, de permanencia, ofreciendo una adecuada remuneración, planes de reconocimiento y beneficios sociales.

Respecto al objetivo específico dos determinar la relación entre la estructura organizacional y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Los resultados evidencian correlación buena entre la dimensión estructura organizacional y la variable rotación de personal, con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0.659$ lo que significa que tiene una correlación positiva buena. Con ello se puede afirmar que sí existe una relación significativa entre la estructura organizacional y la rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Comparando los resultados con las investigaciones de Coronado (2020) se observó que existe relación significativa, pues sostiene que los trabajadores tienen un nivel bajo de compromiso con la empresa dado que no se sienten identificados por la falta de liderazgo y por la falta de una buena estructura organizacional, lo cual

provoca de que los trabajadores no se sientan comprometidos con la empresa, ni con los objetivos ni con las metas de está misma. Por otro lado, Medina (2019), hace mención de que si existe relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal, asimismo la percepción y el ambiente laboral también tienen relación significativa con la rotación de personal, es por ello que el autor recomienda que la empresa debe capacitar a los trabajadores para un mejor desempeño, asimismo los directivos y jefes deberían actuar con un liderazgo adecuado que les permita tener una buena comunicación, orientando e incentivando la participación de los trabajadores para lograr el bienestar de la empresa en cuanto a su clima laboral y a la motivación de sus trabajadores. Es por ello por lo que la estructura organizacional afecta de manera significativa a la rotación de personal, pues si la empresa no tiene una clara visión de sí misma y no da las adecuadas inducciones y capacitaciones a sus trabajadores, ellos no sabrán como desempeñarse adecuadamente provocando así bajas en la productividad y haciendo que muchos de los trabajadores busquen otras oportunidades en otra empresa.

Respecto al tercer objetivo específico determinar la relación entre las relaciones sociales y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Los resultados evidencian correlación grande entre la dimensión relaciones sociales y la variable rotación de personal, con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0.580$ lo que significa que tiene una correlación positiva moderada. Con ello se puede afirmar que sí existe una relación significativa entre las relaciones sociales y la rotación de personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Los resultados mencionados anteriormente coinciden significativamente con la investigación de Rojas (2020) menciona que el estilo de liderazgo es muy autoritario lo que hace que las relaciones interpersonales de los trabajadores y jefes sean demasiado estresantes y es por ello por lo que se origina la desvinculación del personal. Por otro lado, Medina (2019) menciona que una comunicación deficiente, lo cual evita a los colaboradores cambiar actitudes negativas a positivas de comunicación, la relación con el líder es muy mala dado que se ve reflejado en el creciente número de quejas que los clientes hacen y por último existe una clara falta de capacitación, lo

cual significa y demuestra la presencia de desmotivación e insatisfacción, además de reflejar acentuadamente la falta de interés al ejecutar las labores. Es por ello por lo que las relaciones sociales son el ambiente social que se genera dentro de la organización.

Respecto al cuarto objetivo específico determinar la relación entre el apoyo y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Los resultados evidencian una correlación grande entre la dimensión apoyo y la variable rotación de personal, con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0.654$ lo que significa que tiene una correlación positiva buena. Con ello se puede afirmar que sí existe una relación significativa entre el apoyo y la rotación de personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Los resultados guardan una relación con la investigación de Cerna (2020) nos dicen que el clima laboral es muy intenso y se debe a que la empresa tiene demasiada presión por su jefe para alcanzar sus metas mensuales y por la carga laboral excesiva que le dan a cada colaborador. Asimismo, Quispe (2020) sostiene que las condiciones laborales que se encuentran trabajando los teleoperadores no son las adecuadas, dado que no tienen las herramientas necesarias para poder desarrollar su trabajo adecuadamente para así evitar enfermedades como la tendinitis, dolores de oídos y afecciones oculares. Es por ello por lo que es la percepción que adopta el trabajador en sentirse apoyado en su equipo de trabajo.

Finalmente, el quinto objetivo específico determinar la relación entre la autonomía y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Se evidencia una correlación moderada aplicadas a la dimensión autonomía y la variable rotación de personal, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman $r=0.591$ lo que significa que tiene una correlación positiva moderada, con ello se puede afirmar que sí existe una relación significativa entre la autonomía y la rotación de personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Los resultados guardan una relación con la investigación de Coronado (2020) menciona que "El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de

interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.” Asimismo, Alfaro (2019) nos menciona “que hay que generar un ambiente de respeto a través de nuestra autonomía, generando un ambiente de respeto, cortesía y educación para todos los trabajadores en la empresa.” Es por ello por lo que, la autonomía es el grado de determinación que el trabajador tiene en su desarrollo personal.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación, así como la discusión correspondiente se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Con relación a la hipótesis general de la investigación se puede señalar que existe una relación entre el clima laboral y la rotación de personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021; la prueba estadística Rho de Spearman arrojó una correlación directa de 0.712 buena con una sig. (bilateral) de 0,000.
- Existe relación entre la remuneración y la rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Se determinó que existe una correlación positiva moderada de 0.515 con una sig. (bilateral) de 0,000.
- Existe relación entre la estructura organizacional y la rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Se determinó que existe una correlación positiva buena de 0.659 con una sig. (bilateral) de 0,000.
- Existe relación entre las relaciones sociales y la rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Se determinó que existe una correlación positiva moderada de 0.580 con una sig. (bilateral) de 0,000.
- Existe relación entre el apoyo y la rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Se determinó que existe una correlación positiva buena de 0.654 con una sig. (bilateral) de 0,000.
- Existe relación entre la autonomía y la rotación de personal en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Se determinó que existe una correlación positiva buena de 0.591 con una sig. (bilateral) de 0,000.

