



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de
transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Flores Lupuche, Cinthia Pamela (orcid.org/0000-0002-3435-6350)

Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho (orcid.org/0000-0003-0636-9127)

ASESORA:

Dra. Jiménez Chinga, Regina (orcid.org/0000-0003-4048-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedicamos a Dios por darnos la vida y las fuerzas necesarias para estar presentes en lo largo de toda esta vida universitaria, a nuestros padres y hermanos porque estuvieron siempre a nuestro lado brindándonos su apoyo y consejos para hacernos unas mejores personas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, nuestras familias, a la asesora de tesis por inculcarnos valores, por su constante apoyo en esta travesía profesional, a los docentes de la Universidad César Vallejo por esparcir sus conocimientos con todos nosotros y a la empresa de transporte Terramovil, por el permiso concedido para el desarrollo de nuestra y a los trabajadores que accedieron al llenado de las encuestas para obtener los resultados de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REGINA JIMENEZ CHINGA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023", cuyos autores son ROSALES ORTIZ CARLOS JAIRZINHO, FLORES LUPUCHE CINTHIA PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REGINA JIMENEZ CHINGA DNI: 02654918 ORCID: 0000-0003-4048-0929	Firmado electrónicamente por: RJIMENEZCH el 27- 12-2023 15:47:22

Código documento Trilce: TRI - 0704811





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, FLORES LUPUCHE CINTHIA PAMELA, ROSALES ORTIZ CARLOS JAIRZINHO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROSALES ORTIZ CARLOS JAIRZINHO DNI: 75220163 ORCID: 0000-0003-0636-9127	Firmado electrónicamente por: CARLOSROSALES el 26-12-2023 16:10:44
FLORES LUPUCHE CINTHIA PAMELA DNI: 71992284 ORCID: 0000-0002-3435-6350	Firmado electrónicamente por: CFLORESLU27 el 23-12-2023 09:58:40

Código documento Trilce: INV - 1404265



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos:	20
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos Descriptivos: Género.....	21
Tabla 2: Datos Descriptivos: Edades.....	21
Tabla 3 : Resultados descriptiva de las habilidades directivas	22
Tabla 4 : Prueba correlación de Spearman: Habilidades directivas	23
Tabla 5 : Tabla descriptiva de las Competencias laborales	23
Tabla 6 : Relación que existe entre las competencias laborales y la rotación laboral	25
Tabla 7: Tabla descriptiva de estilos de dirección	25
Tabla 8 : Relación que existe entre los estilos de dirección.....	27
Tabla 9 : Resultados descriptivos la dirección en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023.....	27
Tabla 10 : Prueba correlación de spearman: Dirección de personas y rotación Laboral...29	

ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1 Diseño de investigación	16
---	----

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo general determinar la relación entre la dirección personas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023. La metodología de investigación fue de tipo aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, con diseño de investigación no experimental de corte transversal. Para el desarrollo de este trabajo de investigación se aplicó la técnica de la encuesta, lo cual nos permitió recoger los datos por medio de un cuestionario. La población del estudio estuvo constituida por los colaboradores de la empresa de transporte Terramovil, con una muestra 50 trabajadores.

En el resultado obtenido del estudio realizado se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es de $-0,712$, por lo que podemos decir que es una correlación negativa moderada, esto quiere decir que ambas variables se relacionan inversamente, mientras una sube, la otra baja; por lo que se acepta la hipótesis planteada. Como conclusión se obtuvo que la dirección y rotación laboral son dos variables importantes para una organización, una de ellas le permite dirigir o saber realizar un buen reclutamiento de personal, es por ello que se les realizó una prueba de normalidad, teniendo una correlación significativa $0,650$.

Palabras clave: Dirección de personas, Rotación laboral, retiro de personal.

ABSTRACT

The general objective of this work is to determine the relationship between people management and labor rotation in the transport company Terramovil Perú SAC, Piura 2023. The research methodology was applied, correlational level, quantitative approach, with non-research design. Cross-sectional experimental. For the development of this research work, the survey technique was applied, which allowed us to collect data through a questionnaire. The study population consisted of employees of the transportation company Terramovil, with a sample of 50 workers. In the result obtained from the study carried out, it is evident that Spearman's compensation coefficient is -0.712, so we can say that it is a moderate negative compensation, this means that both variables are inversely related, while one goes up, the other goes down. Therefore, the proposed hypothesis is accepted. In conclusion, it was obtained that management and labor rotation are two important variables for an organization, one of them allows it to direct or know how to carry out a good recruitment of personnel, which is why a normality test is carried out, having a significant evaluation of 0.650.

Keywords: People management, Job rotation, personnel retirement.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en todo el mundo hoy en día son la parte fundamental del crecimiento social y económico de cada país, están integradas por un conjunto de individuos, bienes financieros y materiales, cuya meta principal es producir un determinado tipo de servicio que satisfaga la necesidades de las personas, teniendo un buen control y gestión de sus actividades para desarrollar adecuadamente sus funciones, por lo que deben idear buenos planes y estrategias de trabajo para lograr cumplir con cada una de sus actividades (Olvera, 2019)

A nivel internacional, en la actualidad existen diferentes organizaciones con distintos giros comerciales, es por eso que en la encuesta que se realizó se obtuvo que más de cuatro millones 926 mil empresas, están bien posicionadas dentro del mercado de México, es así como se dice que estas laboran de distintas maneras, de acuerdo a sus adecuadas normas (INEGI, 2015).

En Ecuador, la dirección del personal ha venido cumpliendo un rol importante en la toma de decisiones, constituidas en el mecanismo que ayuda a impulsar la competitividad y la transformación cultural en las empresas de transporte, de tal manera que la formación del personal tiene por objeto mejorar o adquirir las habilidades o conocimientos que necesita un profesional para ser más eficiente en su trabajo o para seleccionar a otros de categoría superior, es decir, facilita el aprendizaje y el desarrollo (Olvera, 2019).

Para Ramírez et al. (2019), cuando hablamos de rotación de empleados, se refiere a una medida que utilizan las empresas para representar la cantidad de personas que dejan la organización en un período de tiempo determinado, puede ser un mes o un año. La mayoría de las veces, las empresas expresan este número como un porcentaje. Según los expertos en la industria, la mayor parte de las empresas deberían aspirar a una tasa de rotación anual de empleados del 10 %. Sin duda, una cierta cantidad de rotación de empleados es inevitable para las empresas, ya que puede ocurrir por diferentes razones y, de hecho, se puede clasificar como voluntaria o involuntaria. Algunos ejemplos que tenemos es un

colaborador que se jubila, un empleado que deja la empresa por bajo desempeño o se incorpora a otra organización en busca de nuevos retos y mejores beneficios.

Dentro del mercado laboral se dice que la rotación del personal aumenta pese al fuerte acrecentamiento de la contratación fija, es así como Randstad deduce que la tasa por el que abandonan el trabajo de manera voluntaria es un 17% en España, es por eso que se identificó que cuatro de cada empresa han logrado crecer su rotación en el año 2022. RRHH digital (2023) afirma que las empresas españolas se enfrentan a la rotación voluntaria de empleados, con un aumento del 10% al 39% (en el 51% de los casos) de los voluntarios asalariados en plantilla en el último año, incluso entre empresas que afirman no tener rotación de empleados (27% ya mencionado).

La empresa TERRAMOVIL PERÚ SAC, objeto de la investigación está legalmente formaliza y legalizada por la SUNAT entidad que verifica el cumplimiento tributario, el ministerio de trabajo que se encarga de supervisar la situación y el cumplimientos de cada uno de sus derechos laborales, dicha empresa presenta problemas de inestabilidad, insatisfacción, presión con respecto a los colaboradores para lograr el objetivo y un alto nivel de rotación de personal lo cual genera gastos para la organización, por eso lo primero que debe hacer es reclutar, elegir y capacitar a sus nuevos empleados.

La empresa Terramovil, sector norte, ofrece trabajo a más de 50 personas en todos sus locales repartidos en las diferentes provincias como La Unión, Piura, Paita, Sechura y demás. Lamentablemente la dirección de personas en dicha empresa es deficiente, presentando problemas de liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales. Esta problemática ocurre en diversas entidades a lo largo de nuestra calurosa región Piura, desde mypes hasta grandes empresas, lo que significa que es un problema que, pese a estar presente a lo largo del tiempo, aún no se logra encontrar una solución contundente que logre cortar de raíz dicho contratiempo.

Después de haber observado y analizado la problemática que presenta la empresa TERRAMOVIL PERÚ SAC, se planteó la pregunta ¿De qué manera la dirección de personas se relaciona con la rotación laboral en la empresa de

transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023? Como preguntas específicas tenemos: ¿De qué manera las habilidades directivas se relacionan con la rotación laboral en la empresa TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023?; ¿De qué manera las competencias laborales se relacionan con la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023? y por último tenemos ¿De qué manera los estilos de dirección se relacionan con la rotación laboral en la empresa TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023?

Cuyo objetivo general es determinar la relación entre la dirección personas y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023. Derivando como objetivos específicos tenemos: Evaluar la relación que existe entre las habilidades directivas y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023. Evaluar la relación que existe entre las competencias laborales y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023. Evaluar la relación que existe entre los estilos de dirección y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.

Esta investigación se justifica de manera teórica con el propósito de demostrar la relación entre la dirección y rotación del personal, que puedan ayudar a contribuir en la mejora de la empresa TERRAMOVIL, y así poder encontrar la técnica apropiada para lograr que se cumpla nuestra propuesta, siendo un requisito primordial que tiene la universidad para culminar con éxito nuestra carrera. Además, implementará conocimientos básicos para comprender mejor el tema, de esta manera también se formularán nuevos problemas de investigación para el desarrollo de nuevos proyectos en la materia (Fernández, 2020)

En cuanto a la justificación práctica, el presente estudio aporta conocimientos entendibles básicos sobre la dirección de personas y su relación con la rotación laboral, abriendo paso a problemas de investigación los cuales colaborarán hacia nuevos hallazgos sobre dichas variables. Este informe otorga información extra para caracterizar las variables de estudio, dando paso a los nuevos investigadores, los cuales concluirán respecto a sus estudios (Fernández, 2020)

Finalmente se justifica de manera metodológica porque para obtener los datos se emplearán fuentes primarias y secundarias para la recolección de información, además se comprobará el tamaño de la población y la muestra, donde se hará uso de técnicas o instrumentos de recolección, donde se diseñará en un cuestionario según nuestras dimensiones.

Como hipótesis general tenemos: Existe una relación directa entre la dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023

Como hipótesis específicas tenemos: Existe una relación directa entre las habilidades directivas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023; Existe relación directa entre las competencias laborales y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023, finalmente; Existe relación directa entre los estilos de dirección y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Pérez (2018) realizó una investigación que lleva como título *Estudio de la motivación en los trabajadores sindicalizados de una universidad pública en el estado de Morelos. CASO: UAEM*. Su objetivo principal fue estudiar la motivación que incide en el desempeño de los colaboradores administrativos sindicalizados de la UAEM. Su estudio es cualitativo, porque busca obtener las percepciones de sí mismos, con relación a los impulsos que guían el desempeño de cada uno de los colaboradores administrativos de la UAEM; así como también es cuantitativo por él analiza los datos obtenidos por medio de la encuesta que se aplica a los individuos que trabajan en distintos municipios del Estado de Morelos donde se ubican las áreas o los diferentes Campus Universitarios. Cuyo trabajo se concluye que el estudio de motivación de los empleados universitarios permite, mediante sus hallazgos, diseñar un modelo de acuerdo a sus necesidades.

Ramos et al. (2022) *Desarrollo de un plan de gestión humana para disminuir la rotación de operarios de producción de una empresa metalmeccánica*. Esta tesis fue una propuesta para resolver un problema frecuente que se presentaba en una empresa metalmeccánica, la cual era la rotación de personal, precisamente en el puesto de producción, la cual podría afectar altamente los niveles de producción de la empresa. Es así como concluyó que esto se produce por factores, tanto ajenos como internos de la organización. Sin embargo, al aplicar un cuestionario para controlar el nivel de satisfacción se dieron cuenta que este era bajo, lo cual, puso en evidencia la insatisfacción de los empleados de dicha empresa. El plan que desarrollaron los autores consiste en revisar el salario que están percibiendo los trabajadores del área operativa, aplicar capacitaciones, implementar un espacio para atender en cualquier queja a los empleados del área operativa, tener en cuenta siempre el ambiente de la empresa donde laboran generando un plan de endomarketing para ver qué tan comprometidos se encuentran las personas con su labor a desempeñar.

Yanza (2018) *Gestión Del Talento Humano Por Competencias Para Optimizar El Desempeño Laboral En La Hostería Andaluza Del Cantón Guano Provincia De Chimborazo*. Plantea su objetivo evaluar la dirección de personas y

como esta puede ayudar en el desenvolvimiento laboral en la hostería Andaluza, Ecuador. Para la recaudación de información se utilizó un cuestionario de preguntas, las cuales, fueron aplicadas a 33 empleados del área operativa.

