

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



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

---

**Rotación de personal y su relación con la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de  
transporte ESCOBEDO SAC**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autores:**

Carranza López, Jorge Irvin

Cedeño Azabache, Ronald Eduardo

Jurado evaluador:

**Presidente:** José Castañeda Nassi

**Secretario :** Rosa Vidalón Moreno

**Vocal** : Lucero Uceda Dávila

**Asesor:**

Albitres Hernández, Julio Alberto

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2930-8140>

**TRUJILLO - PERÚ**

**2024**

**Fecha de sustentación: 2024/12/12**

# Rotación de personal y su relación con la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transportes ESCOBEDO SAC

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>12%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>13%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>2%</b> PUBLICACIONES	<b>6%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo

Ms Julio Alberto Albitres Hernández

ID:...000038432...

## Declaración de Originalidad

Yo, Hugo Antonio Alpaca Salvador, docente del Programa de Estudio de Administración de pregrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada: “Rotación de personal y su relación con la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC”, cuya autoría pertenece a Carranza López, Jorge Irvin y Cedeño Azabache, Ronald Eduardo, dejo constancia lo siguiente:

- El documento tiene un índice de similitud de 12%, así lo consigna el reporte emitido por el software Turnitin el día 1/12/2024.
- He revisado con detalle la tesis y dicho reporte, donde no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad Privada Antenor Orrego.

Trujillo, 01 de diciembre del 2024.

  
.....  
Ms Julio Alberto Albitres Hernández  
ID: ...000038432...

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2930-8140>



Carranza López, Jorge Irvin

DNI: 46760998



Cedeño Azabache Ronald Eduardo

DNI: 47150595

## 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: Rotación de personal y su relación con la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transportes ESCOBEDO SAC.

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El objetivo principal es conocer cómo se relaciona la rotación de personal con la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transportes ESCOBEDO SAC.

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



---

Br. Carranza López, Jorge Irvin



---

Br. Cedeño Azabache, Ronald  
Eduardo

## DEDICATORIA

A Dios por guiarme todos los días de mi vida. A mis padres, mi hermano y mi novia por haber estado a mi lado en todo momento durante el desarrollo de esta tesis.

Cedeño Azabache Ronald Eduardo

A Dios por permitirme llegar a culminar este proyecto tan importante en mi vida. A toda mi familia que siempre estuvo presente en los buenos y malos momentos durante el desarrollo de esta tesis.

Carranza López, Jorge Irvin

## **AGRADECIMIENTO**

A la facultad de Ciencias económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego, por brindarnos todas las facilidades para poder culminar con éxito este proceso.

A nuestro asesor por guiarnos y corregirnos de manera oportuna durante toda la duración del programa.

A todas las personas que participaron de manera directa o indirecta en la elaboración de esta investigación y que pudo concluirse con éxito.

Los autores

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Rotación de personal y su relación con la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC., tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

La investigación según sus propósitos es la investigación básica con diseño no experimental a nivel descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 26 colaboradores. Se aplicó un instrumento para medir la rotación de personal, cuya prueba arrojó un Alfa de Cronbach de 0.78 (rotación de personal) y 0.80 (eficiencia en la cobertura de puestos) indicando una alta y fuerte confiabilidad, respectivamente. Se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, obteniéndose valores de significancia ( $p < .01$ ), lográndose determinar la hipótesis y todos los objetivos planteados por el investigador; sus resultados conllevan a concluir que: Existe relación muy significativa, negativa entre la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos en los colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

### **Palabras clave:**

Percepción, rotación de personal

## **ABSTRACT**

The present research work entitled: Personnel turnover and its relationship with efficiency in filling positions in the transport company ESCOBEDO SAC., had the objective of determining the relationship between personnel rotation and efficiency in filling positions. the transport company ESCOBEDO SAC.

Research according to its purposes is basic research with a non-experimental design at a descriptive correlational level. The population was made up of 26 collaborators. An instrument was applied to measure personnel turnover, the test of which yielded a Cronbach's Alpha of 0.78 (personnel turnover) and 0.80 (efficiency in filling positions), indicating high and strong reliability, respectively. Spearman's non-parametric Rho test was used, obtaining significance values ( $p < .01$ ), determining the hypothesis and all the objectives set by the researcher; Their results lead to the conclusion that: There is a very significant, negative relationship between personnel turnover and efficiency in filling positions in the employees of the transport company ESCOBEDO SAC.

### **Keywords:**

Perception, staff rotation

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	ix
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	xi
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	13
<b>1.1. Formulación del Problema</b> .....	13
<b>1.1.1. Realidad problemática</b> .....	13
<b>1.1.2. Enunciado del problema</b> .....	14
<b>1.2. Justificación</b> .....	15
<b>1.3. Objetivos</b> .....	16
<b>1.3.1. Objetivo general</b> .....	16
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b> .....	16
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	16
<b>2.1. Antecedentes</b> .....	16
<b>2.1.1. A nivel internacional</b> .....	16
<b>2.1.2. A nivel nacional</b> .....	18
<b>2.1.3. A nivel local</b> .....	20
<b>2.2. Marco teórico</b> .....	21
<b>2.2.1. Rotación de personal</b> .....	21
<b>2.2.1.1. Ventajas de la rotación de personal</b> .....	22
<b>2.2.1.2. Causas de la rotación de personal</b> .....	23
<b>2.2.1.3. Costos de la rotación de personal</b> .....	23
<b>2.2.1.4. Índice de rotación de personal</b> .....	24
<b>2.2.1.5. Dimensiones de la rotación de personal</b> .....	25
<b>2.2.2. Eficiencia en la cobertura de puestos</b> .....	27
<b>2.2.2.1. Definición de cobertura de puestos</b> .....	27
<b>2.2.2.2. Tipos de turnos de trabajo</b> .....	27
<b>2.2.2.3. Ventajas de la eficiencia en la cobertura de puestos</b> .....	29
<b>2.2.2.4. Dimensiones de contratar al personal</b> .....	29
<b>2.2.3. Rotación de personal y eficiencia en la cobertura de puestos</b> ....	31
<b>2.3. Marco conceptual</b> .....	31

2.4. Hipótesis .....	32
2.5. Variables .....	33
<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS.....</b>	<b>35</b>
3.1. Material.....	35
3.1.1. Población.....	35
3.1.2. Marco Muestral .....	35
3.1.3. Unidad de análisis .....	35
3.1.4. Muestra.....	35
3.2. Métodos .....	35
3.2.1. Diseño de contrastación .....	35
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos .....	36
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos .....	37
<b>IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>38</b>
4.1. Presentación de resultados.....	38
4.2. Discusión de resultados .....	48
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>50</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>56</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Nivel de rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	38
<b>Tabla 2</b> Nivel de la dimensión Fenómenos externos de la rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	39
<b>Tabla 3</b> Nivel de la dimensión Fenómenos internos de la rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	40
<b>Tabla 4</b> Nivel de eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	42
<b>Tabla 5</b> Nivel de la dimensión Gestión de personal de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	43
<b>Tabla 6</b> Nivel de la dimensión Unidades vehiculares de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	45
<b>Tabla 7</b> Correlación entre la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	46
<b>Tabla 8</b> Correlación entre la dimensión Factores externos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	47
<b>Tabla 9</b> Correlación entre la dimensión Factores internos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Nivel de rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	38
<b>Figura 2</b> Nivel de la dimensión Fenómenos externos de la rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	40
<b>Figura 3</b> Nivel de la dimensión Fenómenos internos de la rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	42
<b>Figura 4</b> Nivel de eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	43
<b>Figura 5</b> Nivel de la dimensión Gestión de personal de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	44
<b>Figura 6</b> Nivel de la dimensión Unidades vehiculares de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.....	46

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del Problema**

#### **1.1.1. Realidad problemática**

Hoy en día la globalización y los cambios constantes exigen a las empresas mantener un nivel de productividad y competitividad altos para alcanzar su permanencia y su desarrollo en el mundo laboral. Estos niveles se ven afectados por un problema que ha podido identificarse en muchas de ellas.

Este fenómeno consiste en el constante cambio en su personal, que ha sido catalogado por varios autores como “rotación de personal” o “turnover”. Esta rotación frecuente ha venido generando problemas que afectan la planificación y los costos de las organizaciones.

A nivel internacional, hace un tiempo, una investigación realizada por Gallup (portal de información estadístico en varias materias) desarrollada en estados Unidos, arrojó que de los 100 millones de americanos que trabajan a tiempo completo, 70% odia su trabajo o muestra insatisfacción a tal grado de generar más costos a la empresa, y un 30% sienten compromiso con sus funciones. (Capital humano, 2018). Asimismo, una investigación realizada en México en la empresa Novus-Glove, con el fin de determinar los motivos más recurrentes que influyen en la decisión de los colaboradores de buscar nuevas oportunidades laborales encontró como punto importante, que sus colaboradores optan por trabajar para una empresa que se preocupa por sus empleados, y determinó también que los diferentes estilos de liderazgo influyen en esta decisión, ya que el colaborador busca satisfacción más allá de lo económico. (Barrera y García, 2023). Es por ello que es de gran importancia identificar y reconocer que los empleados de cualquier área son la razón principal para que esta siga adelante y pueda cumplir con sus objetivos.

A nivel nacional, en el Perú también puede evidenciarse este problema ya que según informes, su índice de rotación es de 20.7% convirtiéndolo de esta manera en el país andino con el más alto nivel

de rotación de personal, lo que implica algunos inconvenientes para las empresas como son: un nuevo presupuesto para reclutar a otro trabajador que pueda suplir ese puesto, además del tiempo que se incurre en su capacitación, la curva de aprendizaje para asumir plenamente sus funciones, pérdidas en inversión en recursos de inducción, material de aprendizaje, implementos de trabajo, entre otros. Este problema puede darse por diversas razones como, falta de liderazgo dentro de los equipos, mal clima laboral, remuneración que no cumple expectativas y el mercado laboral que está en constante cambio permitiendo que aparezcan nuevas oportunidades de trabajo. (Gestión, 2023). Es por ello que las empresas enfrentan un reto para minimizar los niveles de rotación del personal en los diferentes rubros económicos donde operan.

A nivel local, podemos observar que este fenómeno también afecta a la empresa de transporte Escobedo SAC, que se ve reflejado en el constante cambio de colaboradores, generando costos para la empresa y haciendo que esta no sea eficiente al momento de cubrir los puestos de trabajo, es decir una mala cobertura de los diferentes turnos al no contar con un colaborador de un momento a otro, además se han generado también accidentes por la misma inexperiencia de colaboradores nuevos, costos imprevistos de mantenimiento debido a que el anterior trabajador no realizó el mantenimiento adecuado antes de abandonar sus funciones. Debido a esta problemática se elaboró el presente estudio para determinar cuál es la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transportes ESCOBEDO SAC.