RECOMENDACIONES

En consideración a los resultados se sugiere que en la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, los encargados den más importancia al clima laboral, interesándose por el sentir del empleado en la organización buscando mejorar el ámbito laboral y la calidad de vida. Dado que si este se encuentra bien en el puesto de trabajo que ocupe serán mayores los niveles de productividad, que tendrá un repercusión en los diferentes escenarios que rigen las entidades, teniendo mayor eficiencia operativo, por ende el mejoramiento de un país.

- Se recomienda para evitar la mala gestión del clima laboral, lo que conduce a una alta tasa de rotación de personal. Implementar un plan de formación para las personas en función de las tareas que desempeñan y comunicarlo como un beneficio para su desarrollo profesional. También se recomienda utilizar herramientas como coaching, talleres de habilidades blandas y empowerment; esto de acuerdo con las responsabilidades de cada colaborador en sus respectivos cargos.
- En cuanto al nivel de clima laboral regular que tiene actualmente la empresa, con el fin que este no sea constante, se recomienda:
 - ❖ Mejorar las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización.
 - ❖ Mejorar el tipo de relaciones humanas que se desarrollan dentro de la organización.
 - ❖ Finalmente, implementar mejor la cultura organizacional de la empresa.
- Se recomienda evitar que la remuneración continúe afectando la rotación de personal, por ello se recomienda.
 - ❖ Evaluar un desarrollo en la política salarial actualmente vigente en la empresa.
 - ❖ Evaluar una compensación justa por laborar días festivos.
 - ❖ Evaluar la implementación del Programa Quinquenal con categorías ABC.
 - ❖ Reconocimiento por quinquenios.

REFERENCIAS

- Alfaro, C. (2019). *El clima laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia, 2019*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Andrade, P. (2016). *Métodos e instrumentos para las investigaciones*. México DF, México: Compañía Editorial Continental SA.
- Ávalos, A. (2017). *¿Qué es clima laboral?* Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Baras, N. (2017). *La contratación de personal*. Sevilla, España: Calambur Editorial.
- Beaver, W. (2018). *La innovación y el empresario innovador*. México DF, México: Compañía Editorial Continental SA.
- Cabrera, E. (2019). *¿Qué es la introducción de nuevo personal?* Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Camacho, J. (2017). *Tipos de Investigación Científica*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Cárdenas, G. (2018). *El arte de dirigir personas hoy*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Cerna, R. (2020). *El clima laboral y la rotación de los colaboradores en la empresa de transportes El Jaguar SRL en la ciudad de Trujillo, 2020*. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Coronado, K. (2020). *Clima laboral y la rotación de personal de la empresa de transporte Doce de Noviembre SAC, Lima 2020*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- De Castro, J. (2019). *Las secuelas del deterioro organizacional*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Drummond, E. (2019). *Clima organizacional en las organizaciones modernas*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Escurre, G. (2017). *Metodología de la Investigación Científica*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Espinoza, J. (2016). *Metodología para la investigación científica universitaria*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA .
- Flores, C. (2018). *Métodos de recogida de datos*. Barcelona, España: Editorial Bruño.

- Guzmán, O. (2018). *¿Cómo validar un instrumento?* Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Horna, L. (2019). *Definición de rotación de personal*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- López, C. (2016). *¿Por qué se da la rotación de personal en las empresas?* Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Medina, W. (2019). *El clima laboral y su incidencia en la rotación del personal en empresas de transportes Unidos Super Star SRL, Piura 2019*. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.
- Mena, P. (2017). *La rotación del personal*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Miranda, D. (2018). *Significado de selección de personal en las organizaciones*. Sevilla, España: Calambur Editorial.
- Moreno, C. (2016). *La motivación en las organizaciones*. México DF, México: Compañía Editorial Continental SA.
- Neyra, C. (2017). *Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación*. Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Ochoa, A. (2018). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Madrid, España: Editorial Bruño.
- Olson, P. (2017). *Rotación de personal: Una estrategia para las organizaciones*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Pastor, B. (2019). *Definición de rotación de personal según autores*. Sevilla, España: Calambur Editorial.
- Pereira, D. (2017). *Análisis factorial*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Ponce, C. (2017). *El reclutamiento de personal: Definición e importancia*. Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Quiroz, F. (2016). *Prohibido quejarse*. Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Quispe, D. (2020). *Clima laboral y la rotación de los trabajadores de la Empresa de Transportes Señor de los Milagros SRL, Trujillo año 2020*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Rivera, C. (2018). *Definición de equipos y materiales*. Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Rodas, J. (2017). *Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Cali, Colombia: McGraw-Hill.