En el desarrollo de la tesis dejan en claro la necesidad de elaborar un modelo de gestión del desarrollo humano para mejorar el rendimiento de sus trabajadores. Se concluyó que un análisis Foda le ayudó a encontrar algunos componentes que ayudaron a estructurar el modelo de gestión anteriormente mencionado.

Fernández (2018) en su trabajo de investigación titulado *El work engagement y la intención de rotación de los colaboradores de la organización de transportes N&V SAC*. Como objetivo general fue determinar el efecto del compromiso laboral en la intención de rotación de los empleados de una empresa. Se seleccionó a 50 trabajadores quienes contestaron un cuestionario elaborado y diseñado para medir las dimensiones estudiadas. La tesis fue cuantitativa de nivel correlacional. Los resultados muestran que las dimensiones de absorción y vitalidad inciden en las intenciones de rotación, mientras que la dimensión de dedicación no. Es aquí donde los autores concluyen que las empresas deben trabajar con los colaboradores a un nivel más psicológico, con el objetivo de encontrar aspectos internos que les permitan tener una mejor comunicación con sus empleados.

Andrade y Nestares (2019) *Dirección de personas y el desarrollo organizacional en la Coopac Volcan Ltda. 392, 2018*, cuyo principal objetivo es satisfacer las necesidades financieras de sus socios y terceros a través de préstamos, ahorros, seguridad social, capacitaciones y obsequios. Su tipo de investigación es fundamental, utilizando encuestas y análisis de literatura como herramientas de recolección de datos. Por población, son todos trabajadores de Coopac 392. Ambos autores demostraron y concluyeron que existía una relación positiva entre las dos variables estudiadas.

Medina (2021) en su tesis titulada "Ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima - 2021". El autor establece su o. general en determinar la relación entre el ambiente corporativo y la rotación de personal en una empresa eléctrica en la capital peruana. La tesis fue cualitativa, de tipo aplicada

y correlacional. 100 empleados colaboraron para realizar la encuesta de dicho informe. El autor concluyó que hay relación entre las dos variables.

Abad (2021) en su investigación titulada *Habilidades blandas y el trabajo en equipo en los estudiantes de la Institución Educativa de Guayaquil, 2021*. El objetivo principal de dicho proyecto fue determinar la incidencia de las habilidades blandas y el trabajo en equipo en los estudiantes. La metodología de estudio utilizada es de diseño no experimental correlacional. Como población se tuvo a 60 estudiantes, los cuales respondieron a una encuesta de 40 preguntas. Gracias a esto, se obtuvo que la mayoría de alumnos tienen una relación mala, mientras que otro grupo de alumnos tienen un nivel bueno. El autor de dicha tesis concluye que hay relación directa entre las variables estudiadas.

Montejo y Sánchez (2022) en su tesis que lleva como título *Cultura organizacional y rotación del personal en la empresa Caylú Import S.R.L Piura – 2022*. El informe tuvo como propósito determinar el nivel de incidencia entre la cultura organizacional de la empresa Caylú Import S.R.L. Piura, 2022. Fue una investigación cualitativa. El cuestionario fue el método de recolección de datos, el cual fue aplicado a 34 colaboradores. Con los respectivos análisis aplicados, se llegó a la conclusión de que ambas variables son inversamente proporcionales.

Landers (2021) en su trabajo titulado *Liderazgo y ecoeficiencia en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Piura 2021*. El objetivo que planteó fue determinar la relación entre ambas variables dentro de la Dirección de Transportes y Comunicaciones de Piura. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, de diseño no experimental. Se realizó una muestra de 50 funcionarios públicos mediante cuestionario o encuesta y se analizó con la ayuda del programa SPSS V.22. La conclusión es que ambas variables tienen una correlación positiva moderada, lo que significa que están relacionadas.

Graus (2021) en su tesis titulada *Estilos de dirección y gestión administrativa en el Cetpro domingo mandamiento Sipán*. Tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre el estilo de dirección y la gestión administrativa en el CETPRO Domingo Mandamiento Sipán, distrito de Hualmay – 2021. Se considero a 24 docentes y trabajadores administrativos como muestra, su

metodología fue cuantitativa, diseño no experimental, nivel correlacional, de corte transversal y aplicada. Para describir y extrapolar los resultados se utilizó un cuestionario de escala Likert de 35 ítems, teniendo en cuenta el estilo de gestión y administración. Así mismo el responsable del organismo considera que es necesario realizar más capacitaciones en diferentes tipos de métodos de gestión, participar activamente en este evento y mejorar la planificación, organización y orientación de la gestión administrativa.

Chávez y Santillana (2017) en su trabajo de investigación *Competitividad laboral y la rotación laboral de los trabajadores en la sede corporativa del Hotel Costa del Sol Wyndham de Lima*, planteo como objetivo general determinar la relación que existe entre la competitividad laboral y la rotación laboral de los trabajadores en dicha empresa. En la tesis presenta sus métodos fueron cuantitativos, tipos básicos, diseños no experimentales, no transaccionales y correlacionales. La muestra de esta investigación está conformada por 100 personas de ambos géneros que desempeñan funciones en las diferentes áreas en la empresa estudiada.

A continuación, veremos la definición de la variable, comenzando con la dirección de personal. Según Avalos (2019), nos dice que es una evolución que experimenta los problemas sociales de las organizaciones y de la propia evolución, de tal manera que es considerada también como un grupo de mecanismos que les permite retener, atraer y motivar a las personas de una empresa de manera activa, logrando el cumplimiento de su objetivo planteado, siendo una de las funciones principales, que tiene cada uno de los jefes de dirección.

Por otro lado, Cueva y Palomino (2023) pueden decir que la dirección de personal es el proceso de dirigir a los trabajadores para cumplir cada una de sus metas dentro de las empresas o equipo, además esta es una de las fases de la administración, que se refiere a la relación interpersonal que tienen los directivos y sus respectivos colaboradores en todo el nivel jerárquico, teniendo como finalidad interrelacionarse con el personal de la organización, desarrollando la motivación el liderazgo, trabajo en equipo y la comunicación.

Según Andrade y Nestares (2018), dice que en una organización es de suma importancia tener recursos que cuenten con una buena dirección de personas, ya que conocer los problemas y cómo se desarrollan las personas dentro de una empresa para que esta crezca. Además, es importante trabajar en su mente para que se sienta motivado.

Palacios y Sulca (2020), nos dicen que la dirección de personas es la clave principal dentro de una empresa que vela por su crecimiento. Hoy por hoy existen sectores que no le dan la debida importancia a la gestión de personas y todas las ventajas que este conlleva. Aparte, las organizaciones se encuentran en constante competencia con sus rivales y con los nuevos retos, es por ello que se debe capacitar al colaborador y hacerlo crecer para enfrentar estos desafíos.

Por otro lado, tenemos las dimensiones de la dirección de personal, Rojas (2018), nos habla de las habilidades directivas que vienen hacer un conjunto de capacidades y conocimientos que un ser humano tiene para realizar sus actividades como gerente de una empresa, ya que son muy importantes para su crecimiento personal y profesional, entre ellas encontramos la:

La motivación en una empresa establece un ambiente de trabajo adecuado donde los empleados tengan todas las ganas y deseo de poder llegar alcanzar el objetivo que se plasme en dichas organizaciones, así mismo determina 3 elementos básicos como son el esfuerzo, la necesidad individual y metas organizacionales que se concentra en descubrir la conducta de los colaboradores, y de acuerdo a eso poderles dar un incentivo económicos por el desenvolvimiento de cada uno (Vásquez, 2021).

Sounders (2019) define a la motivación como un proceso interno, una condición que desea un cambio para nosotros mismos. Nos habla también sobre que esta es un comportamiento enérgico, por lo que debemos aprovechar ese momento para movernos y tomar acciones inmediatas.

Según Choez y Vélez (2021), relata que la motivación de los trabajadores es pieza vital para conducir una empresa, independientemente del rubro a que ésta se dedique. El saber aprovechar a sus empleados con una buena motivación,

acompañados de un excelente clima laboral hace que el personal se sienta motivado e identificado con su empresa.

Por su parte, Alatrística (2020), el liderazgo viene a ser un punto clave en las organizaciones, además consiste en dirigir al personal que muchas veces se presentan con actitudes diferentes, lo cual hace complejo desarrollar esta actividad. Así mismo para Salinas (2021), es un fenómeno de la sociedad caracterizado por respuestas rápidas y óptimas a las dificultades que surgen en el transcurso de un trabajo determinado, con el fin de mantener una ventaja competitiva sobre otras organizaciones.

Barney y Pratt (2023) definen el liderazgo como la capacidad de un individuo o grupo de personas para guiar e influir, por un determinado camino u objetivos, a una organización, sociedad o equipo.

Así mismo Valenzuela et al. (2020), nos dice que la comunicación es fundamental que exista dentro de las organizaciones, ya que esta es la base para que todo se realice de manera clara y precisa, logrando que los empleados alcancen sus metas personales dentro de su trabajo.

Nordquist (2019) nos dice que la comunicación es el proceso por el cual se reciben mensajes verbales y no verbales que transmiten algún tipo de información. Recalca que todos los seres vivos poseen la habilidad para comunicarse, sin embargo, los humanos se diferencian por su capacidad de transferir significados específicos en cada mensaje.

La comunicación organizacional implica interdependencia entre los dominios internos y externos, además tiene la capacidad de agrupar y coordinar las actividades de todas las áreas y niveles de acuerdo con el desarrollo de los objetivos de la organización. A partir de este hecho ayuda en la atención y la interrelación entre otros públicos, esto parte desde el análisis, planeación, desarrollo y evaluación de la realidad organizacional. Desde la perspectiva también se considera como el grupo de actividades y técnicas diseñadas para simplificar el flujo de mensajes que ocurren entre los miembros de una empresa y su entorno (Oyarvide et al. 2017).

El portal web Indeed (2023) expresa que el trabajo en equipo es una actividad donde se reúnen un grupo de personas para llevar a cabo una tarea. Además, se puede ver las relaciones que tienen unos con otros, la habilidad creativa y las fortalezas de los otros miembros del equipo.

Ayoví (2019), manifiesta que, al realizar un buen trabajo en equipo, se logra una excelente productividad, lo que aumenta la competitividad y permite que el empleado se identifique con la empresa, gracias a esto, se mejora el clima laboral, lo que conlleva a alcanzar los objetivos propuestos.

Rojas (2018), considera que el trabajo en equipo significa “trabajar de manera activa para alcanzar objetivos de los cuales todos los miembros son responsables”. De esta manera se sabe que cada persona tiene habilidades, destrezas y conocimientos que se complementan para ayudar a incrementar la productividad y calidad de vida de los involucrados, también se trata del intercambio de experiencias entre los participantes, el respeto a sus roles o funciones y el logro de objetivos comunes participando activamente en actividades para lograr el plan.

Como segunda dimensión tenemos las competencias laborales que son la cualidad personal necesaria para realizar una actividad que determina el desempeño de las actividades dentro de una organización, y a la vez se desarrolla de una manera óptima en su puesto, esto permite que todo trabajador sea competente y lo ayuda a responder un cargo en particular, además consiste en los conocimientos adquiridos y actitudes personales. Hay que aclarar que la capacidad laboral es mucho más que tener el conocimiento para realizar las tareas, por lo tanto, incluye saber cómo hacer algo y ejecutarlo en el marco real (Montanez, 2020). Dentro de estas competencias se considera la iniciativa, proactividad y logro de objetivos.

Herrera (2020) define la iniciativa como la motivación que conduce a un trabajador a proponer ideas innovadoras que contribuyan a la eficiencia en una empresa, además de conseguir la resolución de problemas frente a situaciones llenas de incertidumbre.

La proactividad tiene muchas ventajas, una de ellas, según Saldaña (2020) es que produce una ventaja estratégica en la empresa donde se cuenta con personal así, notándose más en el mercado competitivo laboral, haciendo a la organización más versátil en caso se requiera.

Sinusoid (2021) define la proactividad como la aceptación de realidades difíciles y ser capaz de determinar cómo resolverlas en el menor tiempo posible. También, cree que, si eres proactivo, decides como responder hacia ciertas circunstancias para lograr los resultados que se desean.

El logro de objetivos es importante para incrementar la motivación y productividad en las organizaciones, ya que es a lo que toda empresa quiere llegar. Cuando se traza una meta a alcanzar, se tienen que determinar los objetivos a lograr para llegar a dicho propósito, es por ello que en la mayoría de empresas, se establecen objetivos de corto, mediano y largo plazo (Salcedo, 2018).