### **1.1.2. Enunciado del problema**

¿Qué relación existe entre la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO S.A.C.?

## 1.2. Justificación

- Teórica:

La presente investigación tiene justificación teórica por el argumento sólido de expertos basados en la teoría del comportamiento organizacional (Chiavenato, 2020) y conceptos existentes para mejorar la gestión en la Empresa de Transporte ESCOBEDO SAC en la ciudad de Trujillo.

- Práctica:

La presente investigación tiene justificación práctica pues espera contribuir en nuevos modelos empresariales que permitan a la Empresa de Transporte ESCOBEDO SAC en la ciudad de Trujillo del sector transporte de mercancías para mejorar la gestión de personal, lo que permitirá mayor eficiencia en la cobertura de los puestos de trabajo que la empresa necesita.

- Metodológica:

La presente investigación tiene justificación metodológica pues demuestra de manera útil por medio de investigaciones administrativas los instrumentos que permitan verificar la relación de mejora en la cobertura de personal en el impacto de la rotación de personal mediante estudios descriptivos del sector de transporte de mercancías.

- Social:

La presente investigación tiene justificación social por la importancia que representa el sector de transporte de mercancías en la ciudad de Trujillo como a nivel nacional, pues se requiere herramientas administrativas que permitan a la gerencia mejorar la relación de la cobertura de puestos frente a la rotación de personal.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC 2023.
- Identificar el nivel de eficiencia en la cobertura de puestos de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión Factores externos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos (Gestión de personal, Unidades vehiculares) en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.
- Establecer la relación entre la dimensión Factores internos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos (Gestión de personal, Unidades vehiculares) en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

## **II. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. A nivel internacional**

Macario (2020), realizó un estudio titulado, "Rotación de personal y el clima organizacional, empresa de vidrios en la zona 7 de Quetzaltenango. Guatemala", tesis de licenciatura en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. El propósito de su investigación consistió en determinar la relación entre la rotación de personal y el clima organizacional. Su investigación fue de tipo descriptiva cuantitativa. En esta investigación se encontró que existe una relación moderada entre las variables ( $r = 0,421$  y  $p = 0,004$ ). El autor en mención concluyó que no existe implicancia entre la rotación de personal y el clima organizacional en la entidad evaluada, sin

embargo, llegó a la conclusión que el personal más capacitado abandona sus puestos de trabajo sin ser valorado, por lo tanto, se recomienda planificar y desarrollar estrategias que aumenten la permanencia del personal experimentado, esto se puede lograr mediante incentivos, mejor liderazgo, mejor comunicación y otros que animen al colaborador a permanecer en la institución y esta pueda aprovechar las habilidades y destrezas que posee.

Moreno y Lemus (2020), efectuaron un estudio titulado “Análisis de las principales causas de rotación de personal en la empresa Oiltrans” tesis de licenciatura en la Universidad Santo Tomás, Colombia. El fin de esta investigación fue detectar y analizar las principales causas de rotación de personal en la empresa Oiltrans. La investigación fue cualitativa, el diseño no experimental de corte transversal. Los resultados determinaron que las principales causas de la rotación de personal se deben a las situaciones de carácter empresarial (78%) y a los conflictos interpersonales (22%). Los autores concluyeron que en la empresa existen tres causas que desencadenan la rotación de personal, las causas producto de las decisiones de la empresa, las causas producto de la conducta de los trabajadores y las causas producto de la insatisfacción laboral, siendo la que más repercute las que decide la empresa.

Shaikh. (2020), realizaron un estudio titulado “Impacto de la rotación de personal en la eficiencia organizacional: Un estudio de caso de la empresa Dawlance”, para grado en Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de Sindh, Pakistán. Teniendo como finalidad averiguar la rotación de personal y su impacto en la eficiencia de la empresa y el desempeño de los trabajadores. La metodología utilizada es cuantitativa, como instrumento la encuesta y con una muestra de 135 trabajadores. Los resultados fueron que los encuestados señalaron la existencia de un alto nivel de rotación de los empleados (54.2%), remarcando que los factores más importantes de la rotación de personal eran el salario y la falta de situaciones de

mejora dentro de la organización. Concluyeron que la alta tasa de rotación de empleados afecta negativamente la eficiencia organizacional y disminuye la productividad de la organización.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Alfaro (2021) realizó una investigación titulada, “Rotación y la selección de personal de la empresa de Transportes Ramirin S.A.C, San Juan de Miraflores 2021”, tesis de licenciatura en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. El propósito de su investigación fue determinar la relación que existe entre la rotación y la selección de personal. La investigación fue de tipo básica y diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 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 resultados evidencian que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Maldonado y Rodríguez (2020) realizó una investigación titulada, “Rotación de personal y los costos de contratación en una empresa de transporte de carga pesada en la región del sur del Perú en el año 2019”, tesis de licenciatura en Administración. La investigación fue de tipo básica y diseño correlacional. La muestra la conformaron la totalidad de los colaboradores de la empresa en mención. Se recolectaron los datos a partir de los reportes históricos de la empresa referidos a las variables de estudio. Para la recolección de datos se utilizó entrevistas personales con trabajadores de las distintas áreas de la empresa, se utilizó la observación de campo no experimental y data de rotación costos. Los resultados evidencian que existe una relación directa y proporcional entre las variables investigadas, siendo así, el costo se incrementa en la misma proporción que la rotación.

Gutierrez y Vilca (2020), realizo investigación titulada: “Rotación de capital humano en el área de comedor y cocina de

restaurantes de 4 tenedores, Arequipa, 2016”, tesis de licenciatura en la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa-Perú. El objetivo en su investigación fue medir el nivel de rotación de personal de las empresas. La investigación tiene un nivel descriptivo con diseño tipo experimental. La muestra utilizada fue de 60 trabajadores y se aplicó una encuesta que permitió medir dicha variable. El resultado obtenido fue de un nivel de rotación de 75%, considerado como alto debido a que los colaboradores no están en planilla y pudieron acceder a un trabajo con mejor remuneración, además el 20% sueña con emprender su propio negocio. Las dimensiones usadas en esta investigación son propuestas por el autor y servirán de referencia para la creación de instrumentos.

Acuña (2020), realizó una investigación titulada: “La administración de recursos humanos y la rotación del personal en la empresa Transportes León Carlitos S.A.C, Callao, periodo 2015”. Tesis de licenciatura en la Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. La investigación fue de tipo básica y diseño correlacional. La muestra la conformaron 30 colaboradores de la empresa en mención. Se recolectaron los datos a partir de los reportes históricos mensuales de las variables investigadas, proporcionadas por la empresa. Los resultados evidencian que existe relación significativa entre ambos constructos, administración de recursos humanos y rotación del personal.

Cosio (2021), realizó una investigación titulada “Rotación de personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Huara, 2021”, planteo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral. Esta investigación fue del tipo básica y prospectiva, el nivel fue descriptivo correlacional y el diseño no experimental con un enfoque cuantitativo; la muestra utilizada fue de 91 colaboradores que laboran el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huara, a quienes se le aplicó un cuestionario para evaluar la rotación de personal el cual tuvo 28 preguntas para

esta variable y otro cuestionario de productividad laboral el que estuvo conformado por 27 preguntas. El instrumento utilizado fue debidamente validado por 3 expertos y presentan una confiabilidad alta promedio de 0.96; estos resultados demostraron que existe relación significativa ( $r = 0.586$  y  $p\_valor=0.000$ ) entre la rotación de personal y la productividad laboral de en la municipalidad Distrital de Huara, 2021. Se concluyó que es necesario trabajar con mayor responsabilidad a la compensación y condiciones laborales, que son dimensiones de la rotación de personal. Ambos temas se consideraron bajos desde la percepción de los colaboradores.

### **2.1.3. A nivel local**

Dávila y Quirós (2020) realizaron una investigación titulada, “La rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Pizza Hut que presta servicio por delivery en la ciudad de Trujillo”, tesis de licenciatura, en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo- Perú. El objetivo fue determinar la relación entre las variables rotación de personal y desempeño laboral. El método de la investigación fue hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo el nivel correlacional y el diseño no experimental, los resultados señalaron que cuando la rotación de personal es menor el desempeño laboral se incrementa además se halló alta correlación ( $r = 0,891$  y  $p = 0,006$ ) entre las variables. Se concluyó que existe relación entre las variables rotación de personal y desempeño laboral y que existen serias deficiencias en las políticas de control de funciones, además de que no existe una evaluación en base a las capacidades de cada trabajador, lo que finalmente perjudica la productividad de la empresa.

Miller (2021), en su investigación titulada: “Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de Compartamos Financiera, Trujillo, 2016”, (Tesis Pre - Grado), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú. El estudio tuvo como propósito el llegar a establecer la influencia de las variables. La

investigación se desarrolló con un nivel relacional con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra que se utilizó producto de un muestreo censal estuvo conformada por 28 colaboradores de la entidad, se les aplicó como instrumento dos cuestionarios para medir las variables en estudio. Luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman, obtuvo como coeficiente de correlación un valor de 0.492 y un “valor p” de  $0.015 < 0.05$ , por lo que se concluyó que existe relación directa y moderada entre las variables objeto de estudio. El presente estudio aporta desde el punto de vista práctico, ya que permitirá evaluar el desenvolvimiento una empresa del rubro financiero en la ciudad de Trujillo.

Aguilera (2023), en su investigación titulada: “Rotación del personal y productividad de la empresa Car Wash Tatos, Trujillo, 2021”, (Tesis Pre - Grado), Universidad Privada del Norte, Trujillo - Perú. El estudio tuvo como propósito determinar en qué medida se relaciona la rotación del personal y su productividad en el área operativa de la empresa Car Wash Tatos, Trujillo 2021. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional y nivel no experimental, con una muestra entre 18 a 27 colaboradores del área operativa de servicio de los años 2019, 2020 y 2021, teniendo como técnica el análisis documental y como recolección de datos se utilizó la ficha documental. Sus resultados fueron la correlación entre las variables, mediante la prueba estadística de Correlación de Spearman, siendo el P valor (1) es igual a 1 servicio brindado, y su índice de R (-0,531) en el año 2019, R (-0,615) en el año 2020 y R (-0,695) en el año 2021, existiendo una correlación negativa moderada entre las variables. Se concluye que existe una correlación inversa entre rotación del personal y productividad en el área operativa de la empresa de servicios en la ciudad de Trujillo de los periodos 2019 al 2021.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Rotación de personal**

Dentro de las empresas se da un flujo incesante de recursos y uno de estos es el capital humano que constantemente está en cambio, es decir, se evidencia un reemplazo constante al momento de ocupar puestos laborales; para Chiavenato (2009), la rotación de personal la definió como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente y se determina por el número de personas que ingresan y salen de la organización.