- Rojas, K. (2020). *El impacto de la rotación de personal en las empresas de transportes de Nuevo León, México 2020*. Nuevo León, México: Universidad Tecnológica Santa Catarina.
- Sarmiento, D. (2016). *Cómo motivar y comprometer a los empleados*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Selamé, T. (2017). *Emprendimiento juvenil*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Sotero, C. (2017). *La rotación de personal en las organizaciones modernas*. México DF, México: Compañía Editorial Continental SA .
- Soto, E. (2019). *Dar para recibir*. México DF, México: Compañía Editorial Continental SA.
- Tarrillo, C. (2016). *¿Qué significa la orientación al trabajo en equipo?* Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Valverde, E. (2018). *La nueva fórmula del trabajo*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Vargas, B. (2016). *Rotación del personal desde una perspectiva moderna*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Vega, A. (2016). *Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación*. Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Ventura, B. (2018). *Importancia de la rotación del personal en las organizaciones*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Vergara, J. (2016). *Metodología de la Investigación*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Villanueva, V. (2016). *Nuevos enfoques sobre clima organizacional*. Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Villavicencio, A. (2019). *Clima organizacional: Un enfoque moderno*. Madrid, España: Editorial Bruño.

ANEXOS

Anexo 01

Cuestionario “Clima laboral”

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada *El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021*, por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo con lo que considere conveniente.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
<hr/>					
Dimensión Uno: Remuneración					1 2 3 4 5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
<hr/>					
Dimensión dos: Estructura organizacional					1 2 3 4 5
10					
11					
12					
13					
14					

15	Estoy informado de las razones por las cuales hacen cambios en las políticas y procedimientos de la empresa.					
16	Me gusta el trabajo que realizo.					
17	Mi horario de trabajo es el adecuado de acuerdo con mi percepción personal.					
18	Me siento comprometido con la estructura organizacional de la empresa.					
Dimensión tres: Relaciones sociales		1	2	3	4	5
19	Yo considero que la relación laboran con mis compañeros de trabajo es la adecuada.					
20	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo.					
21	Siento que mis jefes superiores son accesibles para conversar con ellos en cualquier momento					
22	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
23	En el área al que pertenezco existe un ambiente de cooperación.					
24	La comunicación con la alta dirección es la suficiente para resolver cualquier problemática en la empresa.					
25	Los trabajadores respetamos a aquellos ubicados en posiciones de mayor nivel jerárquico.					
26	En esta empresa se estimula el trabajo entre las diferentes áreas.					
27	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
Dimensión cuatro: Apoyo		1	2	3	4	5
28	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores.					
29	El ambiente donde trabajo es confortable.					
30	Yo como trabajador puedo aportar ideas nuevas para mejorar el ambiente físico dentro del espacio de trabajo.					
31	Las condiciones del mobiliario y equipo que dispongo para hacer mi trabajo, se encuentra en buenas condiciones.					
32	Yo considero que cuento con los suficientes materiales para realizar mi trabajo.					
33	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento cada cierto tiempo.					
34	Las condiciones del clima dentro de mi trabajo son las adecuadas para un buen ambiente laboral.					
35	La iluminación dentro de mi área de trabajo son las adecuadas para un buen ambiente laboral.					
36	El ambiente laboral resulta ser cómodo para el desarrollo óptimo de mi trabajo.					
Dimensión cinco: Autonomía		1	2	3	4	5
37	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
38	Siento que he logrado algo mejor con trabajar para esta empresa.					
39	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
40	Las actividades que me han asignado son las suficientes para responder con responsabilidad.					
41	Me han dado a conocer las responsabilidades y obligaciones dentro de mi puesto de trabajo.					
42	La carga de trabajo y actividades que desarrollo son las suficientes de acuerdo con mi capacidad.					

43	Las tareas que realizo, las logro sin problema alguno, ya que mi personalidad ayuda en ello.
44	Las tareas que realizo me son gratas y las realizo con gusto.
45	Me siento feliz en mi trabajo.

Cuestionario “Rotación de personal”

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada *El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021*, por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo con lo que considere conveniente.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Dimensión Uno: Admisión de personal					
1	Considero que la explicación sobre el puesto de trabajo al que postulo fue clara y precisa con la información suficiente.				
2	El proceso de selección cumplió con sus expectativas.				
3	Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales.				
4	La renovación de contrato se realiza dentro del tiempo, antes del vencimiento de cada contrato.				
5	Se está de acuerdo con las condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) establecidos dentro del contrato.				
6	La empresa nos brinda la información necesaria para el desarrollo de las funciones.				
Dimensión dos: Retiro de personal					
7	La permanencia en el puesto de trabajo depende de preferencias personales.				
8	La empresa brinda estabilidad laboral a sus colaboradores.				
9	Ganar un sueldo que permita cubrir las necesidades personales familiares es importante.				
10	Conseguir desarrollar una línea de carrera es importante para el desarrollo personal.				