Por último, tenemos como dimensión los estilos de la dirección de personal que para muchos autores los estilos del liderazgo se conocen como el arte de dirigir, además es algo, reconocible, concreto, relativamente aislable y fuente de éxito o fracaso en el campo de la dirección. Según Sánchez (2017) este estilo está relacionado con qué tan creativo es el líder y qué tan bien se desempeña en el trabajo y en las interacciones grupales. Se trata de intuición, creatividad, uso de la experiencia y métodos cualitativos, práctica, apreciación, especialización, iniciativa. La experiencia, la edad, el nivel educativo, la personalidad, la ideología, el carácter y la sabiduría de un líder influyen en el estilo de la dirección, esto explica cómo algunas personas pueden lograr resultados mucho más altos que otras utilizando los mismos recursos, es por ello que se puede decir es un elemento de la forma en que se establece el proceso de comunicación, dentro de ello tenemos 3 tipos de estilos:

Tenemos autocrático, en este estilo los jefes imponen reglas y normas, establecen estrategias a seguir, planifican y diseñan el trabajo, y dicen quién debe hacerlo. No clasifica los procedimientos de seguimiento, sino que determina las fases de corto plazo de las actividades (Reyes, 2017).

El consultivo es un estilo que interviene en el estilo autocrático y democrático, en este caso el jefe trata de convencer a su equipo de una decisión que tomó haciéndolo sentir como si la decisión fuera suya. Para ello, debe ser un gerente muy persuasivo (Bamonde y Sardi, 2021)

Además, también está el estilo democrático, las actividades se determinan en discusiones grupales y los supervisores son sólo para orientación y apoyo. Hacer sugerencias que puedan ser evaluadas en grupos (Hurtado, 2016).

La calidad de dirección, para Bastidas (2018) es una técnica que toda organización utiliza para lograr cumplir su objetivo marchando hacia la mejora continua de cada uno los niveles organizativos y utilizando los diversos recursos disponibles con el menor coste posible, además existen diferentes niveles como son:

Estratégico o Alta Dirección es aquel que radica en su visión y liderazgo, infundiendo el espíritu y el entorno de trabajo de toda la organización. Su principal función es la planificación estratégica, que contiene la visión del negocio, establece la razón de ser y los objetivos a largo plazo. Junto con los mandos medios, apoyados en la base de operaciones, analiza el entorno para determinar las acciones a realizar en equipo dentro de la organización.

Luego está el Táctico o Dirección Media a este nivel corresponde la planificación, que reduce la estrategia al nivel de planes y programas. Esta capa es responsable del desarrollo organizacional, de esta depende la creación del ambiente de trabajo y la relación que se establece en el nudo de comunicación entre la base de operaciones y la alta dirección.

Finalmente nos habla de lo Operativo o Baja Dirección en este nivel hay que trabajar mucho para crear un ambiente de satisfacción, responsabilidad y compromiso que incremente la productividad de la empresa.

Según Vargas (2019), la rotación está relacionada con el tiempo que el empleado viene laborando en la organización, nuevas expectativas, oportunidades laborales o problemas personales como profesional y se basa en

la falta de personal por falta de motivación, originando rentabilidad, lo que lleva a la búsqueda de personal para ocupar las posiciones vacantes.

De tal manera que Rodríguez et al. (2017), hablan que la rotación laboral causa un gasto elevado para la empresa. Para que esto no suceda, deberán imponer estrategias que permitan mantener bajo control este suceso y así la compañía no se vea afectada.

Shweta (2022) habla sobre la rotación laboral, la cual define como el acto de reemplazar a un empleado que trabajó en una empresa por otro nuevo entrante. Además, habla sobre como este puede ser un indicador de la organización y las políticas que se manejan dentro de ella.

Por otro lado, Salazar (2016), nos dice que la rotación laboral es uno de los enigmas más preocupantes que pueden suceder dentro de una organización, principalmente en el área de recursos humanos. Esto debido a que el retiro de empleados trae como consecuencia el tener que hacer procesos de selección para suplantar la pérdida de personal, con la finalidad de que la empresa no se sienta comprometida con su producción.

Es por eso que Hernández et al. (2017), manifiesta que una de las principales causas de la rotación laboral es tener problemas con sus jefes. Aclara también que tener problemas personales o ajenos a la organización inciden mucho en el por qué toman esta decisión, esto puede provocar un bajo rendimiento en sus actividades, lo que puede desembocar en un rechazo hacia la empresa.

Por último, el factor que más influye en la rotación laboral es el bajo sueldo que perciben. Para que esto pueda tener solución, la empresa tiene que trabajar en darle un óptimo centro de labores a sus empleados para que se sientan cómodos y no se perjudique ninguna de las dos partes involucradas.

Las dimensiones que tenemos dentro de dicha variable es la Admisión de personal, en este caso Olson (2017) comenta que una de las tareas más importantes es la de selección del personal más capacitado para las áreas que así lo requieran. La labor es básicamente contratar a la persona más eficiente para que pueda iniciar labores en la empresa a la que postula. Esto lo consiguen mediante

unas pruebas que le hacen al entrevistado para evaluar sus capacidades y habilidades, dentro de ello tenemos el:

Nájera (2018) plantea que el proceso de reclutamiento cumple un papel muy importante en las organizaciones, ya que están relacionadas con cada una de las etapas o pasos para cumplir con las metas de competitividad y productividad dentro de la entidad. Es de gran importancia que las empresas apliquen los procedimientos necesarios, para poder seleccionar a los candidatos adecuados para el puesto esperado desempeñando eficazmente cada función que se les asigne, además es considerada como las etapas iniciales de los procesos relacionados con los recursos humanos, dando paso a la selección e integración de los colaboradores.

La selección del personal es un proceso que es ejecutado a través de proyectos y técnicas efectivas, coherentes con la dirección estratégica de las organizaciones y las políticas derivadas de la gestión de recursos humanos, con el objetivo de que se encuentre el candidato que mejor coincida con las características solicitadas presentes y futuras predecibles para el cargo laboral de una organización concreta (Martínez y Vargas, 2019)

Se entiende que la contratación de personal en diferentes empresas puede considerarse un cuello de botella y requiere que se tomen todas las precauciones necesarias en la redacción del documento denominado contrato de trabajo, siendo necesario realizar esta investigación con base en hechos de contratación y recomendaciones de admisión, entre otras. cual, en el caso de que se necesiten empleados al firmar el contrato formal con la empresa, se desarrollarán, reclutarán y atraerán planes de incentivos e incentivos.

También opta por el Retiro de personal, Salazar (2016) comparte que se pueden agrupar en tres las causas por lo que sucede esto: factores internos, factores personales y el mercado de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este informe será de tipo aplicada, pues tendrá la finalidad de proponer soluciones innovadoras hacia algún problema en específico. Según Álvarez (2020) el tipo de investigación aplicada ayuda a que se logre conseguir data nueva orientada a solucionar problemas. El fin de este tipo de investigación es darle solución a algún problema o método, con un enfoque de investigación y consolidación del aprendizaje para ponerlo en práctica en la vida real. En los diferentes casos es considerada como una problemática de la sociedad que aún no se ha resuelto.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, porque se realizará la recolección y el análisis de datos, para responder las preguntas y probar la hipótesis previamente establecida, además se basa en la medición numérica y conteo. Alan y Cortez (2018) mencionaron que se construyó a partir de una base de datos generada a partir de diversas referencias relacionadas con el uso de herramientas informáticas y ciencia para llegar a soluciones. Estos incluyen decidir centrarse en el problema y comprender su alcance, buscando así resultados predecibles para la población en general.

Diseño de investigación

Diseño no experimental, transversal y correlacional. Se puede decir que esta investigación será de nivel correlacional, ya que se buscará identificar el nivel de dependencia de las variables planteadas, presentando el siguiente esquema que favorecerá al infir

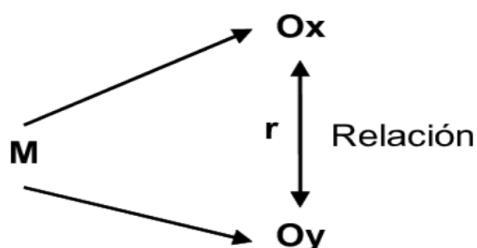


Ilustración 1: Diseño de investigación

Donde:

- M : Muestra de investigación
Ox : Observación de la variable Dirección de personas
Oy : Observación de la variable Rotación laboral
r : Relación de variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1:

Dirección de personas:

Según Cueva y Palomino (2023) la dirección de personas es el proceso de dirigir a las personas para cumplir cada una de sus metas dentro de las empresas o equipo, además esta es una de las fases del proceso administrativo que se refiere a la relación interpersonal que tienen los directivos y sus respectivos colaboradores en todo el nivel jerárquico, teniendo como finalidad interrelacionarse con el personal de la empresa, desarrollando así el liderazgo, trabajo en equipo, la comunicación y la motivación. Se presentan las dimensiones de la primera variable:

- Habilidades directivas: motivación, trabajo en equipo, comunicación.
- Competencias laborales: Iniciativa, proactividad, logro de objetivos.
- Estilos de dirección: autocrático, consultivo, democrático.

Definición operacional

Variable 1:

Dirección de personas:

Se realizarán 17 preguntas en un cuestionario que tendrán como dimensiones las habilidades directivas, competencias laborales y calidad de dirección, Andrade y Nestares (2018). Dicha encuesta se realizará en la empresa de transportes Terramovil Perú S.A.C

Variable 2:

Rotación laboral:

Por otro lado, Chiavenato (2018) define la rotación de personal como un indicador de carácter predictivo en las empresas y que se puede identificar como la exclusión del recurso humano. Vale aclarar, además, que esta salida debe verse compensada por un nuevo ingreso para que esa parte del área no quede desbalanceada.

Los indicadores de rotación de personal son:

- Admisión de personal: reclutamiento, selección, contratación.
- Retiro de personal: Intención de retiro, satisfacción en el puesto.

Definición operacional:

- Rotación laboral

Se realizarán 10 preguntas en un cuestionario que tendrán como dimensiones admisión de personal y retiro de personal, Sánchez (2022). Dicho cuestionario se realizará en la empresa de transportes Terramovil Perú S.A.C

Escala de medición

La escala de medición del cuestionario será ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para este informe, la población estará conformada por los trabajadores de la empresa Terramovil Perú SAC sector norte, lo que da un total de 50 empleados.

- Criterios de inclusión: Personas que desempeñen actividad laboral en la empresa Terramovil Perú SAC.
- Criterios de exclusión: Personas que laboren en la empresa Terramovil Perú SAC que estén de vacaciones o tengan licencia.

Muestra

La muestra estará constituida por todos los trabajadores de la empresa Terramovil Perú SAC sector norte. Dado que nuestra población es pequeña, se realizará una muestra censal

Muestreo

No hay técnica de muestreo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se aplicará la técnica de la encuesta, lo cual nos permitirá recoger los datos por medio de un cuestionario preestablecido.

Para la recolección de información se aplicará como instrumento el cuestionario, que consta de 17 preguntas para la primera variable de dirección de personal y 10 preguntas de la segunda variable rotación laboral, lo cual se optó por una escala de calificación de cinco puntos: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre.

3.5 Procedimiento

Una vez definido el problema de investigación, se continuará con aplicar el cuestionario, el cual se redactará por los autores de este informe. Una vez hecho el cuestionario, se enviará a los expertos de la Universidad César Vallejo para la validación respectiva, la cual dará pie a que pueda aplicarse a la población establecida. Dicho cuestionario será respondido por los trabajadores de la empresa Terramovil, los cuales colaboran con nosotros para la realización de este trabajo. Teniendo la información necesaria, será momento de validación de confiabilidad, el cual será firmado por un experto de la Universidad César Vallejo.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos recolectados gracias al instrumento aplicado a la población, será necesario utilizar el programa SPSS v26, el cual sirve para

identificar la confiabilidad de las variables estudiadas. Dichas variables serán sometidas a una prueba de Alfa de Cronbach, siendo positiva si es que es mayor a 0.70 y siendo negativa si es que es menor al monto indicado.

3.7 Aspectos éticos:

Para este proyecto de investigación, se tomarán en cuenta los parámetros, valores y aspectos éticos dados por la Universidad César Vallejo, los cuales son de suma importancia para reforzar la investigación científica de la universidad. En dicho proyecto, se cumplirán aspectos como la libre voluntad de los participantes, esto al ser partícipes de la realización del informe, además de la correcta validación del instrumento y confiabilidad del mismo.

Al igual que lo anterior, dicho informe contará con los parámetros nacionales e internacionales a los que la universidad Cesar Vallejo está ligada, como lo son las normas APA 7MA Edición y el uso correcto del turnitin para evitar el plagio de otras tesis y ver la originalidad del proyecto.