Asimismo, Según Álvarez (2020), el término “rotación de personal” hizo referencia a la desvinculación de un trabajador de manera unilateral, es decir puede ser por parte solo del trabajador o por parte de la empresa, dejando de este modo a la organización u empresa con dificultades como tales como un desajuste en fuerza laboral ya que la vacante generada no estaba planificada, lo cual representa un problema para la organización que tendrá que buscar un reemplazo en el menor tiempo posible.

Robbins (2009), indicó como rotación de personal al retiro permanente de un colaborador que pertenece a una organización, y esta acción puede ser voluntaria o involuntaria.

Entonces podemos definir a la rotación de personal como el retiro o separación de un colaborador de una empresa ya sea de manera directa o indirecta y por diferentes causas, generando de este modo costos adicionales y a la vez algunas ventajas como puede ser la renovación de personal.

#### **2.2.1.1. Ventajas de la rotación de personal**

Según Chiavenato (2009), mencionó que un índice de rotación muy bajo casi en 0 no existe en la práctica ni es deseable, ya que esto reflejaría un estado de rigidez total de la organización. Por otro lado, un índice alto de rotación de personal reflejaría que la organización no usa de manera adecuada sus recursos humanos. Un índice “ideal” es el que permita retener a su personal de buena calidad y reemplazar a quienes desempeñan mal su trabajo o tienen dificultades difíciles de

corregir, lo que vendría a ser una ventaja para las organizaciones que quieren desarrollar permanencia en el sector que se desarrollan.

#### **2.2.1.2. Causas de la rotación de personal**

Para Vallejo (2018), los factores que causan la rotación de personal son el agotamiento de las fuentes de trabajo, falta de conocimiento, capacidad, destreza o experiencia que requiere el cargo que desempeña.

#### **2.2.1.3. Costos de la rotación de personal**

Para Mendoza (2003). el costo de rotación de personal se puede evaluar considerando 3 aspectos: a) el proceso de contratar a una persona (reclutamiento), b) el proceso de mantener a esa persona en la empresa (mantenimiento), c) el proceso de separación de la empresa de esa persona (cesantía).

Según Chiavenato (2009), la rotación de personal implica: costos primarios, secundarios y terciarios:

##### **2.2.1.3.1. Costos primarios:**

- Costos de reclutamiento y selección, se refieren a todos los costos internos de personal, capital y organizaciones en los que se incurre para cubrir un puesto determinado, gastos en anuncios, folletos, exámenes, material de reclutamiento, material de oficina, salario de reclutadores.
- Costos de registro y documentación, son los gastos en papel, impresiones, formatos, apertura de cuenta bancaria, etc.
- Costos de provisión, costos referidos al tiempo que toma la supervisión al nuevo empleado mientras se adapta a su nuevo trabajo.
- Costos de separación, generados por desvinculación del trabajador (liquidación, aguinaldo, vacaciones, etc.) que pueden afectar la liquidez de la empresa.

#### 2.2.1.3.2. Costos secundarios:

- Repercusión en la producción, es decir el nuevo empleado se sentirá inseguro al inicio de sus funciones por lo que su producción será menor hasta que alcance el estándar o meta de producción normal.
- Repercusión en la actitud del personal, son las manifestaciones, impresiones que llega a tener el colaborador antes de apartarse de la empresa y debido a esta actitud que comúnmente no es positiva puede realizar mal sus funciones o inducir a otros al error o retiro.
- Costo extra laboral, que se da debido a que alguien tiene que cubrir el puesto libre y se necesita de manera de urgente alguien que realice la función pendiente o que el nuevo ingreso aprenda rápido. Costo extra operativo, al tener menos trabajadores el costo de usar algunos recursos será más alto por trabajador, además, el nuevo ingreso estará muy propenso a equivocaciones o errores que a su vez generan gasto adicional.

#### 2.2.1.3.3. Costos terciarios:

- Costos de inversión adicionales, la aparición constante de nuevas empresas y empleos hace que la remuneración se ajuste a los nuevos empleados, además los equipos y maquinaria se deprecian y no tendrán el mismo nivel en relación a la cantidad de trabajadores mientras haya vacante o mientras termine su proceso de adaptación.
- Pérdidas en los negocios, el constante cambio de personal genera una baja en cuanto a calidad del servicio o producto ofrecido ya que los nuevos ingresos tendrán un tiempo de adaptación.

#### **2.2.1.4. Índice de rotación de personal**

Según Chiavenato (2009), el índice de rotación de personal se basó en el volumen de entradas y salidas de personal en relación con el personal empleado o disponible en la organización, en un lapso de cierto tiempo, y en términos porcentuales.

Para medir el índice de rotación de personal para el efecto de la planeación de recursos humanos, se utiliza la ecuación siguiente:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{PE}$$

Donde:

A = Admisiones de personal en el periodo considerado (entradas)

D = Desvinculaciones de personal en el periodo considerado.

PE = Promedio de empleados contratados en el periodo considerado, se obtiene sumando la cantidad de empleados contratados al inicio y al final del periodo, dividida entre dos.

Este índice de rotación de personal expresa un valor porcentual de empleados que circulan en la organización en relación con el número promedio de empleados.

#### **2.2.1.5. Dimensiones de la rotación de personal**

Chiavenato (2014) indicó que la rotación de personal no es una causa sino un resultado de diversos fenómenos internos y externos a la empresa y que condicionan el desempeño y actitud de los colaboradores (p.119).

Estas dos consideraciones se tomarán en cuenta para poder medir la rotación de personal en esta investigación.

##### **2.2.1.5.1. Fenómenos externos**

Se entiende que son los ajenos a la institución o empresa y que pueden llevar a que el colaborador decida abandonar sus labores de manera permanente, a través de una declina de funciones voluntario o en muchas situaciones simplemente abandonando el puesto laboral. Dentro de estos factores los más recurrentes son: La oferta y demanda de empleados en el mercado laboral y la coyuntura económica en la que se encuentra la organización.

- La situación de empleo en el mercado laboral: se refiere a la existencia de varias oportunidades laborales en otra empresa que ofrece mejores remuneraciones, oportunidades de línea carrera, clima laboral entre otros.
- La coyuntura económica de la empresa: se refiere a que el empleado ha identificado la situación económica actual de centro de trabajo y por lo tanto decide o tiene planeado abandonar su centro de labores para acceder a otro donde ofrezcan mayor estabilidad y desarrollo profesional.

#### 2.2.1.5.2. Fenómenos Internos

Son los factores que se dan dentro de la organización y que influyen en el trabajador para que este tome la decisión de abandonar sus labores de manera permanente. Dentro de los fenómenos más destacables, tenemos: Oportunidad de crecer laboralmente políticas salariales que maneja la empresa, motivación laboral, las relaciones humanas entre trabajadores y jefes, la capacitación recibida ya sea inducción o para mejorar en las funciones.

- Oportunidad de crecimiento profesional o laboral: Este factor genera que muchos de los colaboradores abandonen su centro de labores debido a que la empresa no les ofrece oportunidad de línea de carrera u ocupar un puesto más alto del que vienen desempeñando.
- Políticas salariales: Cada empresa maneja distintas políticas salariales considerando siempre su rentabilidad, pero descuidando a veces la remuneración, bonos, incentivos que son puntos importantes para el colaborador y que influyen en su decisión de continuidad en el centro de labores.
- Motivación laboral: Motivo por el cual los trabajadores no sienten motivación para realizar sus funciones y debido a esta realizan mal su trabajo y genera costos a la empresa.
- Relaciones humanas: Hace referencia a la interacción entre integrantes de la empresa y como el colaborador percibe la

integridad de grupo ya sea entre colaboradores del mismo rango o con su jefe inmediato.

- Capacitación recibida: Factor por el cual el colaborador considera que no recibe la inducción y capacitación necesaria para desempeñar sus funciones de la mejor manera.

## **2.2.2. Eficiencia en la cobertura de puestos**

### **2.2.2.1. Definición de cobertura de puestos**

Podemos definir a los turnos como horarios establecidos por la organización para que los empleados realicen sus actividades. Estos horarios permiten que la empresa desarrolle sus actividades durante el tiempo necesario para el cumplimiento de sus objetivos y estos y pueden darse en la mañana, en la noche o al culminar la semana.

### **2.2.2.2. Tipos de turnos de trabajo**

Los turnos de trabajo deben estar muy bien estructurados para que la empresa realice sus operaciones sin interrupción, sobre todo las organizaciones que necesitan tener cobertura las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Dentro de los tipos más comunes tenemos:

#### **- Fijo**

El colaborador tiene el mismo horario todos los días laborales lo cual es beneficioso para él ya que puede planificar sus actividades diarias, sin embargo, limita en cierto los cambios que la empresa pueda requerir en el horario de sus funciones. En este tipo encontramos 2 modalidades:

- Turno de día.

El horario más usado por la mayoría de las empresas donde aprovechan el inicio del día para desempeñar sus funciones.

- Turno de noche

Ocurre en la noche, y se da en empresas que necesitan extender su horario del comúnmente usado debido a que sus

actividades no pueden detenerse ya que son esenciales para la sociedad o para que la empresa pueda tener mayores ganancias.

- Rotativo o alternativo.

En este tipo de turno los colaboradores tienen horas de trabajo que pueden ir alternando según un cronograma establecido. Esta manera de trabajo permite cubrir continua y frecuentemente el trabajo. La empresa puede acorde a sus necesidades establecer estos turnos.

- Turno Partido

En este tipo de turno se agrega un espacio de tiempo dedicado al descanso, dividiendo de esta forma toda la jornada en 2.

Permite adaptarse a las actividades donde existen o se detectan horas picos de actividad.

- Turno Flexible

Este tipo de turno da la ventaja o facilidad al trabajador para decidir las horas de inicio y fin de su día laboral, siempre respetando las políticas internas de la empresa. Este tipo de turno se ve más en los trabajos remotos ya que permiten un horario más flexible al no necesitarse la presencia física del colaborador.