IV. RESULTADOS

Como medida de recolección de los resultados de la investigación, se aplicó el instrumento cuestionario a los trabajadores de la empresa transporte

TERRAMOVIL Perú S.A.C con el objetivo de poder evaluar las variables Dirección de personas y la rotación laboral del servicio en base a la puntuación de las respuestas por medio de su presentación en escala de Likert con las categorías: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

4.1 Informe de datos recopilados a través del instrumento cuestionario

a) Datos generales de encuestados

Tabla 1: Datos Descriptivos: Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	23	46%
	Femenino	27	54%
	Total	50	100%

Se observa que del total de los 50 trabajadores encuestados representan el 100%, de los cuales el 54% son del género masculino, mientras que el 46% son del sexo femenino.

Tabla 2: Datos Descriptivos: Edades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	18-25	24	48%
	26-35	15	30%
	35-50	11	22%
	Total	50	100%

De los 50 trabajadores encuestados representan el 100%, de los cuales: 24 colaboradores equivalen a un 48% con la edad de 18 - 25, así como 15 al 30% de 26 – 35 años y por último 11 al 22% de 35 – 50, mencionando que la mayoría de los colaboradores encuestados tiene una edad entre 18 - 25 años, es decir, es un personal cuentan con personal joven.

Objetivo 1: Evaluar la relación que existe entre las habilidades directivas y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.

Tabla 3 :Resultados descriptiva de las habilidades directivas

Habilidades directivas	Escala de alternativas										Total	
	Nunca (1)		Casi nunca (2)		A veces (3)		Casi siempre (4)		Siempre (5)			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
La empresa emplea estrategias de motivación a sus empleados	4	8,0%	9	18,0%	6	12,0%	13	26,0%	18	36,0%	50	100,0%
Existe una buena comunicación entre empleados y jefes de la empresa	2	4,0%	1	2,0%	15	30,0%	14	28,0%	18	36,0%	50	100,0%
El personal expresa libremente sus ideas	2	4,0%	0	0,0%	16	32,0%	13	26,0%	19	38,0%	50	100,0%
Existe el trabajo en equipo dentro de la empresa	2	4,0%	1	2,0%	11	22,0%	14	28,0%	22	44,0%	50	100,0%
Un buen trabajo en equipo mejora los resultados de la empresa	0	0,0%	1	2,0%	4	8,0%	9	18,0%	36	72,0%	50	100,0%

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa de transporte Terramovil

En la tabla 3, se muestran los resultados de la primera parte de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Terramovil en lo que se refiere a habilidades directivas. Podemos evidenciar que el 36% de los encuestados indica que la empresa aplica estrategias de motivación a sus empleados. El mismo porcentaje de personas da fe que existe una buena comunicación organizacional, mientras que el 38% de los encuestados nos dice que pueden expresar libremente sus ideas sin miedo a represalias. Finalmente, el 72% del total indicó que el trabajo de equipo mejora los resultados de la empresa. Según los resultados obtenidos, se

puede decir que Terramovil tiene que implementar más estrategias de comunicación y motivación con sus colaboradores, para que pueda incrementar la confianza de la persona y así lograr un incremento en la productividad del mismo, además de mejorar el clima laboral en el que se desempeña todo el personal de la empresa.

Contrastación de Hipótesis Específica 1

H1: Las habilidades directivas se relacionan directamente con la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.

Tabla 4 :Prueba correlación de Spearman: Habilidades directivas

		Correlaciones	
		Habilidades directivas	Rotación laboral
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	-,636**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es -0,636, es una correlación negativa moderada, lo que indica que ambas variables de relacionan inversamente. Además, se identifica que el nivel de sig. es 0,00, el cual es menor a 0,05 por lo que se acepta la entre las habilidades directivas y la rotación laboral.

Objetivo 2: Evaluar la relación que existe entre las competencias laborales y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.

Tabla 5 :Tabla descriptiva de las Competencias laborales

Competencias laborales	Nunca (1)		Casi nunca (2)		A veces (3)		Casi siempre (4)		Siempre (5)		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	Los incentivos mejoran las competencias laborales	0	0,0%	0	0,0%	11	22,0%	21	42,0%	18	36,0%	50
Los incentivos que se brindan son adecuados	4	8,0%	5	10,0%	15	30,0%	13	26,0%	13	26,0%	50	100,0%
Es necesario que los trabajadores sean proactivos	0	0,0%	0	0,0%	7	14,0%	14	28,0%	29	58,0%	50	100,0%
La empresa hace despierta la proactividad	2	4,0%	2	4,0%	10	20,0%	13	26,0%	23	46,0%	50	100,0%
Cumplen con los objetivos	1	2,0%	2	4,0%	13	26,0%	16	32,0%	18	36,0%	50	100,0%
Los objetivos son alcanzables	0	0,0%	1	2,0%	12	24,0%	15	30,0%	22	44,0%	50	100,0%

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa de transporte Terramovil

En la tabla 5, se puede ver que el 44% de los encuestados cree que los incentivos laborales ayudan a mejorar las competencias de los trabajadores. Asimismo, el 30% dice que los incentivos que les ofrece la empresa en la que trabajan son regulares. El 58% indica que es necesario que los trabajadores sean proactivos, mientras que el 46% cree que la empresa despierta su proactividad. El 36% de las personas que colaboraron con la encuesta realizada nos dicen que cumplen con los objetivos impuestos por la empresa. Finalmente, el 44% indica que los objetivos puestos por la empresa son alcanzables. Según los datos recolectados en la sección de competencias laborales, nos podemos dar cuenta que la empresa Terramovil trabaja en el bienestar de sus empleados, dándoles incentivos acordes

a su puesto de trabajo, poniendo objetivos que son realistas, por ende, alcanzables y despertando su proactividad.

Contrastación de Hipótesis Específica 2

H2: Las competencias laborales se relacionan de manera directa con la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.

Tabla 6 : *Relación que existe entre las competencias laborales y la rotación laboral*

Correlaciones				
			Competencias laborales	Rotación laboral
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	-,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	-,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 6, se puede ver que el coeficiente de correlación es de -0.612. También se puede observar que el nivel de sig. es de 0,00, el cual es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis entre las competencias laborales y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC.

Objetivo 3: Evaluar la relación que existe entre los estilos de dirección y la rotación laboral la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.

Tabla 7: *Tabla descriptiva de estilos de dirección*

Escala de alternativas

Estilos de dirección	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Su jefe no acepta sugerencias	7	14,0%	6	12,0%	22	44,0%	6	12,0%	9	18,0%	50	100,0%
Se hace todo lo que su jefe pide	3	6,0%	6	12,0%	17	34,0%	10	20,0%	14	28,0%	50	100,0%
Su jefe consulta antes de tomar decisiones	4	8,0%	4	8,0%	17	34,0%	9	18,0%	16	32,0%	50	100,0%
Su jefe considera su opinión antes de delegar funciones	2	4,0%	4	8,0%	19	38,0%	8	16,0%	17	34,0%	50	100,0%
Su jefe permite su participación democráticamente	2	4,0%	4	8,0%	13	26,0%	8	16,0%	23	46,0%	50	100,0%
Se le considera su opinión a la hora de tomar decisiones	1	2,0%	3	6,0%	21	42,0%	10	20,0%	15	30,0%	50	100,0%

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa de transporte Terramovil

En la tabla 7, el 44% de encuestados indica que hay veces en las que su jefe inmediato no acepta sus sugerencias. El 34% nos dice que existen ocasiones en las que hacen todo lo que su jefe pida sin opción a replanteárselo. Mientras que el 38% nos dice que existen ocasiones donde su jefe inmediato considera su opinión antes de delegar funciones. Finalmente, el 46% dice que su jefe permite su participación y la de sus compañeros democráticamente. Según se puede evidenciar, la empresa de transportes Terramovil cuenta con un estilo de dirección neutral, donde varios de los colaboradores dan fe que existe un ambiente de democracia donde no se tienen que preocupar por un ambiente laboral donde reine

un jefe autoritario que no deje opción a escuchar propuestas de las personas que tiene a cargo.

Contrastación de Hipótesis Específica 3

H3: Los estilos de dirección se relacionan de manera directa con la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.

Tabla 8 :Relación que existe entre los estilos de dirección

Correlaciones				
			Estilos de dirección	Rotación laboral
Rho de Spearman	Estilos de dirección	Coeficiente de correlación	1,000	-,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	-,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 8, se puede ver que el coeficiente de correlación es de -0.603. También se puede observar que el nivel de sig. es de 0,00, el cual es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis y se deduce que ambas variables se relacionan inversamente en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC.

1.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la dirección y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.

Tabla 9 :Resultados descriptivos la dirección en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023.

Dirección de personas

	Nunca -1		Casi nunca -2		A veces -3		Casi siempre -4		Siempre -5		Total	
	Rencuentro	% del N de fila	Rencuentro	% del N de fila	Rencuentro	% del N de fila	Rencuentro	% del N de fila	Rencuentro	% del N de fila	Rencuentro	% del N de fila
Dirección de personas	0	0%	0	0,0%	1	2,0%	1	2%	2	4%	50	100%

Dimensiones de las variables	Nunca -1		Casi nunca -2		A veces -3		Casi siempre -4		Siempre -5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Habilidades directivas	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%	5	10,0%	8	16,0%	50	100,0%
Competencias laborales	0	0,0%	0	0,0%	2	4,0%	4	8,0%	0	0,0%	50	100,0%
Estilos de dirección	0	0,0%	3	6,0%	6	12,0%	3	6,0%	2	4,0%	50	100,0%

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa de transporte Terramovil

Rotación laboral

	Nunca -1		Casi nunca -2		A veces -3		Casi siempre -4		Siempre -5		Total	
	Rencuentro	% del N de fila	Rencuentro	% del N de fila	Rencuentro	% del N de fila	Rencuentro	% del N de fila	Rencuentro	% del N de fila	Rencuentro	% del N de fila
Rotación laboral	4	8%	3	6%	2	4%	1	2%	3	6%	50	100%

Dimensiones de las variables	Nunca -1		Casi nunca -2		A veces -3		Casi siempre -4		Siempre -5		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Admisión de personal	0	0,0%	0	0,0%	2	4,0%	8	16,0%	4	8,0%	50	100,0%
Retiro de personal	1	2,0%	0	0,0%	2	4,0%	9	18,0%	11	22,0%	50	100,0%

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa de transporte Terramovil

En la tabla 9, se observó que, en cuanto a la dimensión de habilidades directivas, el 16% del total indicó que las habilidades directivas son indispensables en el área de trabajo. Del mismo modo, el 8% dijo que las competencias laborales son de suma importancia a la hora de desempeñarse en su centro de labores. Además de eso, el 12% manifestó que los estilos de dirección en una empresa son primordiales para que este avance y no se estanque. En la dimensión de admisión de personal,

se dio a conocer que el 16% estaba satisfecho con la forma en que se manejaba el proceso de reclutamiento dentro de la empresa de transporte. Finalmente, en el apartado de retiro de personal, el 22% manifestó que existen motivos por los que se puede dar este problema tan grave dentro de la organización.

Contrastación de Hipótesis General

HG: La dirección de personal se relaciona de manera directa con la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023

Tabla 10 :Prueba correlación de spearman: Dirección de personas y rotación Laboral

		Correlaciones	
		Dirección de personas	Rotación laboral
Rho de Spearman	Dirección de personas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	-,712**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Respecto a la tabla 10, se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es de -0,712, por lo que podemos decir que es una correlación negativa moderada, esto quiere decir que ambas variables se relacionan inversamente, mientras una sube, la otra baja; por lo que se acepta la hipótesis planteada.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación lo que busca es determinar la relación que existe entre nuestras dos variables principales, las cuales son dirección de personas y la rotación laboral, es por ello que se ha recolectado la información necesaria a través de un cuestionario, el cual fue aplicado a los trabajadores de empresa de transportes Terramovil Perú SAC, quienes fueron respondiendo cada una de las preguntas elaboradas en nuestro instrumento con total sinceridad para que los resultados del mismo sean los más exactos posibles y poder hacer una discusión a la altura de las circunstancias.

Respecto a nuestro primer objetivo específico que es evaluar la relación que existe entre las habilidades directivas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú S.A.C. Según Mendoza (2021), define a las habilidades directivas como aquellos comportamientos habituales y observables que permiten a una persona tener éxito en sus funciones gerenciales, además permite que las decisiones sigan con los pasos del proceso de toma de decisiones racional, incluido el análisis de situaciones, la definición de objetivos, la formulación, evaluación y selección de alternativas. Con respecto a los resultados obtenidos por dicha investigación se cuenta con una correlación de Spearman de $-0,636$, la cual, es una correlación negativa moderada. Además, se identifica que el nivel de sig. es $0,00$, el cual es menor a $0,05$ por lo que se acepta la hipótesis y se deduce que existe relación directa entre las habilidades directivas y la rotación laboral.

Según los resultados obtenidos, se puede decir que Terramovil tiene que implementar más estrategias de comunicación y motivación con sus colaboradores, para que pueda incrementar la confianza de la persona y así lograr un incremento en la productividad del mismo, además de mejorar el clima laboral en el que se desempeña todo el personal de la empresa.

A comparación de los resultados obtenidos por Mendoza (2021) los cuales son los fueron de $0,934$ para el cuestionario habilidades directivas y $0,894$ para desempeño laboral, en donde se evidenció que existe una gran importancia en ambas variables, lo cual es una correlación altamente significativa. Asimismo, se

demostró que, debido a sus valores, existe un coeficiente de correlación muy alto entre las dimensiones habilidades directivas y desempeño laboral.

Además, Pérez (2018) en su trabajo de investigación concluye que la motivación de los trabajadores es una de las habilidades más importantes que un universitario debe tener, porque les permite mediante sus hallazgos, diseñar un modelo de acuerdo a sus necesidades.

Con respecto al segundo objetivo que es evaluar la relación que existe entre las competencias laborales y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023. Las competencias laborales son las cualidades personales necesarias para realizar una actividad que determina el desempeño de las actividades dentro de una organización, y a la vez se desarrolla de una manera óptima en su puesto, esto permite que todo trabajador sea competente y lo ayuda a responder un cargo en particular, además consiste en los conocimientos adquiridos y actitudes personales. Hay que aclarar que la capacidad laboral es mucho más que tener el conocimiento para realizar las tareas, por lo tanto, incluye saber cómo hacer algo y ejecutarlo en el marco real (Montañez, 2020).

Según se evidencia en nuestros resultados, en la tabla número 6, se observa que el coeficiente de correlación es de -0,612. También se puede observar que el nivel de sig. es de 0,00, por lo que se acepta la hipótesis y se deduce que existe relación directa entre las competencias laborales y la rotación laboral en dicha empresa. Se puede deducir que estos resultados se dan porque dentro de la empresa existe una iniciativa y productividad regular, esto en parte por el entorno en el que se desempeñan y la motivación que da la empresa a sus trabajadores, quienes sienten que no reciben como deberían los incentivos necesarios para sentirse motivados y lograr los objetivos planteados mensualmente por gerencia.

Estos resultados fueron contrastados con los de Chávez y Santillana (2017) quien en su investigación dieron a conocer que, entre las variables presentadas en su investigación, las cuales son competitividad laboral y rotación laboral, existe una correlación moderada con un porcentaje de 0,45, lo que indica que existe relación entre ambas variables. Respecto a la tesis de Mio y Toro (2023) dan a conocer que

el coeficiente de correlación entre sus variables, motivación y desempeño laboral, es de 0,973, lo cual indica una relación significativamente alta, esto debido a que los trabajadores de la empresa donde se realizó el informe se sienten cómodos y felices de desempeñar funciones en dicho lugar.

Respecto al tercer objetivo de nuestra investigación, evaluar la relación que existe entre los estilos de dirección y la rotación laboral la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023. Según Sánchez (2017) este estilo está relacionados con qué tan creativo es el líder y qué tan bien se desempeña en el trabajo y en las interacciones grupales. Se trata de intuición, creatividad, uso de la experiencia y métodos cualitativos, práctica, apreciación, especialización, iniciativa. La experiencia, la edad, el nivel educativo, la personalidad, la ideología, el carácter y la sabiduría de un líder influyen en el estilo de la dirección, esto explica cómo algunas personas pueden lograr resultados mucho más altos que otras utilizando los mismos recursos, es por ello que se puede decir es un elemento de la forma en que se establece el proceso de comunicación, dentro de ello tenemos nos menciona 3 tipos de estilos como son autocrático, consultivo y democrático.

Los siguientes resultados se obtuvieron con base en la tabla 8 y se observó un coeficiente de correlación de -0,603. También se puede observar que el nivel de sig. es de 0,00, por lo que se acepta la hipótesis y se infiere que existe relación entre las dos variables dentro de la empresa de transporte Terramovil Perú SAC. Al comparar estos resultados con Graus (2021), el coeficiente obtenido es 0,90, el cual se considera bueno según su escala. También se realizó la prueba de confiabilidad, utilizando el método de consistencia interna combinado con el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,94, lo que se consideró una confiabilidad buena. Al aplicar Rho de Spearman se destaca un nivel de sig. de 0,01, que es inferior a 0,05. Esto da pie a rechazar la hipótesis nula y confirmar la alterna para ambas variables del CETPRO Domingo Mandamiento Sipán. Es por esto que el director concluyó que este estilo de gestión rara vez se aplica en la agencia.

Por otro lado, Guerrero (2016) demostró en sus hallazgos que la escala explicativa correlación Rho de Spearman entre las dos variables estilo de dirección y nivel de producción de los empleados de la Escuela de Negocios de la

Universidad de Sipán arrojó un 1.0 de perfección considerable dando una correlación positiva, lo que permite contrastar y aceptar la hipótesis de que existe una relación entre ambas variables. Por eso concluyó que el estilo de es democrático es más dominante en la Escuela de Negocios, según el 62% de los encuestados; los niveles de productividad en el trabajo fueron igualmente buenos para el 47,6% del personal de la Escuela de Ciencias Empresariales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se llegó a la conclusión que las habilidades directivas tienen una relación significativamente con la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil, obteniendo un coeficiente de correlación Pearson de 0.628. esto quiere decir que la empresa si motiva a sus trabajadores de diferentes maneras, y a la vez los hace trabajar en equipo para que manejen una buena relación y comunicación entre compañeros.
2. Por otro lado, también se concluye que las competencias laborales mantienen una relación significativa con la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil, cuyo coeficiente de correlación de Pearson es de 0.631, se puede decir que muchos de los colaboradores reciben incentivos, lo cual los conlleva al logro de los objetivos y aumentar la productividad de ventas de boletos a diarios.
3. Así mismo se pudo concluir que los estilos de dirección se relacionan significativamente con la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil, teniendo un coeficiente de la correlación de Pearson en 0.589 por lo que existen 3 tipos de estilos que permiten que un jefe se desempeñe bien para que la empresa siga superándose más, dentro de ella está el democrático, considerada como la más destacada porque dar órdenes de una manera moderada y así el personal se sienta tranquilo.
4. Finalmente se concluye que la dirección y rotación laboral son dos variables importantes para una organización, una de ellas le permite dirigir o saber realizar un buen reclutamiento de personal, es por ello que ambas variables se les realizó una prueba de normalidad, lo cual se considera a menos de 50 colaboradores, teniendo una correlación significativa 0,650.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda a la empresa de transporte Terramovil que considere más las habilidades de comunicación y motivación de los trabajadores porque al completar mejor esta parte tendrán más confianza entre ellos, habrá una relación más fluida y podrán expresar sus ideas, mejorando así el clima laboral en el que se desempeña todo el personal de la empresa.
2. Los incentivos son, de alguna manera, motivadores para el desempeño que pueda tener el trabajador para con la empresa. Se le recomienda a Terramovil que incremente sus incentivos para que las competencias laborales de sus colaboradores, tales como la proactividad, logro de objetivos y la iniciativa, aumenten y sea beneficioso para la empresa.
3. Los estilos de dirección influyen demasiado en el comportamiento del trabajador. Se le recomienda a la empresa Terramovil que exhorte a sus jefes de área que lleven un estilo de dirección en donde no se practique el autoritarismo y se tenga en cuenta la opinión de sus subordinados, logrando así un ambiente ameno donde reine la democracia.
4. Finalmente, se le recomienda a la empresa de transportes Terramovil que tome más en cuenta la dirección de personas que se da en su centro de labores, ya que reforzando dicho punto se puede evitar un problema tan grande como lo es la rotación laboral y todo lo que conlleva perder a un colaborador.

REFERENCIAS

- Abad, J. (2021). *Habilidades blandas y el trabajo en equipo en estudiantes en una institución educativa de Guayaquil, 2021*. Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81173>.
- Andrade, R y Nestares, J. (2019). "Dirección de personas y el desarrollo organizacional en la Coopac Volcán Ltda. 392, 2018". Pasco-Perú. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/732>.
- Alan, D & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. (1 ed.) Editorial UTMACH. Machala - Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Alatrística, G. (2020). *Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo*. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
- Ayoví, J. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bamonde, C y Sardi, E. (2021). *Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima*. pág. 20. *Metropolitana*. <https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5103/>.
- Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. Quitos.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664MAEBastidas-La%20estructura.pdf>.

Barney, N., & Pratt, M. (2023). *What is leadership? CIO*. TechTarget. <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/leadership>

Bustamante, Fernández, Moscoso & Vera (2017). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8312>

Chávez, R y Santillana, W. (2017). *Competitividad laboral y la rotación laboral de los trabajadores en la sede corporativa del Hotel Costa del Sol Wyndham de Lima*. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/0f339088-fc88-48f9-bf65-0253a2f6ba62>

Fernández, V. (2018). *“El work engagement y la intención de rotación de los colaboradores de la empresa de transportes N&V SAC*. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1415/1/TL_%20AyalaFernandezVania.pdf

Fernández, V. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica. Espiritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Guerrero, D. (2017). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4135/Guerrero%20-%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Graus, A. (2021). *Estilos de dirección y gestión administrativa en el Cetpro domingo mandamiento Sipán – Hualmay. Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5716/ARMANDO%20GRAUS%20MESTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, O. (2017). *Main Causes of Personnel Turnover in Transportation Services Company. Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte*. Revista Sociología Contemporánea.
https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf
- Herrera, C. (2020). *Orientación al cambio y su relación con la iniciativa laboral del personal administrativo en la Unidad Ejecutora Hospital II-2 Tarapoto, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69232>
- Oyarvide, H., Reyes, E., Montaña, M. (2017). *Internal communication as an indispensable tool of business administration*. La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas, págs 7.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174479>
- Hurtado, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>, pág. 7.
- Indeed Editorial Team. (2023). *What is teamwork? Including definition and characteristics*. Indeed.com UK. <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-teamwork>
- Landers, M. (2022). *Liderazgo y ecoeficiencia en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Piura 2021*. Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93511/Melendez_RGR-Rivera_CJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Martínez, O & Vargas, T. (2019). *Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development*.

<http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>

Medina, M. (2021). *Ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica*, Lima-2021. Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83486/Medina_TMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Mio, A. y Toro, D. (2023). *Dirección de personas y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral de Chiclayo de la Zona Registral N°II - 2021*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11050>

Montañez, I. (2020). *Evolution of the concept of labor competence in the century XIX. Evolución del concepto de competencia laboral en el siglo XIX*. Bogotá.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7885/1/275438-2020-I-GTH.pdf>.

Montejo, M y Sánchez, R. (2022). *Cultura organizacional y rotación del personal en la empresa Caylú Import S.R.L Piura – 2022*. Piura.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/102593>.

Nájera, S. Herrera, P. y Pérez, F. (2018). *Influencia de la personalidad en el liderazgo*. Revista Ciencia Unemi, 11(28), 70-75. DOI.

<http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss28.2018pp70-75p>

Nordquist, R. (2019). What is communication? ThoughtCo.

<https://www.thoughtco.com/what-is-communication-1689877>

Olvera, (2019). *Consecuencias de una mala planificación de los recursos humanos*. [https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-](https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificaciondelosrecursoshumanos.pdf)

[planificaciondelosrecursoshumanos.pdf](https://www.eumed.net/actas/19/desarrollo-empresarial/35-consecuencias-de-una-mala-planificaciondelosrecursoshumanos.pdf)

- Pérez, A. (2018). *Estudio de la motivación en los trabajadores sindicalizados de una Universidad pública en el estado de Morelos. Caso: Uaem.* Cuernavaca, Morelos.<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1790/SASHNR08T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Pérez. M. (2016). *Los diferentes estilos de dirección en las empresas. Emprendedora.* España.
<https://core.ac.uk/download/pdf/235859933.pdf>.
- Reyes, J. (2017). *Percepciones sobre liderazgo.* (pág. 6).
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>.
- Rodríguez, J., Ortiz, J., Vera, G., Soto, J., y Delgado J. (2017). *Satisfacción y rotación laboral en personal de empresas mineras de Arequipa y Cusco.* Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8638>
- Rodríguez, G. (2020). The impact caused by the high rotation of personnel in organizations.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36209/Rodr%C3%ADguezGrisalesPaolaViviana2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rojas, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios.*
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf.
- Rojas, Y. (2018). *The working in team to promote the participation of the social actors.* Venezuela.
<file:///C:/Users/USER/Downloads/DialnetEITrabajoEnEquipoParaPromoverLaParticipacionDeLosA6773131.pdf>.
- RRHH digital, (2023). *La rotación laboral en España: causas, datos e inconvenientes para las empresas.*
<https://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado->

laboral/135288/Larotacion-laboralenEspañacausasdatoseinconvenientesparalasesempresas?target=_self.