- Horas Extras

No es considerado como un turno directamente, pero consiste en realizar más horas de trabajo a la jornada que comúnmente se cubre previa programación, lo que implica “estirar” el horario. Esto puede darse ocasionalmente y depende también del tipo de entidad.

Como podemos apreciar cada turno tiene sus pros y contra tanto para el colaborador como para la organización. La elección ya estaría más enfocada a las necesidades de la empresa para poder

cubrir todas sus áreas de trabajo y poder cumplir con sus objetivos, logrando de esta manera un equilibrio entre lo que se quiere lograr y a la vez una gran satisfacción del trabajador que se verá reflejado en el desempeño eficiente de sus funciones.

Podemos concluir que una buena gestión de turnos permitirá que la eficiencia en la cobertura de puestos mejore ya que los colaboradores se sentirán a gusto con los horarios ya sean fijos, rotativos o cualquiera de los anteriormente mencionados, asimismo, consideraran que la empresa piensa su bienestar generando de este modo una identificación con la empresa, permanencia y mayor experiencia y destreza en sus funciones.

### **2.2.2.3. Ventajas de la eficiencia en la cobertura de puestos**

Dentro de las ventajas de la eficiencia en cobertura de puestos podemos mencionar:

- La empresa no incurrirá en gastos para volver a contratar personal.
- La empresa no tendrá que solventar los montos de liquidaciones de los trabajadores que renuncian.
- No se generará gasto en capacitación o inducción de personal.
- La empresa contará con personal que tiene mucha experiencia en las labores que realiza ya que habrá menos rotación del mismo.
- La empresa tendrá mejor reputación en el rubro en el que se desempeña al brindar sus servicios de manera eficiente.
- Siempre se tendrá personal disponible para cubrir todos los puestos o la mayoría.

### **2.2.2.4. Dimensiones de contratar al personal**

#### **2.2.2.4.1. Gestión de personal**

- Filtro al momento de contratar al personal.

La empresa de transporte ESCOBEDO SAC, realiza sus contrataciones de personal sin realizar un filtro adecuado

teniendo en cuenta requisitos mínimo que debería tener ese colaborador.

- Capacitaciones o inducción.

La falta de capacitación constante genera a largo plazo un mal desempeño de los trabajadores, asimismo, causa que el trabajador se siente desmotivado ya que no puede realizar sus funciones de manera óptima.

- EPP para los trabajadores

La empresa no brinda a los trabajadores los implementos necesarios para que realicen sus funciones. Esto también incide en la identificación de los trabajadores con la empresa y refleja formalidad para los que solicitan el servicio.

- Comunicación

Para que exista una buena coordinación de actividades es necesario que se comuniquen de manera eficiente los colaboradores y el su jefe inmediato. En la Empresa Escobedo SAC es un problema recurrente ya que los jefes por desconocimiento o falta de tiempo no dan los avisos a tiempo, generando perdida de horas en el día.

#### **2.2.2.4.2. Unidades de transporte**

- Unidades en mal estado debido al poco mantenimiento.

Esto dificulta el desarrollo de las funciones de los trabajadores ya que al realizar los viajes en zonas donde el terreno es muy irregular las unidades vehiculares sufren bastante daño, sobre todo en las pastillas de freno, rotulas y suspensión.

- Abastecimiento

Las unidades de transporte deben estar abastecidas a tiempo con combustible para que los colaboradores puedan usarlos.

### **2.2.3. Rotación de personal y eficiencia en la cobertura de puestos**

La rotación de personal podría estar relacionada con la eficiencia en la cobertura de puestos debido a que un constante abandono de las labores por parte de los colaboradores genera que las actividades de la empresa se detengan y esta no pueda cubrir de manera rápida y oportuna esa vacante generando de este modo costos adicionales que no estuvieron contemplados en la planificación inicial.

Teniendo en cuenta toda la información antes mencionada podría determinarse la relación entre ambas variables considerando las dimensiones de cada una.

### **2.3. Marco conceptual**

- Ausentismo: Periodo durante el cual los trabajadores no se encuentran desempeñando sus funciones en su centro laboral ya sea por falta o por otros motivos. (Chiavenato, 2009)
- Cobertura de puestos: Asignar personal adecuado a una vacante con el fin de dar continuidad a las actividades de una empresa.
- Desempeño laboral: Comportamientos eficaces y destrezas visibles observados en los trabajadores al cumplir sus funciones. (Benavides, 2002)
- Eficiencia: Búsqueda de la manera de ejecutar tareas utilizando los recursos de la manera más racional posible. (Chiavenato, 2001)
- EPP (Equipo de Protección Personal): Tipo de ropa o equipo diseñado para reducir la exposición de los empleados a peligros químicos, biológicos y físicos cuando se encuentran en un lugar de trabajo. (SafetyCulture, 2024)
- Productividad laboral: es la eficiencia con la que se producen los bienes o servicios, medida por alguna métrica. (Fouad, 2024)
- Turnover: Es un indicador que nos muestra la cantidad de empleados durante un periodo en específico. Gracias a esta medida podemos realizar

una evaluación en el área de recursos humanos y diagnosticar si se está realizando una buena gestión del capital humano. (Chiavenato, 2009)

## **2.4. Hipótesis**

Hipótesis de investigación (H1):

H<sub>1</sub>: La rotación de personal tiene una relación significativa con la eficiencia en la cobertura de puestos de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC 2023.

H<sub>0</sub>: La rotación de personal no tiene una relación significativa con la eficiencia en la cobertura de puestos de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC 2023.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Tipo de variable	Escala de medición
Rotación de personal	Rotación de personal es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. (Chiavenato,2009)	En la definición operacional el autor considera dos dimensiones: Fenómenos externos y fenómenos internos.	Fenómenos Externos	Situación de empleo en el mercado laboral	¿Usted siente estabilidad en su puesto laboral?	Cualitativa	Ordinal
					¿Se siente satisfecho con su situación laboral actual?		
					Considera que el salario que percibe está de acuerdo al mercado		
				Coyuntura económica de la empresa	La situación económica de la empresa motiva positivamente en cuanto a su permanencia laboral		
				Oportunidad de crecimiento profesional	Usted percibe oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.		
					Considera que la empresa presenta un plan de línea de carrera en el área en la que labora.		
			Fenómenos Internos	Políticas salariales	Considera que la empresa gestiona adecuadamente el tema de incentivos y bonificaciones. Usted recibe las bonificaciones que otorga la empresa.		
				La motivación salarial	Suele recibir motivación de su jefe inmediato Percibe que se reconoce el buen desempeño en la empresa		
				Las relaciones humanas	Percibe que existe compañerismo y buenas relaciones entre el personal y las jefaturas. Se realizan actividades de integración para mejorar las relaciones entre el personal.		
				La capacitación recibida	Recibe capacitaciones para realizar sus funciones de manera efectiva. Considera que su productividad mejoró a causa de las capacitaciones de la empresa.		

Eficiencia en la cobertura de puestos	Se entiende por eficiencia de cobertura de puestos a la capacidad que tiene una empresa en cubrir un turno o puesto disponible según sus necesidades. (Dessler, 2011)	La eficiencia en la cobertura de puestos será medida en relación a la información brindada por la empresa considerando las deficiencias que tiene en la cobertura de puestos.	Gestión de personal	Filtro para contratar personal	La empresa pide información sobre su experiencia laboral antes de contratarlo. Considera que la empresa contrata personal calificado para puestos como el de supervisor o jefe.	Cualitativa	Ordinal	
				Capacitaciones	La empresa brinda capacitaciones constantes a sus colaboradores. Siente que la capacitación recibida es suficiente para desempeñar bien sus labores.			
				EPP	Usted cuenta con todos los implementos EPP para realizar sus funciones. La empresa les da recomendaciones de uso y cuidado de los EPP.			
				Comunicación	Considera que las comunicaciones entre usted y su supervisor son constantes. Percibe que la comunicación entre usted y su supervisor le ayuda a desempeñar mejor sus funciones.			
				Unidades vehiculares	Mantenimiento de unidades.			Considera que las unidades de transporte están en óptimas condiciones para el desempeño de sus funciones. Las unidades de transporte reciben reparación y mantenimiento constante.
					Abastecimiento			Cuenta con reservas de combustible para poder abastecerse en caso de emergencia Las unidades de transporte presentan problemas con el almacenaje de combustible.

### **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.1. Material**

##### 3.1.1. Población

La población está conformada por los 26 trabajadores de la empresa de transportes ESCOBEDO SAC.

##### Criterios de inclusión:

- Los choferes y supervisores de la empresa de transportes ESCOBEDO SAC que están contratados durante el periodo de recolección de datos.

##### Criterios de exclusión:

- El contador, administrador y gerente de la empresa de transportes ESCOBEDO SAC; así como los choferes y supervisores que están de vacaciones o descanso programado.

##### 3.1.2. Marco Muestral

Todos los trabajadores de la empresa ESCOBEDO SAC que están contratados durante el periodo de recolección de datos.

##### 3.1.3. Unidad de análisis

Cada uno de los trabajadores de la empresa de transportes ESCOBEDO SAC contratados durante el periodo de recolección de datos.

##### 3.1.4. Muestra

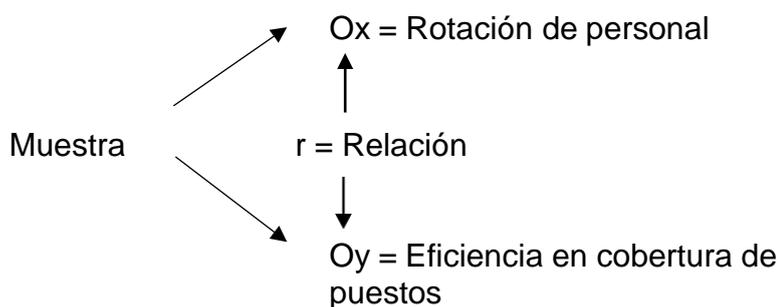
La muestra está compuesta por la totalidad de los trabajadores contratados durante el periodo de recolección de datos, 23 choferes y 3 supervisores de la empresa de transportes ESCOBEDO SAC,

#### **3.2. Métodos**

##### 3.2.1. Diseño de contrastación

Para la siguiente investigación se aplicará el diseño explicativo correlacional.

Esquema:



### 3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnicas:

Encuesta: Se aplicó las encuestas con la finalidad de obtener información coherente y veraz de los colaboradores (choferes y supervisores) acerca de la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos.