Salazar, T. (2016). *Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas de retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero (trabajo de investigación para optar el título profesional de Licenciada en Administración)*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/1724>

Saldaña, R. (2020). *Gestión del cambio y proactividad en trabajadores, Ejecutora 400 Ministerio de Salud - Tarapoto 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71181>

Salinas, M. (2021). *El liderazgo y los recursos humanos de la agencia de aduanas Blog aduanas SAC de Lima, Perú, 2019*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1766/Tesis%20Mishelle%20Salinas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanchez, I. (2022). *El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021*. [Universidad Privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9166/REP_IVAN.SANCHEZ_EL.CLIMA.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salcedo, H. (2018). *Logro de objetivos*. Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/659/65926549007.pdf>.

Sinusoid, D. (2021). *Stephen Covey: Proactivity—Take Ownership or Fail*. Shortform Books. <https://www.shortform.com/blog/stephen-covey-proactivity/>

Shweta. (2022, October 12). *Employee Turnover Rate: Definition & Calculation*. Forbes Advisor. <https://www.forbes.com/advisor/business/employee-turnover-rate/>

- Sounders, B. (2019). *What is Motivation? A Psychologist Explains*. PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/what-is-motivation/#motivation>
- Valenzuela, N., Martínez, C., Sánchez, V., y Briones, C. (2020). *Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila*. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 129-141. <https://doi.org/10.22579/23463910.206>
- Vargas, R. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Conexión-Esan. <https://www.esan.edu.pe/conexionesan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Vázquez A. (2022). *Dirección de personal*. México: 17^a edición del Torneo de Golf IPADE Invitacional.

ANEXOS

ANEXO 1:

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DIRECCION DE PERSONAS	Según Cueva y Palomino (2023) la dirección de personas es el proceso de dirigir a las personas para cumplir cada una de sus metas dentro de las empresas o equipo, además esta es una de las fases del proceso administrativo que se refiere a la relación interpersonal que tienen los directivos y sus respectivos colaboradores en todo el nivel jerárquico, teniendo como finalidad interrelacionarse con el personal de la empresa.	Está conformado por las dimensiones habilidades directivas, competencias laborales y estilos de dirección, Andrade y Nestares (2018). Aplicando el cuestionario como medida de recolección de datos	Habilidades directivas	Motivación Trabajo en equipo Comunicación	Ordinal
			Competencias laborales	Iniciativa Proactividad Logro de objetivos	Ordinal
			Estilos de dirección	Autocrático Consultivo Democrático	Ordinal
ROTACION LABORAL	Por otro lado, Chiavenato (2018) define la rotación de personal como un indicador de carácter predictivo en las empresas y que se puede identificar como la exclusión del recurso humano. Vale aclarar, además, que esta salida debe verse compensada por un nuevo ingreso para que esa parte del área no quede desbalanceada.	Está conformado por las dimensiones admisión de personal y retiro de personal, Sánchez (2022). Aplicando el cuestionario como medida de recolección de datos.	Admisión de personal	Reclutamiento Selección Contratación	Ordinal
			Retiro de personal	Intención de retiro Satisfacción en el puesto	Ordinal



ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
FICHA DE ENCUESTA**

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables dirección de personal y rotación laboral. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero: estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

**TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS
INSTRUCCIONES**

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE



V1. Dirección de personas				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Habilidades directivas	Motivación	1	La empresa emplea estrategias de motivación a sus empleados					
	Comunicación	2	Existe una buena comunicación entre empleados y jefes de la empresa					
		3	El personal expresa libremente sus ideas					
	Trabajo en equipo	4	Existe el trabajo en equipo dentro de la empresa					
		5	Un buen trabajo en equipo mejora los resultados de la empresa					
Competencias laborales	Incentivos	6	Los incentivos laborales ayudan a mejorar las competencias de los trabajadores					
		7	Los incentivos o premios que les brindan son adecuados y justos					
	Proactividad	8	Es necesario que los trabajadores sean proactivos					
		9	La empresa hace que sus trabajadores despierten su proactividad					
	Logro de objetivos	10	Cumplen con los objetivos impuestos por la empresa					
		11	Los objetivos son alcanzables					
Estilos de dirección	Autocrático	12	Su jefe inmediato no acepta sus sugerencias					
		13	Se hace todo lo que su jefe pide sin opción a replanteárselo					
	Consultivo	14	Su jefe inmediato consulta antes de tomar decisiones					
		15	Su jefe inmediato considera su opinión a la hora de delegar funciones					
	Democrático	16	Su jefe inmediato permite su participación democráticamente					
		17	Se le considera su opinión y la de sus compañeros a la hora de tomar decisiones					

	OPCIÓN DE RESPUESTA
--	----------------------------



V2. Rotación laboral

				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Admisión de personal	Reclutamiento	18	Se hace un adecuado proceso de reclutamiento de personal dentro de su empresa					
		19	El reclutador fue profesional a la hora de las entrevistas de trabajo					
	Selección	20	El proceso de selección cumple con sus expectativas					
		21	Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales					
	Contratación	22	Las condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) establecidos dentro de su contrato son adecuadas					
		23	Considera importante que el personal firme contrato desde el primer día que ingresa a laborar					
Retiro de personal	Intención de retiro	24	La empresa brinda estabilidad laboral a sus colaboradores					
		25	La remuneración influye en la permanencia de personal de las empresas					
	Satisfacción en el puesto	26	Se siente satisfecho en el puesto que se desempeña					
		27	La satisfacción laboral es un motivo de permanencia en la empresa					

Muchas gracias

ANEXO3: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Flores Lupuche, Cinthia Pamela Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la empresa de transporte Terramovil Perú SAC – Sector norte
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 17 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 10 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico



- **Variable 1:** Dirección de personal
Según Cueva y Palomino (2023) la dirección de personas es el proceso de dirigir a las personas para cumplir cada una de sus metas dentro de las empresas o equipo, además esta es una de las fases del proceso administrativo que se refiere a la relación interpersonal que tienen los directivos y sus respectivos colaboradores en todo el nivel jerárquico, teniendo como finalidad interrelacionarse con el personal de la empresa.

- **Variable 2:** Rotación laboral

Por otro lado, Chiavenato (2018) define la rotación de personal como un indicador de carácter predictivo en las empresas y que se puede identificar como la exclusión del recurso humano. Vale aclarar, además, que esta salida debe verse compensada por un nuevo ingreso para que esa parte del área no quede desbalanceada.

Variable	Dimensiones	Definición
Dirección de personas	Habilidades directivas	Rojas (2018), nos habla de las habilidades directivas que vienen hacer un grupo de conocimientos y capacidades que una persona tiene para realizar las funciones como gerente de una empresa y son muy importantes para su crecimiento personal y profesional
	Competencias laborales	Las competencias laborales son la cualidad personal necesaria para realizar una actividad que determina el desempeño de las actividades dentro de una organización, y a la vez se desarrolla de una manera óptima en su puesto, esto permite que todo trabajador sea competente y lo ayuda a responder un cargo en particular, además consiste en los conocimientos adquiridos y actitudes personales (Montanez,2020)
	Estilos de dirección	Abner (2016), nos dice que es una de las fases del proceso administrativo más complejas, ya que abarca mandar, influir y motivar a cada uno de los trabajadores, para poder cumplir con los objetivos deseados
Rotación laboral	Admisión de personal	Osorio y Rivera (2010) Forman el camino de entrada a las empresas, esto quiere decir que es el posible ingreso de los postulantes, los cuales son capaces de adaptarse a la organización
	Retiro de personal	Castellanos y Ramírez (2021) Situación complicada e inesperada que debe ser tomada de manera adecuada y de buen manejo por parte del jefe, así como del colaborador que está próximo a abandonar la empresa.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023” elaborado por Flores Lupuche, Cinthia Pamela y Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Dirección de personal

- Primera dimensión: Habilidades directivas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	1	4	4	4	
Comunicación	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Trabajo en equipo	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	6	3	4	4	
	7	4	4	4	
Proactividad	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Logro de objetivos	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

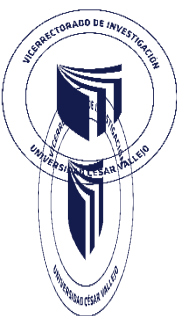
- Tercera dimensión: Estilos de dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autocrático	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
Consultivo	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Democrático	16	4	4	4	
	17	4	4	4	

Variable del instrumento: Rotación laboral

- Primera dimensión: Admisión de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reclutamiento	18	4	4	4	





	19	3	4	4	
Selección	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
Contratación	22	4	4	4	
	23	4	4	4	

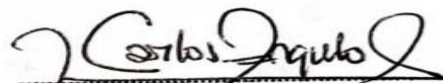
- Segunda dimensión: Retiro de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Intención de retiro	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
Satisfacción en el puesto	26	4	3	4	
	27	4	4	4	

DNI: 06437510

Teléfono:

947055845



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mba Carlos Angulo Corcuera
Firma del Evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mercedes Palacios de Briceño	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Flores Lupuche, Cinthia Pamela Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la empresa de transporte Terramovil Perú SAC – Sector norte
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 17 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 10 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Dirección de personal
Según Cueva y Palomino (2023) la dirección de personas es el proceso de dirigir a las personas para cumplir cada una de sus metas dentro de las empresas o equipo, además esta es una de las fases del proceso administrativo que se refiere a la relación interpersonal que tienen los directivos y sus respectivos



colaboradores en todo el nivel jerárquico, teniendo como finalidad interrelacionarse con el personal de la empresa.

- **Variable 2:** Rotación laboral

Por otro lado, Chiavenato (2018) define la rotación de personal como un indicador de carácter predictivo en las empresas y que se puede identificar como la exclusión del recurso humano. Vale aclarar, además, que esta salida debe verse compensada por un nuevo ingreso para que esa parte del área no quede desbalanceada.

Variable	Dimensiones	Definición
Dirección de personas	Habilidades directivas	Rojas (2018), nos habla de las habilidades directivas que vienen hacer un grupo de conocimientos y capacidades que una persona tiene para realizar las funciones como gerente de una empresa y son muy importantes para su crecimiento personal y profesional
	Competencias laborales	Las competencias laborales son la cualidad personal necesaria para realizar una actividad que determina el desempeño de las actividades dentro de una organización, y a la vez se desarrolla de una manera óptima en su puesto, esto permite que todo trabajador sea competente y lo ayuda a responder un cargo en particular, además consiste en los conocimientos adquiridos y actitudes personales (Montanez,2020)
	Estilos de dirección	Abner (2016), nos dice que es una de las fases del proceso administrativo más complejas, ya que abarca mandar, influir y motivar a cada uno de los trabajadores, para poder cumplir con los objetivos deseados
Rotación laboral	Admisión de personal	Osorio y Rivera (2010) Forman el camino de entrada a las empresas, esto quiere decir que es el posible ingreso de los postulantes, los cuales son capaces de adaptarse a la organización
	Retiro de personal	Castellanos y Ramírez (2021) Situación complicada e inesperada que debe ser tomada de manera adecuada y de buen manejo por parte del jefe, así como del colaborador que está próximo a abandonar la empresa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023" elaborado por Flores Lupuche, Cinthia Pamela y Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Dirección de personal

- Primera dimensión: Habilidades directivas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	La empresa emplea estrategias de motivación a sus empleados	4	4	4	
Comunicación	Existe una buena comunicación entre empleados y jefes de la empresa	4	4	4	
	El personal expresa libremente sus ideas	4	4	4	
Trabajo en equipo	Existe el trabajo en equipo dentro de la empresa	4	4	4	
	Un buen trabajo en equipo mejora los resultados de la empresa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	Los incentivos laborales ayudan a mejorar las competencias de los trabajadores	4	4	4	
	Los incentivos o premios que les brindan son adecuados y justos	4	4	4	
Proactividad	Es necesario que los trabajadores sean proactivos	4	4	4	
	La empresa hace que sus trabajadores despierten su proactividad	4	4	4	
Logro de objetivos	Cumplen con los objetivos impuestos por la empresa	4	4	4	
	Los objetivos son alcanzables	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estilos de dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autocrático	Su jefe inmediato no acepta sus sugerencias	4	4	4	



	Se hace todo lo que su jefe pide sin opción a replanteárselo	4	4	4	
Consultivo	Su jefe inmediato consulta antes de tomar decisiones	4	4	4	
	Su jefe inmediato considera su opinión a la hora de delegar funciones	4	4	4	
Democrático	Su jefe inmediato permite su participación democráticamente	4	4	4	
	Se le considera su opinión y la de sus compañeros a la hora de tomar	4	4	4	

Variable del instrumento: Rotación laboral

- Primera dimensión: Admisión de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reclutamiento	Se hace un adecuado proceso de reclutamiento de personal dentro de su empresa	4	4	4	
	El reclutador fue profesional a la hora de las entrevistas de trabajo	2	4	4	
Selección	El proceso de selección cumple con sus expectativas	4	4	4	
	Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales	4	4	4	
Contratación	Las condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) establecidos dentro de su contrato son adecuadas	4	4	4	
	Considera importante que el personal firme contrato desde el primer día que ingresa a	4	4	4	

- Segunda dimensión: Retiro de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Intención de retiro	La empresa brinda estabilidad laboral a sus colaboradores	4	2	4	



	La remuneración influye en la permanencia de personal de las empresas	4	4	4	
Satisfacción en el puesto	Se siente satisfecho en el puesto que se desempeña	4	4	4	
	La satisfacción laboral es un motivo de permanencia en la empresa	4	4	4	



Lic. Adm. Emp. MERCEDES RENEE PALACIOS DE BRICEÑO
REG. UNIC. DE COLEG. N° 5103

DNI N° 02845588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Adrian Colomer Winter	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Flores Lupuche, Cinthia Pamela Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la empresa de transporte Terramovil Perú SAC – Sector norte
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 17 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 10 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Dirección de personal
Según Cueva y Palomino (2023) la dirección de personas es el proceso de dirigir a las personas para cumplir cada una de sus metas dentro de las empresas o equipo, además esta es una de las fases del proceso administrativo que se refiere a la relación interpersonal que tienen los directivos y sus respectivos



colaboradores en todo el nivel jerárquico, teniendo como finalidad interrelacionarse con el personal de la empresa.

- **Variable 2:** Rotación laboral

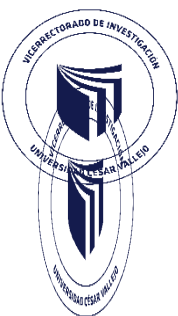
Por otro lado, Chiavenato (2018) define la rotación de personal como un indicador de carácter predictivo en las empresas y que se puede identificar como la exclusión del recurso humano. Vale aclarar, además, que esta salida debe verse compensada por un nuevo ingreso para que esa parte del área no quede desbalanceada.

Variable	Dimensiones	Definición
Dirección de personas	Habilidades directivas	Rojas (2018), nos habla de las habilidades directivas que vienen hacer un grupo de conocimientos y capacidades que una persona tiene para realizar las funciones como gerente de una empresa y son muy importantes para su crecimiento personal y profesional
	Competencias laborales	Las competencias laborales son la cualidad personal necesaria para realizar una actividad que determina el desempeño de las actividades dentro de una organización, y a la vez se desarrolla de una manera óptima en su puesto, esto permite que todo trabajador sea competente y lo ayuda a responder un cargo en particular, además consiste en los conocimientos adquiridos y actitudes personales (Montanez,2020)
	Estilos de dirección	Abner (2016), nos dice que es una de las fases del proceso administrativo más complejas, ya que abarca mandar, influir y motivar a cada uno de los trabajadores, para poder cumplir con los objetivos deseados
Rotación laboral	Admisión de personal	Osorio y Rivera (2010) Forman el camino de entrada a las empresas, esto quiere decir que es el posible ingreso de los postulantes, los cuales son capaces de adaptarse a la organización
	Retiro de personal	Castellanos y Ramírez (2021) Situación complicada e inesperada que debe ser tomada de manera adecuada y de buen manejo por parte del jefe, así como del colaborador que está próximo a abandonar la empresa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Dirección de personal y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC" elaborado por Flores Lupuche, Cinthia Pamela y Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel




Variable del instrumento: Dirección de personal

- Primera dimensión: Habilidades directivas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	La empresa emplea estrategias de motivación a sus empleados	4	4	4	
Comunicación	Existe una buena comunicación entre empleados y jefes de la empresa	4	4	4	
	El personal expresa libremente sus ideas	4	4	4	
Trabajo en equipo	El personal expresa libremente sus ideas	4	4	4	
	Un buen trabajo en equipo mejora los resultados de la empresa	4	4	4	

Segunda dimensión: Competencias laborales



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	Los incentivos laborales ayudan a mejorar las competencias de los trabajadores	4	4	4	
	Los incentivos o premios que les brindan son adecuados y justos	4	4	4	
Proactividad	Es necesario que los trabajadores sean proactivos	4	4	4	
	La empresa hace que sus trabajadores despierten su proactividad	4	4	4	
Logro de objetivos	Cumplen con los objetivos impuestos por la empresa	4	4	4	
	Los objetivos son alcanzables	4	4	4	



- Tercera dimensión: Estilos de dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autocrático	Su jefe inmediato no acepta sus sugerencias	4	4	4	
	Se hace todo lo que su jefe pide sin opción a replanteárselo	4	4	4	
Consultivo	Su jefe inmediato consulta antes de tomar decisiones	4	4	4	
	Su jefe inmediato considera su opinión a la hora de delegar funciones	4	4	4	
Democrático	Su jefe inmediato permite su participación democráticamente	4	4	4	
	Se le considera su opinión y la de sus compañeros a la hora de tomar decisiones	4	4	4	

Variable del instrumento: Rotación laboral

- Primera dimensión: Admisión de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reclutamiento	Se hace un adecuado proceso de reclutamiento de personal dentro de su empresa	4	4	4	
	El reclutador fue profesional a la hora de las entrevistas de trabajo	4	4	4	
Selección	El proceso de selección cumple con sus expectativas	4	4	4	
	Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales	4	4	4	
Contratación	Las condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) establecidos dentro de su contrato son adecuadas	4	4	4	
	Considera importante que el personal firme contrato desde el primer día que ingresa a laborar	4	4	4	



- Segunda dimensión: Retiro de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Intención de retiro	La empresa brinda estabilidad laboral a sus colaboradores	4	4	4	
	La remuneración influye en la permanencia de personal de las empresas	4	4	4	
Satisfacción en el puesto	Se siente satisfecho en el puesto que se desempeña	4	4	4	
	La satisfacción laboral es un motivo de permanencia en la empresa	4	4	4	



Lic. Adm. Adrian Celomer Wint
REG. UNIC. DE COLEG. N° 2483

CE N° 000969101

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

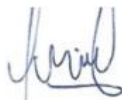
I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	: Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho Flores Lupuche, Cinthia Pamela
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	: Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	: Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	: Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	: <i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	: <i>Alfa de Cronbach.</i> (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	: 27 junio del 2023
1.7. MUESTRA APLICADA	: 10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.878
---	--------------

El instrumento del cuestionario de la variable “dirección de personas” obtiene un índice de confiabilidad bueno de 87.8%

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.)


Estudiante: Rosales Ortiz Carlos Jairzinho
DNI : 75220163



Estudiante: Flores Lupuche Cinthia Pamela
DNI : 71992284



FIRMA
Mg. Félix Fabian Pintado Rodríguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 839

Docente : Félix Fabian Pintado Rodríguez
DNI : 45246550

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	--	------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

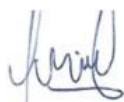
1.1. ESTUDIANTE :	Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho Flores Lupuche, Cinthia Pamela
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte Terramovil Perú SAC, Piura 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	<i>Alfa de Cronbach.</i> (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	27 junio del 2023
1.7. MUESTRA APLICADA :	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.866
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

El instrumento del cuestionario de la variable “rotación laboral” obtiene un índice de confiabilidad bueno de 86.6%



Estudiante: Rosales Ortiz Carlos Jairzinho
DNI : 75220163



Estudiante: Flores Lupuche Cinthia Pame
DNI : 71992284



Docente : Felix Fabian Pintado Rodriguez
DNI : 45246550

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: “Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL Perú SAC, Piura 2023”

Investigador (a) (es):

Flores Lupuche, Cinthia Pamela (orcid.org/0000-0002-3435-6350)

Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho (orcid.org/0000-0003-0636-9127)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Dirección de personas y su influencia en la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL Perú SAC, Piura 2023”, cuyo objetivo es identificar la relación entre la dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa TERRAMOVIL PERÚ SAC.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué manera la dirección de personas se relaciona con la rotación laboral, en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC en Piura en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:



1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL Perú SAC, Piura 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario y guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Flores Lupuche, Cinthia Pamela, email cfloreslu27@ucvvirtual.edu.pe y Rosales Ortiz Carlos Jairzinho, email carlosrosales@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Jiménez Chinga Regina, email: rjimenezch@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Yaan Carlos Silvera Loa

DNI: 73457232

Fecha y hora: 22 de mayo 2023 4:00pm

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20601896614
TERRAMOVIL PERÚ SAC	
Nombre del Titular o Representante legal: Yaan Carlos Silvera Loa	
Nombres y Apellidos: Yaan Carlos Silvera Loa	DNI: 73457232

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Dirección de personal y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: FLORES LUPUCHE CINTHIA PAMELA ROSALES ORTIZ CARLOS JAIRZINHO	DNI: 71992284 75220163

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Sello y Firma: 

(Silvera Loa Yaan Carlos)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Dirección de personas y su influencia en la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL Perú SAC

Autor(es): Flores Lupuche, Cinthia Pamela

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Rosales Ortiz Carlos Jairzinho

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PL_PIU_C5_05

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: cfloreslu27@ucvvirtual.edu.pe

[/carlosrosales@ucvvirtual.edu.pe](mailto:carlosrosales@ucvvirtual.edu.pe) / rjimenezch@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Dirección de personas y su influencia en la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL Perú SAC", presentado por los autores Flores Lupuche, Cinthia Pamela y Rosales Ortiz Carlos Jairzinho , ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de
transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADOS EN
ADMINISTRACIÓN

AUTOR(ES):

Flores Lupuche, Cinthia Pamela (orcid.org/0000-0002-3435-6350)

Rosales Ortiz, Carlos Jairzinho (orcid.org/0000-0003-0636-9127)

ASESOR(A):

Dra. Jiménez Chinga, Regina (orcid.org/0000-0003-4048-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA-PERÚ

2023



turintin final.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

5%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

5

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1%

6

Submitted to unsaac

Trabajo del estudiante

<1%

7

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

pt.scribd.com

Fuente de Internet

<1%

9

Submitted to Universidad Anahuac México Sur

<1%



		<1 %
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.cidecuador.org Fuente de Internet	<1 %
12	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	riaa.uaem.mx Fuente de Internet	<1 %
18	blog.ethicsglobal.com Fuente de Internet	<1 %
19	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



26	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
27	educas.com.pe Fuente de Internet	<1 %
28	elperiodicodelaenergia.com Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

33	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
34	cybertesis.uni.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	ulatina.metabiblioteca.org Fuente de Internet	<1 %
37	www.efdeportes.com Fuente de Internet	<1 %

Anexo 6: Matriz de consistencia

TÍTULO: "DIRECCIÓN DE PERSONAS Y LA ROTACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023"				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variables	MÉTODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la dirección de personas se relaciona con la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023?</p> <p>Problema Especificas</p> <p>¿De qué manera las habilidades directivas se relacionan con la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023?</p> <p>¿De qué manera las competencias laborales se relacionan con la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023?</p> <p>¿De qué manera los estilos de dirección se relacionan con la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y la rotación de personal en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Evaluar la relación que existe entre las habilidades directivas y la rotación de personal en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.</p> <p>Evaluar la relación que existe entre las competencias laborales y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.</p> <p>Evaluar la relación que existe entre los estilos de dirección y la rotación laboral la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación directa entre la dirección de personal y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₀: Existe una relación directa entre las habilidades directivas y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.</p> <p>H₁: Existe una relación directa entre las competencias laborales y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.</p> <p>H₂: Existe una relación directa entre los estilos de dirección y la rotación laboral en la empresa de transporte TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023.</p>	<p>Variable 1: Dirección de personal</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensión 1: Habilidades directivas Dimensión 2: Competencias laborales Dimensión 3 Estilos de dirección <p>Variable 2 Rotación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensión 1: Admisión de personal Dimensión 2: Retiro de personal 	<p>Diseño de la Investigación: Transversal no experimental</p> <p>Nivel de Investigación : Cuantitativa</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Población: 50 empleados</p> <p>Muestra: Estará constituida por todos los trabajadores de la empresa Terramovil Perú SAC sector norte.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Método de análisis Estadística inferencial</p>

Anexo 7: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dirección de personas	,127	50	,044	,957	50	,065
Rotación laboral	,173	50	,001	,902	50	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la variable 1, Dirección de personas, se obtiene un nivel de significancia de 0,65 y en la variable 2, rotación laboral, se obtiene un nivel de significancia de 0,01. Debido al tamaño de la muestra, en este caso 50 personas, nos enfocamos en la prueba Shapiro-Wilk.

Basándonos en los resultados obtenidos, podemos llegar a la conclusión que trabajaremos con pruebas no paramétricas, debido a que la variable 1, dirección de personas no es igual a la variable 2, rotación laboral.