Instrumento:

Respecto a la variable rotación de personal se empleó como instrumento un cuestionario o test likeriano conformado por 14 preguntas, constanding cada pregunta de 5 alternativas de respuesta las cuales denotan la intensidad del hecho de interés. Este cuestionario fue validado a nivel de expertos en su consistencia externa para la generalización de los datos, así como en su consistencia interna alcanzando un valor de alfa de Cronbach de 55% lo cual garantiza la validez del instrumento a aplicar. Dávila y Quiroz (2020).

Para la variable eficiencia en la cobertura de puestos se empleó como instrumento un cuestionario o test likeriano conformado por 12 preguntas con 5 alternativas de respuesta que marcan la intensidad del hecho de interés. Este cuestionario fue elaborado por los investigadores.

### 3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Se solicitó el permiso del gerente y dueño de la empresa ESCOBEDO SAC, el cual brindó la autorización y facilidades para el desarrollo de la investigación de la presente tesis.

Para la aplicación se utilizó la encuesta en los colaboradores tanto choferes como supervisores de la empresa de Transportes ESCOBEDO SAC.

Los datos fueron procesados en el programa SPSS V.28 mediante el cual permitió la recopilación de información y la validación del instrumento de evaluación el cual ayudó a verificar si se está siguiendo con el objetivo.

## **IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 4.1. Presentación de resultados

**Tabla 1**

*Nivel de rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC*

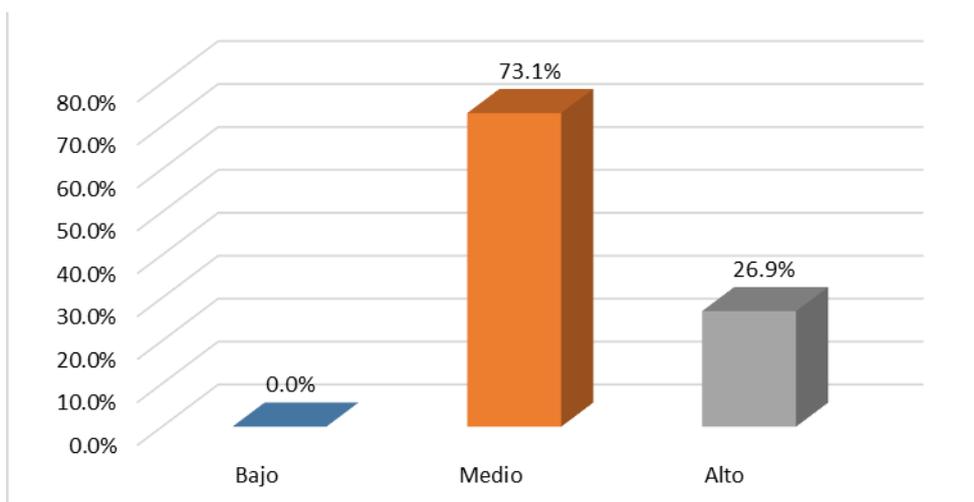
Rotación de personal	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	19	73.1
Alto	7	26.9

*Nota:* Muestra = 26 colaboradores

En la tabla 1, se aprecia una predominancia de nivel medio de rotación de personal, representado por el 73.1% de colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC, seguido del 26.9% que manifiesta que el nivel es alto; y el 0.0% que refiere que el nivel es bajo.

**Figura 1**

*Nivel de rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC*



**Tabla 2**

*Nivel de la dimensión Fenómenos externos de la rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC*

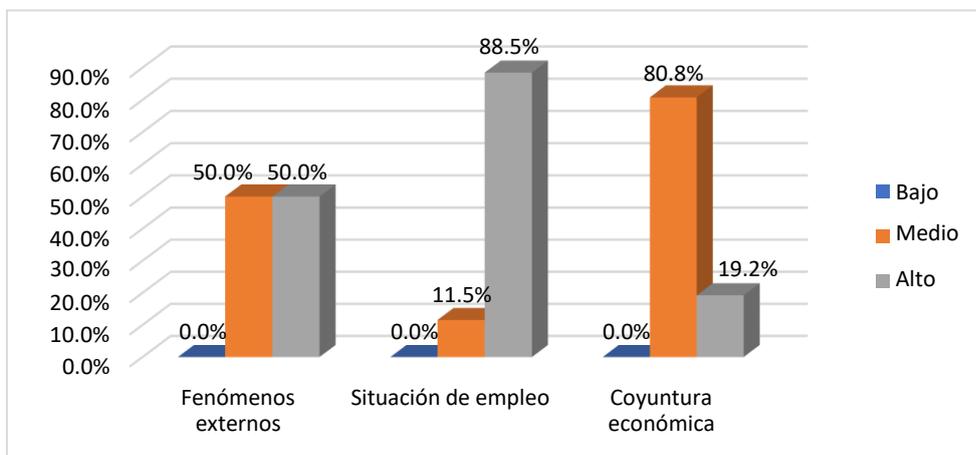
Nivel	N	%
Fenómenos externos		
Bajo	0	0.0
Medio	13	50.0
Alto	13	50.0
Situación de empleo		
Bajo	0	0.0
Medio	3	11.5
Alto	23	88.5
Coyuntura económica		
Bajo	0	0.0
Medio	21	80.8
Alto	5	19.2

*Nota: Muestra = 26 colaboradores*

En la tabla 2, se observa una predominancia de nivel medio en la dimensión Fenómenos externos, y su indicador Coyuntura económica, con porcentajes de colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC, que oscilan entre 50.0% y 80.8%. Asimismo, predomina el nivel alto en el indicador Situación de empleo, con el 88.5%.

**Figura 2**

Nivel de la dimensión Fenómenos externos de la rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC



**Tabla 3**

Nivel de la dimensión Fenómenos internos de la rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC

Nivel	N	%
Fenómenos internos		
Bajo	0	0.0
Medio	23	88.5
Alto	3	11.5
Oportunidades de crecimiento profesional		
Bajo	24	92.3
Medio	2	7.7
Alto	0	0.0
Políticas salariales		
Bajo	0	0.0
Medio	6	23.1
Alto	20	76.9
Motivación laboral		
Bajo	0	0.0

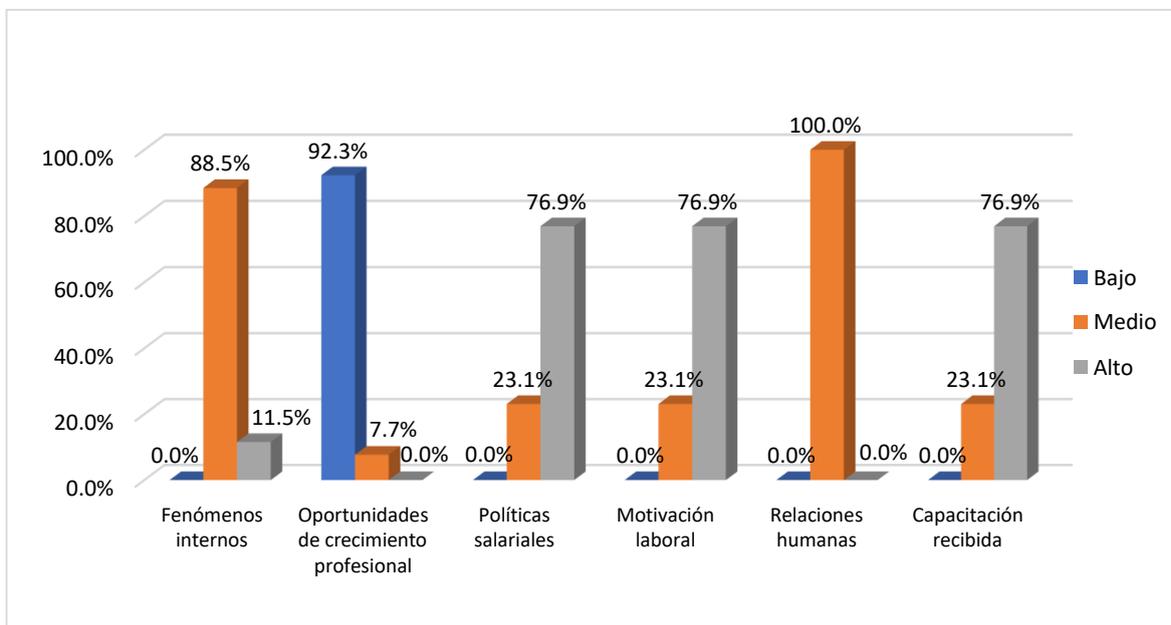
Medio	6	23.1
Alto	20	76.9
Relaciones humanas		
Bajo	0	0.0
Medio	26	100.0
Alto	0	0.0
Capacitación recibida		
Bajo	0	0.0
Medio	6	23.1
Alto	20	76.9

*Nota:* Muestra = 26 colaboradores

En la tabla 3, se observa una predominancia de nivel medio en la dimensión Fenómenos internos, y su indicador Relaciones humanas, con porcentajes de colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC, que oscilan entre 88.5% y 100.0%. Asimismo, predomina el nivel alto en los indicadores Políticas salariales, Motivación laboral y Capacitación recibida, con el 88.5%, respectivamente; y el nivel bajo en el indicador Oportunidades de crecimiento profesional, con el 92.3%

**Figura 3**

Nivel de la dimensión Fenómenos internos de la rotación de personal en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC



**Tabla 4**

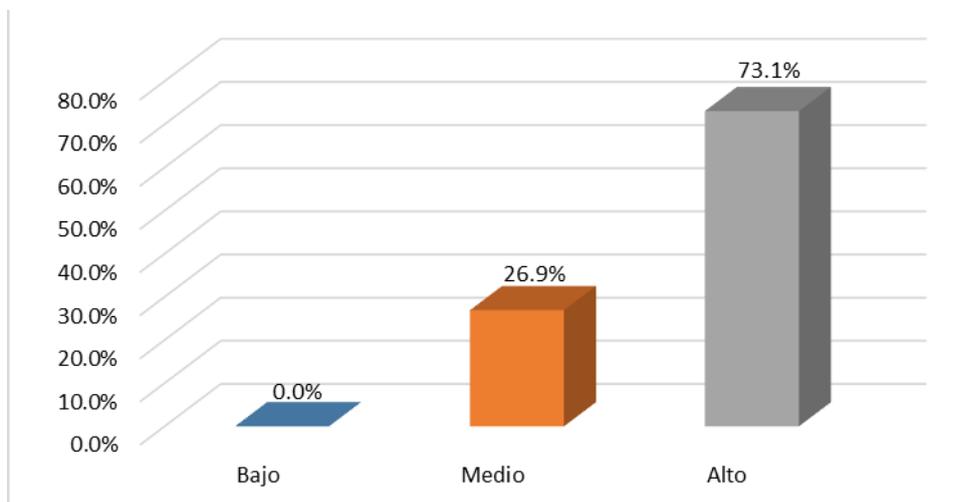
Nivel de eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC

Nivel de Eficiencia en la cobertura de puestos	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	7	26.9
Alto	19	73.1

*Nota:* Muestra = 26 colaboradores

**Figura 4**

Nivel de eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte  
ESCOBEDO SAC



**Tabla 5**

Nivel de la dimensión Gestión de personal de la eficiencia en la cobertura de  
puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC

Nivel	N	%
Gestión de personal		
Bajo	0	0.0
Medio	4	15.4
Alto	22	84.6
Filtro para contratar personal		
Bajo	0	0.0
Medio	25	96.2
Alto	1	3.8
Capacitaciones		
Bajo	0	0.0
Medio	7	26.9
Alto	19	73.1
Equipos de protección personal		
Bajo	0	0.0
Medio	1	3.8

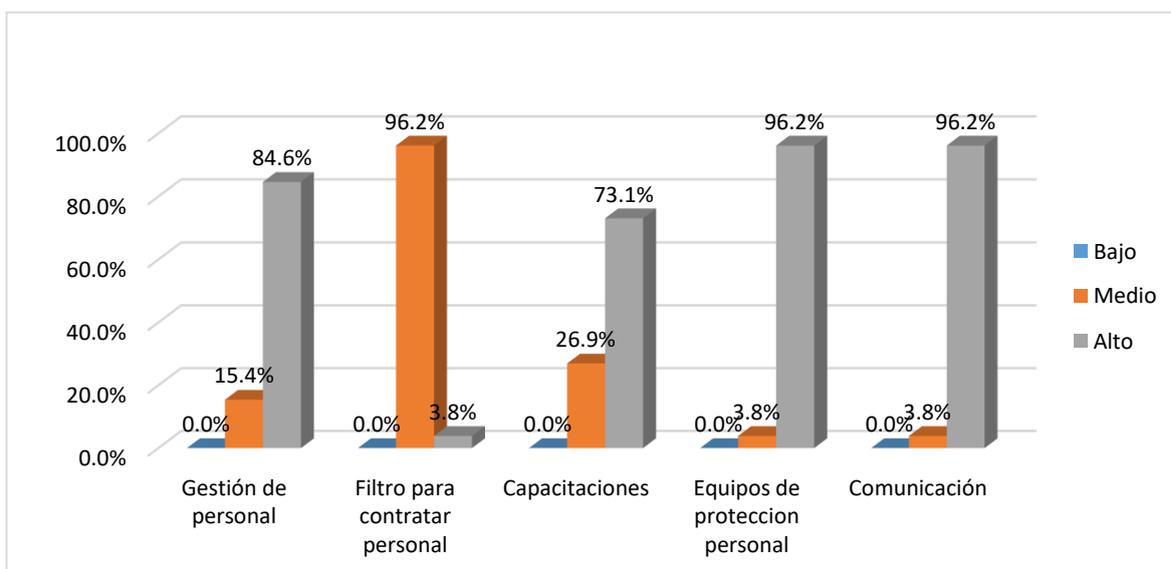
Alto	25	96.2
Comunicación		
Bajo	0	0.0
Medio	1	3.8
Alto	25	96.2

*Nota:* Muestra = 26 colaboradores

En la tabla 5, se observa una predominancia de nivel alto en la dimensión Gestión de personal, y sus indicadores Capacitaciones, Equipos de protección personal y Comunicación, con porcentajes de colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC, que oscilan entre 73.1% y 96.2%. Asimismo, predomina el nivel medio en el indicador Filtro para contratar personal, con el 96.2%.

### Figura 5

Nivel de la dimensión Gestión de personal de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC



**Tabla 6**

Nivel de la dimensión Unidades vehiculares de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC

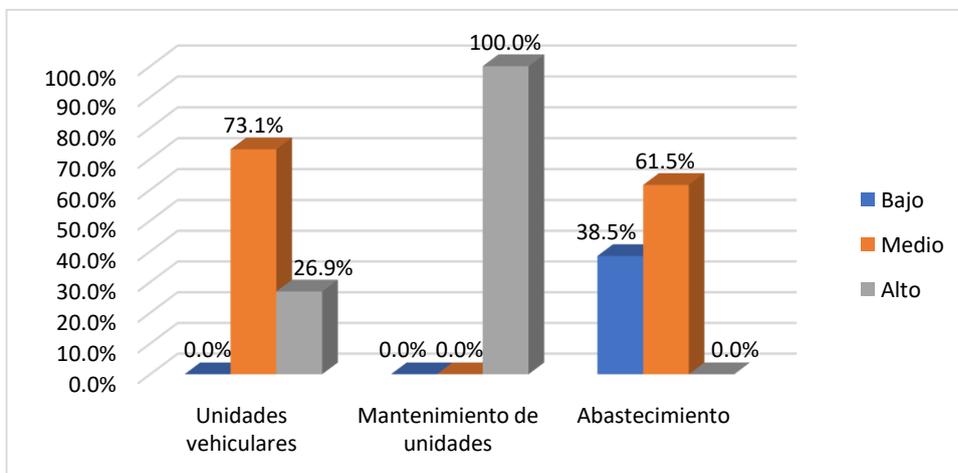
Nivel	N	%
Unidades vehiculares		
Bajo	0	0.0
Medio	19	73.1
Alto	7	26.9
Mantenimiento de unidades		
Bajo	0	0.0
Medio	0	0.0
Alto	26	100.0
Abastecimiento		
Bajo	10	38.5
Medio	16	61.5
Alto	0	0.0

*Nota:* Muestra = 26 colaboradores

En la tabla 6, se observa una predominancia de nivel medio en la dimensión Unidades vehiculares y su indicador Abastecimiento, con porcentajes de colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC, que oscilan entre 61.5% y 73.1%. Asimismo, predomina el nivel alto en el indicador Mantenimiento de unidades, con el 100.0%.

**Figura 6**

Nivel de la dimensión Unidades vehiculares de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC



**Tabla 7**

Correlación entre la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC

	Rotación de personal (rho)	Sig.(p)
Eficiencia en la cobertura de puestos	-.584	.000 **

*Nota:* \*\*p<.01: Muy significativa

\*p<.05: Significativa

En la tabla 7, se puede observar que existe una correlación muy significativa (p<.01), negativa entre la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**Tabla 8**

Correlación entre la dimensión Factores externos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC

	Factores externos (rho)	Sig.(p)
Gestión de personal	-.471	.000 **
Unidades vehiculares	-.408	.000 **

*Nota:* \*\* $p < .01$ : Muy significativa

\* $p < .05$ : Significativa

En la tabla 8, se puede observar que existe una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), negativa entre la dimensión Factores externos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**Tabla 9**

Correlación entre la dimensión Factores internos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC

	Factores internos (rho)	Sig.(p)
Gestión de personal	-.440	.000 **

Unidades vehiculares	-.423	.000 **
----------------------	-------	---------

*Nota: \*\*p<.01: Muy significativa*

*\*p<.05: Significativa*

En la tabla 9, se puede observar que existe una correlación muy significativa ( $p<.01$ ), negativa entre la dimensión Factores internos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

#### 4.2. Discusión de resultados

Después de haber realizado el análisis estadístico, en el presente capítulo se procederá a discutir los resultados de la investigación, por lo que, se cumplió con el objetivo general de la investigación: Determinar el nivel de relación entre la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC 2023.

Se encontró una correlación muy significativa ( $p<.01$ ), negativa entre la rotación de personal y la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC, de lo cual se deduce que mientras mayor sea la fluctuación de personal entre la organización en mención y su ambiente, determinado por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización, menor será su capacidad para cubrir un turno o puesto disponible según sus necesidades. Esta conclusión es semejante a lo expuesto por Álvarez (2020), quien manifiesta que la rotación de personal es la desvinculación de un trabajador de manera unilateral, es decir puede ser por parte solo del trabajador o por parte de la empresa, dejando de este modo a la organización u empresa con dificultades como tales como un desajuste en fuerza laboral ya que la vacante generada no estaba planificada, lo cual representa un problema para la organización que tendrá que buscar un reemplazo en el menor tiempo posible. Siendo así, la rotación de personal está relacionada con la eficiencia en la cobertura de puestos debido a que un constante abandono de las labores por parte de los colaboradores genera que las actividades

de la empresa se detengan y esta no pueda cubrir de manera rápida y oportuna esa vacante, generando de este modo costos adicionales que no estuvieron contemplados en la planificación inicial.

Resultados similares fueron encontrados por Alfaro (2021), quien al evaluar 60 colaboradores de la empresa Transportes Ramirin S.A.C, San Juan de Miraflores 2021, logro establecer la existencia de relación significativa negativa entre la rotación y la selección de personal. Asimismo, Maldonado y Rodríguez (2020) encontraron una correlación significativa positiva entre las variables rotación de personal y costos de contratación en una Empresa de Transporte de Carga Pesada en la Región del Sur del Perú, evidenciando que el costo se incrementa en la misma proporción que la rotación del personal. Además, Acuña (2020) encontró la existencia de una correlación significativa negativa entre la administración de recursos humanos y la rotación del personal en la empresa Transportes León Carlitos SAC, Callao.

Por otro lado, se encontró una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), negativa entre la dimensión Factores externos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC, de lo cual se deduce que mientras mayor sea el efecto de agentes ajenos a la realidad de la organización, que conlleven a que los colaboradores decidan abandonar sus labores de manera permanente, de forma voluntaria, menor será la capacidad de la empresa en mención, para aplicar las técnicas y métodos necesarios para asegurar que sus colaboradores se involucren en su actividad; y a la misma vez, menor será su capacidad para administrar el mantenimiento y abastecimiento de las unidades de transporte. Esto es apoyado por Chiavenato (2014), quien refiere que la rotación de personal no es una causa sino un resultado de diversos fenómenos internos y externos a la empresa y que condicionan el desempeño y actitud de los colaboradores. Asimismo, Chiavenato (2009) manifiesta que la rotación de personal genera costos secundarios, generando una notoria repercusión en la producción, en la actitud del personal, así como el costo extra laboral, que implica la necesidad de cubrir el puesto libre de manera de urgente alguien que realice la función pendiente o que el nuevo ingreso aprenda

rápido; y el costo extra operativo, que implica el costo de capacitar y preparar al nuevo para asumir adecuadamente sus funciones.