Anexo 08: Propuesta de mejora

1. TITULO:

“Dirección de personas y la rotación laboral en la empresa de transporte
TERRAMOVIL PERÚ SAC, Piura 2023”

2. INTRODUCCIÓN:

El Perú está conformado por un sistema de transporte terrestre básicamente a través de carreteras las cuales conectan a todas las provincias, logrando que todo tipo de ciudadano se pueda movilizar con su vehículo a los principales centros urbanos de este país, adonde llegan también un sinnúmero de líneas de buses interprovinciales, muchas de ellas con unidades muy modernas y confortables.

Terramovil Perú S.A.C, es una de las principales empresas de transporte que ofrecen un buen servicio de viajes interprovinciales ya sea de Lima al norte o viceversa, cumpliendo con todas las normas de seguridad, para que así nuestros clientes se sientan satisfechos con el servicio que se les brinda día a día al momento de su viaje.

Cuenta con diferentes oficinas tanto en el norte como en la ciudad de Lima, donde las cauter están a disposición de brinda una buena atención al público, para así ser más competitivo y poder fidelizar a más clientes.

Sin embargo, se ha logrado observar que la demanda ya no es tan rentable en estos últimos años, esto se debe a la mala comunicación entre trabajadores, el personal no tiene claro el objetivo, nuestras áreas de trabajo no son las adecuadas, no hay motivación, entre otro, es por ello que se busca mejorar en esta parte y así lograr tener un mejor posicionamiento dentro del mercado.

3. Objetivo

Proponer estrategias para mejorar la dirección de persona en la empresa de transporte Terramovil Perú S.A.C.

4. Justificación

Dado los resultados obtenidos en la investigación realizada, se percibe que existe correlación inversa entre ambas variables, por lo que se cree factible mejorar la dirección de personas para que se evite la rotación laboral. Esto debido a que conlleva mucho tiempo el reclutar a nuevo personal, que se adapte a los lineamientos y objetivos de la empresa, además que le puede costar relacionarse con sus nuevos compañeros.

La mejora del manejo de personas dentro de la empresa Terramovil permitirá convivir en un ambiente laboral positivo, creando fuertes lazos entre jefe y subordinado, además de crear un vínculo especial del colaborador con la empresa, sintiéndose parte importante del funcionamiento y crecimiento de esta misma. También, la productividad aumenta, ya que el trabajador se sentirá motivado, con ganas de hacer las cosas y haciendo todo lo posible para llegar a la meta propuesta a inicios de mes.

Gracias a esto, la empresa de transporte Terramovil incrementará sus ventas, por ende, será una empresa que crecerá y perdurará más en el tiempo, pudiendo consolidarse como la favorita de las personas debido al trabajo que se hace en interno con los trabajadores.

5. Análisis foda

FACTORES INTERNOS FACTORES EXTERNOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	OPORTUNIDADES	F.1. Satisfacción del trabajador en el puesto que desempeña. F.2. Tener claro los objetivos. F.3. Los trabajadores expresan libre mente sus ideas.
O.1. Fidelización de clientes. O.2. Nuevas tecnologías. O.3. Alta demanda en fechas festivas.	Estrategia F O O3-F1: Orientar a los trabajadores para brindar una mejor atención al cliente.	Estrategias D O D3 - O2: Plantear estrategias que ayuden a motivar al trabajador para que trabajen de la mejor manera.
AMENAZAS	Estrategias F A	Estrategias D A
A.1. Interés de las empresas por los trabajadores de Terramovil. A.2. Intereses políticos que afecten a la aplicación de las estrategias de mejora en la dirección de personas. A.3. Factores ajenos que afecten el comportamiento de los trabajadores dentro de la empresa.	A1-F2: Fidelizar al trabajador para que se sienta identificado con la empresa.	D1-A3: Realizar capacitaciones para mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.



6. Estrategias

- Orientar a los trabajadores para brindar una mejor atención al cliente.
- Fidelizar al trabajador para que se sienta identificado con la empresa.
- Plantear estrategias que ayuden a motivar al trabajador para que trabajen de la mejor manera
- Realizar capacitaciones para mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.

DO: Plantear estrategias que ayuden a motivar al trabajador para que trabajen de la mejor manera

a. Descripción

Se plantearán estrategias para que los trabajadores se sientan mejor motivados y puedan trabajar de una manera correcta, una de ellas es que puedan tratar bien a los clientes, que se sienta cómodos con sus horarios y que cumplan con todas las normas que se les está brindando dentro de la empresa Terramovil.

Es por ello que se les reconocerá cada uno de sus logros que tengan, se tomará en cuenta las opiniones de cada uno de ellos, ofrecer incentivos salariales, entre otros.

b. Indicador:

- Tomar en cuenta a todo el personal que labora en el norte ya sean conductores, cauter o de servicio.
- Nivel de motivación de los colaboradores.

c. Metas

- Hacer que el gerente cumpla con el 90% de las estrategias establecidas.
- Logra que el 100% de los trabajadores se sienta motivado en continuar laborando en dicha empresa.

d. Tácticas

- Realizar una encuesta para ver qué es lo que les está faltando como empresa para que sus trabajadores se desempeñen bien.



- Elaborar un listado de las estrategias más relevantes que les pueda ofrecer a los empleados.

e. Programa estratégico

- Coordinar con el gerente para hacer la elección de una persona que se encargue de realizar la encuesta.
- Seleccionar las preguntas más adecuadas para la encuesta.
- Elegir el programa mediante el cual se aplicará la encuesta ya sea por vía online o de manera escrita.
- Aplicación de la encuesta.
- Verificación de resultados.
- Realizar una reunión con el gerente y área administrativa para elaboración del listado de estrategias.
- Poner en práctica cada una de ellas.

f. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MES N°1				MES N°2				MES N°3				MES N°4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Coordinar con el gerente	■	■														
Elegir a una persona encargada			■	■												
Elaboración de la encuesta					■	■	■	■								
Aplicación de la encuesta									■	■	■					
Verificación de resultados												■	■	■		
Elaboración de listado de estrategias de motivación															■	■

g. Costos

ACTIVIDADES	INVERSION
Persona encargada	S/.500.00
Materias que se utilizaran	S/.300.00
Traslado de aplicación de encuesta	S/.200.00
Total	S/.1000.00



h. Viabilidad

Actualmente la aplicación de estrategias de motivación en una empresa es importante porque permite impulsar la creatividad y mejora las competencias en cada uno de los colaboradores, además hace que se sientan llenos de energía y con muchas ganas de cumplir cada una de las metas propuestas, ya que será en beneficio de la empresa de transporte.

DA: Realizar capacitaciones para mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.

a. Descripción

Se realizarán capacitaciones para mejorar la comunicación y el trabajo en equipo que será de mucha ayuda tanto para los trabajadores como para los de gerencia, ya que les permitirá tener una buena interacción entre ellos mismos, y a la vez será de mucha ayuda para la empresa el crecimiento de la empresa. a través de ello se elegirán temas importantes que se desarrollarán durante un tiempo determinado.

b. Indicador:

- Concretar temas interesantes.
- Aumentar la comunicación y el trabajo en equipo.

c. Metas

- Lograr que el personal se sienta satisfecho con los temas brindados.
- Que 85% de los trabajadores tengan una comunicación fluida para compartir ideas y tomar decisiones en dicha empresa.
- Lograr que los trabajadores desarrollen sus actividades en equipo.

d. Tácticas

- Plan de capacitaciones.
- Realizar videos, afiches o carteles didácticos a los temas establecidos.



e. Programa estratégico

- Coordinar con los jefes y área administrativo para poder implementar este tipo de capacitaciones.
- Designar los temas y el horario en que se realizan las capacitaciones.
- Alquilar proyectores para compartir las diapositivas de acuerdo a los temas que se van a tratar para mejorar nuestro clima laboral.
- Buscar a personas capacitadas que se sienta capaz de poder desarrollar dichos temas.
- Elaborar diapositivas o ver la manera en cómo explicar el tema.

f. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MES N°1				MES N°2				MES N°3				MES N°4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Hacer las coordinaciones correctas con los jefes	■	■														
Contratar a personas que tengan conocimiento poder realizar las capacitaciones			■	■												
Plantear los temas necesarios para realizar las capacitaciones y poder mejorar el clima laboral.					■	■	■	■								
Conformación de equipos para la elaboración del material que se utilizara.									■	■						
Elección y preparación del local donde se llevarán a cabo las capacitaciones.											■	■				
Asignar el tiempo que tendrá cada exponente													■			
Coordinar el día y la hora en que se desarrollara la capacitación.													■			
Realización y envío de correo a los trabajadores para la invitación a la capacitación.														■	■	
Realización de la capacitación.																■

g. Costos



ACTIVIDADES	INVERSION
Personal contratado para realizar las capacitaciones	S/.700.00
Materias que se utilizaran	S/.200.00
Alquiler del local	S/.200.00
Refrigerio para el compartir	S/.150.00
Pasajes para trasladar las cosas al local	S/.180.00
Total	S/.1430.00

h. Viabilidad

Aplicar este tipo de capacitaciones en las empresas son muy importantes por que ayuda a que el personal tenga conocimiento de que tan bueno es trabajar en equipo y de tener una buena comunicación, ya que se les hará más factible de entenderse entre ellos mismos y a la vez dar solución a los problemas, lo cual le permitirá a la empresa que se cumplan los objetivos previamente establecidos de la mejor manera.

FO: Orientar a los trabajadores para brindar una mejor atención al cliente.

a. Descripción

Se orientará a los trabajadores para reforzar la atención al cliente, brindando un trato especial a cada persona que llegue a la tienda física. Además, de tener una atención personalizada por medio de los canales web de la empresa de transporte Terramovil Perú SAC y que la experiencia de compra sea la mejor en el menor tiempo posible.

b. Indicador

- Número de trabajadores que estén en la empresa
- Productividad del trabajador.

c. Metas

- Lograr un 80% de mejora en atención al cliente.
- Mejorar la productividad del 80% de los trabajadores
- Mejorar el clima laboral de la empresa

d. Tácticas



- Encuestas al cliente post atención.
- Mayor enfoque a la solicitud del cliente mediante WhatsApp y llamadas.

e. Programa estratégico

- Nombrar a un responsable.
- Realizar una encuesta para la evaluación a los trabajadores.
- Evaluación mensual de los resultados obtenidos por los clientes.

f. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MES N°1				MES N°2				MES N°3				MES N°4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Hacer las coordinaciones pertinentes con los jefes	■	■														
Coordinar con el departamento de Recursos Humanos			■	■												
Realización de el cuestionario					■	■	■	■								
Aplicación de la encuesta a los clientes									■	■	■	■	■	■		
Evaluación de resultados															■	■

g. Costos

ACTIVIDADES	INVERSION
Persona encargada para realizar las coordinaciones	S/.1400.00
Materiales a utilizar	S/. 400.00
Total	S/1800.00

h. Viabilidad



El atender bien a los clientes es uno de los factores pilares de cualquier empresa que busque salir adelante, ya que es por ellos que esta logra crecer en el mercado frente a sus competidores. Es por ello que brindar una buena atención desembocará en la satisfacción de las personas, además que la empresa pueda ser recomendada a nuevos usuarios.

FA: Fidelizar al trabajador para que se sienta identificado con la empresa.

a. Descripción

El fidelizar al trabajador puede que este se decida por la empresa en la que trabaja por encima de alguna oferta que le pueda llegar de otra empresa que se haya fijado en esa persona y requiera de sus servicios.

b. Indicador

- Nivel de satisfacción del trabajador con la empresa
- Condiciones laborales dentro de la empresa

c. Metas

- Lograr que el 70% de los trabajadores permanezcan con la empresa Terramovil
- Lograr que el trabajador se sienta en confianza con la empresa
- Tener un excelente ambiente laboral

d. Tácticas

- Encuesta de satisfacción del trabajador con la empresa
- Reuniones de confraternidad
- Encuentros sociales con compañeros de la empresa
- Eventos deportivos con trabajadores de la empresa

e. Programa

- Nombrar a un responsable de las actividades
- Planificar las actividades propuestas
- Facilidad para asistir a los eventos
- Aplicación de encuestas
- Verificación de encuestas

f. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MES N°1				MES N°2				MES N°3				MES N°4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Hacer las coordinaciones pertinentes con los jefes	■	■	■													
Nombrar al responsable de las actividades				■	■											
Realizar las encuestas respectivas						■	■	■	■							
Planificar los eventos de confraternidad y deportivos propuestos										■	■	■	■			
Realización del programa															■	■

g. Costos

ACTIVIDADES	INVERSION
Reservación de locales para eventos de confraternidad y deportivos	S/.700.00
Materiales a utilizar	S/.250.00
Aplicación de encuestas	S/.0.00
Total	S/.950.00

h. Viabilidad

Fidelizar al trabajador es una de las cosas más complicadas que se pueden hacer en el ámbito laboral, esto por las diversas ofertas que pueden tener las personas por parte de otras empresas. Sin embargo, esto se puede lograr con la planificación adecuada, brindándole el ambiente adecuado y los servicios que logren que este se sienta en confianza con la empresa.