Finalmente, se logró establecer que existe una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), negativa entre la dimensión Factores internos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC, de lo cual se deduce que mientras mayor sea el efecto negativo que generan los agentes dentro del contexto laboral en la organización, tales como las políticas salariales, las relaciones humanas, la capacitación y las oportunidades de desarrollo profesional, que conllevan a los colaboradores a abandonar su puesto de trabajo de forma voluntaria, menor será la capacidad de la empresa en mención, para gestionar las condiciones óptimas de las unidades de transporte que forman parte de su flota, es decir su mantenimiento, reparación y abastecimiento. Esto es apoyado por Vallejo (2018), quien refiere que los factores que causan la rotación de personal son el agotamiento de las fuentes de trabajo, falta de conocimiento, capacidad, destreza o experiencia que requiere el cargo que desempeña.

## **CONCLUSIONES**

- Existe una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), negativa entre la percepción de la rotación de personal y la percepción de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.
- En la empresa de transporte ESCOBEDO SAC, predomina el nivel medio de rotación de personal y sus dimensiones con porcentajes que oscilan entre 50.0% y 88.5%.
- En la empresa de transporte ESCOBEDO SAC, predomina el nivel alto de eficiencia en la cobertura de puestos y su dimensión Gestión de personal, con porcentajes que fluctúan entre 73.1% y 84.6%. Asimismo, predomina el nivel medio en la dimensión Unidades vehiculares, con el 73.1%.

- Existe una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), negativa entre la dimensión Factores externos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.
- Existe una correlación muy significativa ( $p < .01$ ), negativa entre la dimensión Factores internos de la rotación de personal y las dimensiones de la eficiencia en la cobertura de puestos en la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al gerente general, implemente mejoras en la gestión de recursos humanos, en específico, el uso de adecuadas estrategias de retención de personal, considerando la contratación de personas que cumplan adecuadamente con los perfiles apropiados, contribuir al sostenimiento de un adecuado clima laboral, establecer planes de incentivos y reconocimiento acorde al desempeño e incorporar planes de carrera.
- Se recomienda al departamento de gestión del talento, rediseñe el proceso de selección y reclutamiento de personal, con la finalidad de otorgar un mayor dinamismo a la incorporación de nuevos colaboradores a la organización y a la ejecución de concursos internos, con la finalidad de disminuir los cuellos de botella que afectan en la actualidad la adecuada cobertura de puestos en la organización.
- A los estudiantes y profesionales de la especialidad de administración y ciencias económicas, se les recomienda realizar nuevas investigaciones que permitan profundizar el conocimiento de la relación existente entre las variables rotación de personal y eficiencia en la cobertura de puestos, en empresas de otros rubros, de otras localidades y tomen como referencia muestras más amplias de colaboradores.
- Se recomienda a gerentes que consideren implementar mejoras en la gestión de personal para que de esta manera exista un mejor ambiente laboral que influya en la permanencia del trabajador y este no opte por abandonar sus funciones ya que muchas veces el factor económico no es el único factor a considerar en sus

decisiones sino lo es también su comodidad en el desempeño en su área de trabajo.

## **REFERENCIAS**

- Acuña, D. (2020). *La administración de recursos humanos y su relación con la rotación del personal en la empresa Transportes León Carlitos SAC, Callao, período 2015*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo.
- Aguilera, M. (2023). *Rotación del personal y productividad de la empresa Car Wash Tatos, Trujillo, 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Alfaro, S. (2021). *Rotación y selección de personal en la empresa Transportes Ramirin SAC, San Juan de Miraflores, 2021*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo.
- Álvarez, D. (2020). *Rotación de personal: ¿Qué es y cómo combatirla?*. Plaza y Valdés. <https://www.digitaliapublishing.com/a/110858>
- Barrera Luna, J. A., & Estrada García, E. D. (2023). Factores Determinantes de la Rotación de Personal en Novus-Globe, Nuevo Laredo, México 2023: Un Estudio Científico: Determining Factors of Employee Turnover at Novus-Globe, Nuevo Laredo, Mexico 2023: A Scientific Study. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 5143–5156. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.972>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración Teoría, proceso y práctica*. (3era ed.). Bogotá, D.C. Colombia. McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos Humanos*. (9na ed.). México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Cosio, K (2021). *Rotación de personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Huara, 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad Alas Peruanas, Lima, Perú.
- Dávila, Karol, & Quirós, Ana. (2020). *La rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Pizza Hut que presta servicio por delivery en la ciudad de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

- Fouad, S. (2024). *Productividad: Dominar la productividad, las estrategias para la eficiencia, el crecimiento y el éxito*. Mil Millones De Conocimientos [Spanish]. <https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad/0xPzEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&kptab=overview>
- Gutierrez, C. &. (2020). *Rotación de capital humano en el área de comedor y cocina de restaurantes de 4 tenedores en la ciudad de Arequipa, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Info Capital Humano (2018). *La verdadera causa de la rotación de personal*. Recuperado de: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-verdadera-causa-de-la-rotacion-de-personal/>
- Macario, F. (2020). *Rotación de personal y clima organizacional*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Maldonado, M. y Rodríguez, O. (2020). *Rotación de personal y su relación con los costos de contratación en una empresa de transporte de carga pesada en la región del sur del Perú en el año 2019*. Tesis de pregrado. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28021>
- Mendoza, R. (julio, 2003). ¿Sabe cuánto le cuesta la rotación de personal?. *Escuela de Administración de Negocios*, 48(1), 104–109. Recuperado de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/255>
- Miller, B. (2021). *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos Financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Moreno J. y Lemus J. (2020). *Análisis de las principales causas de la rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogotá, DC*. Universidad Santo Tomas de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Redacción del Diario Gestión. (05 de mayo de 2023). ¿Cómo evitar la pérdida de recursos por alta rotación de personal?. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/como-evitar-la-perdida-de-dinero-en-recursos-por-la-rotacion-de-personal-noticia/?ref=gesr>

Robbins, Stephen P. y Jude, Timothy A. (2009) *Comportamiento Organizacional*. (13va ed.) Pearson Education.

SafetyCulture (2024). *¿Qué es un equipo de protección de personal?*. Recuperado de: <https://safetyculture.com/es/temas/seguridad-sobre-el-equipo-de-proteccion-personal/>

Shaikh, M., Shaikh, S., Benghal, G., Shaikh, H., & Shah, J. (2020). Impact of turnover on Organizational Efficiency: A case study of Dawlance Company. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 2(2), 21-28. <https://bit.ly/3wMuQQe>

Tanea talent (06 de marzo de 2024). *Turnos de trabajo: ¿En qué consisten y cómo gestionarlos?* Recuperado de: <https://www.teneatalent.com/blog/turnos-de-trabajo/>

Vallejo-Trujillo, L., & Pérez Mayo, A. (2018). *Recursos humanos y organizaciones: Una mirada transdisciplinar*. Bonilla Artigas Editores. <https://www.digitaliapublishing.com/a/81481>

## **ANEXOS**

### **FACULTAD DE CIENCIA ECONÓMICAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estimado empleado, esperando su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. Las respuestas tienen carácter anónimo.

Lea Usted con detenimiento y conteste las preguntas marcando con un aspa (x) según la alternativa que crea conveniente.

		NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
<b>Variable 1</b>	<b>Indicadores de Rotación de personal</b>					
<b>Dimension1</b>	<b>Fenómenos externos</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Situación de empleo</b>					
1	¿Usted siente estabilidad en su puesto laboral?					
2	¿Se siente satisfecho con su situación laboral actual?					
<b>Indicador</b>	<b>Coyuntura económica</b>					
3	Considera que el salario que percibe está de acuerdo al mercado					
4	La situación económica de la empresa motiva positivamente en cuanto a su permanencia laboral					
<b>Dimensión 2</b>	<b>Fenómenos internos</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Oportunidades de crecimiento profesional</b>					
5	Usted percibe oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.					

6	Considera que la empresa presenta un plan de línea de carrera en el área en la que labora.					
<b>Indicador</b>	<b>Políticas salariales</b>					
7	Considera que la empresa gestiona adecuadamente el tema de incentivos y bonificaciones					
8	Usted recibe las bonificaciones que otorga la empresa					
<b>Indicador</b>	<b>La motivación laboral</b>					
9	Suele recibir motivación de su jefe inmediato					
10	Percibe que se reconoce el buen desempeño en la empresa					
<b>Indicador</b>	<b>Las relaciones humanas</b>					
11	Percibe que existe compañerismo y buenas relaciones entre el personal y las jefaturas					
12	Se realizan actividades de integración para mejorar las relaciones entre el personal					
<b>Indicador</b>	<b>La capacitación recibida</b>					
13	Recibe capacitaciones para realizar sus					

	funciones de manera efectiva					
14	Considera que su productividad mejoró a causa de las capacitaciones de la empresa					

Elaboración propia.

**FACULTAD DE CIENCIA ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estimado empleado, esperando su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. Las respuestas tienen carácter anónimo.

Lea Usted con detenimiento y conteste las preguntas marcando con un aspa (x) según la alternativa que crea conveniente.

		NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
<b>Variable 2</b>	<b>Eficiencia en la cobertura de puestos</b>					
<b>Dimension1</b>	<b>Gestión de personal</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Filtro para contratar personal</b>					
1	La empresa pide información sobre su experiencia laboral antes de contratarlo.					
2	Considera que la empresa contrata personal calificado para puestos como el de supervisor o jefe.					
<b>Indicador</b>	<b>Capacitaciones</b>					
3	La empresa brinda capacitaciones constantes a sus colaboradores.					
4	Siente que la capacitación recibida es suficiente para desempeñar bien sus labores.					
<b>Indicador</b>	<b>EPP</b>					

5	Usted cuenta con todos los implementos EPP para realizar sus funciones.					
6	La empresa les da recomendaciones de uso y cuidado de los EPP.					
<b>Indicador</b>	<b>Comunicación</b>					
7	Considera que la comunicaciones entre usted y su supervisor son constantes					
8	Percibe que la comunicación entre usted y su supervisor le ayuda a desempeñar mejor sus funciones.					
<b>Dimensión 2</b>	<b>Unidades Vehiculares</b>					
<b>Indicador</b>	<b>Mantenimiento de unidades</b>					
9	Considera que las unidades de transporte están en óptimas condiciones para el desempeño de sus funciones.					
10	Las unidades de transporte reciben reparación y mantenimiento constante.					
<b>Indicador</b>	<b>Abastecimiento</b>					

11	Cuenta con reservas de combustible para poder abastecerse en caso de emergencia					
12	Las unidades de transporte presentan problemas con el almacenaje de combustible.					

Elaboración propia en base a la información brindada por la empresa.

Anexo 2: Fichas de validación

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**TÍTULO:** Percepción de rotación de personal y eficiencia en la cobertura de puestos en los colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación entre la percepción de la rotación de personal y la percepción de la eficiencia en la cobertura de puestos en los colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**HIPÓTESIS:** Existe una relación muy significativa entre la percepción de la rotación de personal y la percepción de la eficiencia en la cobertura de puestos en los colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**JUEZ EXPERTO:** Stefani Tais Castillo Reyna

**FIRMA:**



**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:** Maestra en Gestión Pública

**FECHA DE REVISIÓN:** 16/10/2024

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Situación de empleo	Usted siente estabilidad laboral en su puesto laboral	X		X		X		
			Se siente satisfecho con su	X		X		X		

	Fenómenos externos		situación laboral actual								
		Coyuntura económica	Considera que el salario que percibe está de acuerdo al mercado	X		X		X			
			La situación económica de la empresa motiva positivamente en cuanto a su permanencia laboral	X		X		X			
	Oportunidades de crecimiento laboral	Usted percibe oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	X		X		X				
		Considera que la empresa presenta un plan de línea de carrera en el área en la que labora.	X		X		X				
		Considera que la empresa gestiona adecuadamente el tema de	X		X		X				

Rotación de personal	Fenómenos Internos	Políticas salariales	incentivos y bonificaciones							
			Usted recibe las bonificaciones que otorga la empresa	X		X		X		
		Motivación laboral	Suele recibir motivación de su jefe inmediato	X		X		X		
			Percibe que se reconoce el buen desempeño en la empresa	X		X		X		
		Relaciones humanas	Percibe que existe compañerismo y buenas relaciones entre el personal y las jefaturas	X		X		X		
			Se realizan actividades de integración para mejorar las relaciones entre el personal	X		X		X		
			Recibe capacitaciones para realizar sus funciones de manera efectiva	X		X		X		

		La capacitación recibida	Considera que su productividad mejoró a causa de las capacitaciones de la empresa	X		X		X		
Eficiencia en la cobertura		Filtro para contratar personal	La empresa pide información sobre su experiencia laboral antes de contratarlo.	X		X		X		
			Considera que la empresa contrata personal calificado para puestos como el de supervisor o jefe.	X		X		X		
		Capacitaciones	La empresa brinda capacitaciones constantes a sus colaboradores.	X		X		X		
			Siente que la capacitación recibida es suficiente para desempeñar bien sus labores.	X		X		X		

de puestos	Gestión de personal	EPP	Usted cuenta con todos los implementos EPP para realizar sus funciones.	X		X		X		
			La empresa les da recomendaciones de uso y cuidado de los EPP.	X		X		X		
		Comunicación	Considera que la comunicación entre usted y su supervisor son constantes	X		X		X		
			Percibe que la comunicación entre usted y su supervisor le ayuda a desempeñar mejor sus funciones.	X		X		X		
		Mantenimiento de unidades	Considera que las unidades de transporte están en óptimas condiciones para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		

	Unidades vehiculares		Las unidades de transporte reciben reparación y mantenimiento constante.	X		X		X		
		Abastecimiento	Cuenta con reservas de combustible para poder abastecerse en caso de emergencia	X		X		X		
			Las unidades de transporte presentan problemas con el almacenaje de combustible.	X		X		X		

**Anexo 2: Fichas de validación**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

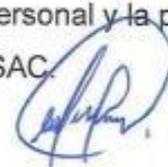
**TÍTULO:** Percepción de rotación de personal y eficiencia en la cobertura de puestos en los colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación entre la percepción de la rotación de personal y la percepción de la eficiencia en la cobertura de puestos en los colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**HIPÓTESIS:** Existe una relación muy significativa entre la percepción de la rotación de personal y la percepción de la eficiencia en la cobertura de puestos en los colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**JUEZ EXPERTO:** Lic. Daniela Zaida Jave Azañero

**FIRMA:**



**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:** Licenciada en Administración - CLAD N° 48847

**FECHA DE REVISIÓN:** 16/10/2024

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Situación de empleo	Usted siente estabilidad laboral en su puesto laboral	X		X		X		
			Se siente satisfecho con su	X		X		X		

	Fenómenos externos	Coyuntura económica	Considera que el salario que percibe está de acuerdo al mercado	X		X		X		
			La situación económica de la empresa motiva positivamente en cuanto a su permanencia laboral	X		X		X		
		Oportunidades de crecimiento laboral	Usted percibe oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	X		X		X		
			Considera que la empresa presenta un plan de línea de carrera en el área en la que labora.	X		X		X		
		Políticas salariales	Considera que la empresa gestiona adecuadamente el tema de incentivos y	X		X		X		

Rotación de personal	Fenómenos Internos		Usted recibe las bonificaciones que otorga la empresa	X		X		X		
		Motivación laboral	Suele recibir motivación de su jefe inmediato	X		X		X		
			Percibe que se reconoce el buen desempeño en la empresa	X		X		X		
		Relaciones humanas	Percibe que existe compañerismo y buenas relaciones entre el personal y las jefaturas	X		X		X		
			Se realizan actividades de integración para mejorar las relaciones entre el personal	X		X		X		
		La capacitación recibida	Recibe capacitaciones para realizar sus funciones de manera efectiva	X		X		X		
			Considera que su productividad							

			mejoró a causa de las capacitaciones de la empresa	X		X		X		
Eficiencia en la cobertura de puestos	Gestión de personal	Filtro para contratar personal	La empresa pide información sobre su experiencia laboral antes de contratarlo.	X		X		X		
			Considera que la empresa contrata personal calificado para puestos como el de supervisor o jefe.	X		X		X		
		Capacitaciones	La empresa brinda capacitaciones constantes a sus colaboradores.	X		X		X		
			Siente que la capacitación recibida es suficiente para desempeñar bien sus labores.	X		X		X		
			Usted cuenta con todos los implementos	X		X		X		

		EPP	EPP para realizar sus funciones.						
			La empresa les da recomendaciones de uso y cuidado de los EPP.	X		X		X	
		Comunicación	Considera que la comunicación entre usted y su supervisor son constantes	X		X		X	
			Percibe que la comunicación entre usted y su supervisor le ayuda a desempeñar mejor sus funciones.	X		X		X	
	Unidades vehiculares	Mantenimiento de unidades	Considera que las unidades de transporte están en óptimas condiciones para el desempeño de sus funciones.	X		X		X	
			Las unidades de transporte reciben reparación y	X		X		X	

			mantenimiento constante.							
		Abastecimiento	Cuenta con reservas de combustible para poder abastecerse en caso de emergencia	X		X		X		
			Las unidades de transporte presentan problemas con el almacenaje de combustible.	X		X		X		

**Anexo 2: Fichas de validación**

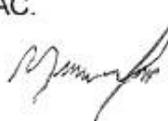
**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**TÍTULO:** Percepción de rotación de personal y eficiencia en la cobertura de puestos en los colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación entre la percepción de la rotación de personal y la percepción de la eficiencia en la cobertura de puestos en los colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**HIPÓTESIS:** Existe una relación muy significativa entre la percepción de la rotación de personal y la percepción de la eficiencia en la cobertura de puestos en los colaboradores de la empresa de transporte ESCOBEDO SAC.

**JUEZ EXPERTO:** *Iris Paola Fuentes Dejo*

**FIRMA:** 

**GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:** *Magister*

**FECHA DE REVISIÓN:** *10/10/24*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		OBSERVACIONES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Situación de empleo	Usted siente estabilidad laboral en su puesto laboral	X		X		X		
			Se siente satisfecho con su	X		X		X		

	Fenómenos externos	Coyuntura económica	Considera que el salario que percibe está de acuerdo al mercado	X		X		X		
			La situación económica de la empresa motiva positivamente en cuanto a su permanencia laboral	X		X		X		
		Oportunidades de crecimiento laboral	Usted percibe oportunidades de crecimiento profesional en la empresa.	X		X		X		
			Considera que la empresa presenta un plan de línea de carrera en el área en la que labora.	X		X		X		
		Políticas salariales	Considera que la empresa gestiona adecuadamente el tema de incentivos y bonificaciones	X		X		X		

Rotación de personal	Fenómenos Internos		Usted recibe las bonificaciones que otorga la empresa	X		X		X		
		Motivación laboral	Suele recibir motivación de su jefe inmediato	X		X		X		
			Percibe que se reconoce el buen desempeño en la empresa	X		X		X		
		Relaciones humanas	Percibe que existe compañerismo y buenas relaciones entre el personal y las jefaturas	X		X		X		
			Se realizan actividades de integración para mejorar las relaciones entre el personal	X		X		X		
		La capacitación recibida	Recibe capacitaciones para realizar sus funciones de manera efectiva	X		X		X		
			Considera que su productividad	X		X		X		

			mejoró a causa de las capacitaciones de la empresa						
Eficiencia en la cobertura de puestos	Gestión de personal	Filtro para contratar personal	La empresa pide información sobre su experiencia laboral antes de contratarlo.	X		X		X	
			Considera que la empresa contrata personal calificado para puestos como el de supervisor o jefe.	X		X		X	
		Capacitaciones	La empresa brinda capacitaciones constantes a sus colaboradores.	X		X		X	
			Siente que la capacitación recibida es suficiente para desempeñar bien sus labores.	X		X		X	
			Usted cuenta con todos los implementos	X		X		X	

		EPP	EPP para realizar sus funciones.						
			La empresa les da recomendaciones de uso y cuidado de los EPP.	X		X		X	
		Comunicación	Considera que la comunicación entre usted y su supervisor son constantes	X		X		X	
			Percibe que la comunicación entre usted y su supervisor le ayuda a desempeñar mejor sus funciones.	X		X		X	
	Unidades vehiculares	Mantenimiento de unidades	Considera que las unidades de transporte están en óptimas condiciones para el desempeño de sus funciones.	X		X		X	
			Las unidades de transporte reciben reparación y	X		X		X	

			mantenimiento constante.							
			Cuenta con reservas de combustible para poder abastecerse en caso de emergencia							
		Abastecimiento	Las unidades de transporte presentan problemas con el almacenaje de combustible.	X		X		X		