



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Factores Sociodemográficos e Intención de Rotación en la
Empresa de Transporte En el nombre de Jesús, Piura - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

AUTOR:

Ruíz Saavedra, Claudio Eduardo (ORCID [0000-0001-5222-1364](https://orcid.org/0000-0001-5222-1364))

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José Germán (ORCID [0000-0002-8491-0751](https://orcid.org/0000-0002-8491-0751))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres Calixto Ruiz Zapata y Teresa Saavedra, a mi novia Nicole Camacho Castillejo la dueña de mi corazón y futura esposa.

A ellos por el apoyo incondicional para hacer posible este gran trabajo.

¡Los amo!

Agradecimiento

Gracias a Dios.

Es un nuevo logro en mi carrera profesional y fue gracias a muchas personas que con su ayuda lo hicieron posible.

A mi padre Calixto Ruiz que con su apoyo hace realidad este trabajo.

A mis amigos de la maestría Alexander y Elder que en todo momento nos dimos ánimos para seguir en carrera.

A mi novia Nicole Camacho por su apoyo importantísimo.

A Nataly Noblecilla Saavedra que por circunstancias del destino Dios nos volvió a unir, mil bendiciones para Ud.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables, operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV.RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. Relación en factores demográfico e intención de rotación	23
Tabla 2. Niveles de intención de rotación.....	24
Tabla 3. Relación entre la dimensión factores demográficos y la variable de intención de rotación	25
Tabla 4. Relación entre la dimensión factores sociales y la variable intención de rotación.....	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal relacionar los Factores sociodemográficos con la intención de rotación en la empresa de transportes “En el nombre de Jesús SRL”, en el año 2020. Se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue de nivel descriptivo y tipo correlacional. Se usó la técnica de la encuesta con una Ficha sociodemográfica y la Escala de intención de rotación; la última fue sometida a prueba de confiabilidad y alcanzó un 0.72; dicho instrumento también pasó por criterio de jueces. La variable factores sociodemográficos se dimensionó desde lo demográfico y lo social con 9 indicadores en total; por otro lado, la variable intención de rotación se dimensionó en apoyo organizacional, condiciones laborales, trato de jefatura y remuneración y reconocimiento con 10 indicadores en total. Los resultados demostraron que no existe relación entre la variable factores sociodemográficos e intención de rotación; también se demostró que la intención de rotación en la empresa se encuentra en un nivel medio; se determinó que no existe relación entre las dimensiones de la variable factores sociodemográficos y la variable intención de rotación en la empresa “En el nombre de Jesús”.

Palabras clave: Factores sociodemográficos, intención de rotación, rotación voluntaria.

Abstract

The main objective of this research was to relate the sociodemographic factors with the intention of rotation in the transport company "In the name of Jesus SRL", in 2020. It was proposed under the positivist paradigm and a quantitative methodology; it was descriptive level and correlational type. The survey technique was used with a sociodemographic record and the rotation intention scale; the latter was tested for reliability and reached 0.72; This instrument also passed through the judgment of judges. The variable sociodemographic factors was dimensioned from the demographic and social aspects with 9 indicators in total; On the other hand, the variable intention of rotation was dimensioned in organizational support, working conditions, management treatment and remuneration and recognition with 10 indicators in total. The results showed that there is no relationship between the variable sociodemographic factors and intention to rotate; It was also shown that the intention of rotation in the company is at a medium level; It was determined that there is no relationship between the dimensions of the sociodemographic factors variable and the variable intention to rotate in the company "In the name of Jesus".

Key words: Sociodemographic factors, intention to rotate, voluntary rotation.

I. INTRODUCCIÓN

La actual coyuntura económica mundial originada por la pandemia COVID-19, ha generado que la situación económica de muchas personas y empresas cambien; la pandemia COVID-19 se constituye como la mayor crisis económica y sanitaria que el Perú ha enfrentado en su época moderna. En el plano económico, el Perú fue uno de los países más afectados del mundo, con una contracción en PBI de 12%, según el Banco Mundial y el Banco Central de Reserva del Perú (2020); también se muestran estadísticas del MEF (2020) en las que se indica que la tasa de pobres en el Perú se ha incrementado entre el 8% y el 10%, esto se debe que muchas personas perdieron sus empleos y otras vieron reducidos sus ingresos, esto generó que muchas personas opten por ocuparse en otras actividades que les permitan generar ingresos inmediatos.

Por lo mencionado anteriormente sumados a las personas que se dedican a brindar servicio de taxi como actividad cotidiana se han unido las personas que han quedado desempleadas ya que encontraron salida a sus dificultades laborales al brindar servicio de taxi afiliándose a empresas de taxis privados ya que consideran que trabajar bajo esa modalidad es más seguro; sin embargo esta actividad para dichas personas es considerada como algo temporal y por ello las empresas que brindan este tipo de servicio tienen un alto índice de rotación de su personal.

Cabe señalar, además, que antes de la pandemia, el Perú era considerado uno de los países con mayor movilidad laboral de América Latina, pues según el Índice Global de Competitividad del Talento (GCTI) 2017, muestra que en Perú existen grandes problemas en la empresas para atraer y retener a sus talentos (Vega, 2017), el nivel de rotación laboral está entre el 15% y el 18%, mientras que en la región está entre el 10% y el 12%; de igual manera, el Grupo de Análisis del Desarrollo (GRADE) señaló que las razones de separación laboral son por renuncia el 54,6%, vencimiento del contrato 36,5% y cesantía al 5,6% (Alache, 2018). Finalmente se señaló que el nivel aceptable de facturación de la empresa debe ser inferior al 5% (Hanampa y Huamani, 2017).

En la actualidad, el mercado del servicio de taxi está dividido entre taxis oficiales y taxis informales, según el departamentos de transporte de la municipalidad Provincial en Piura hay entre 4000 a 5000 taxis informales, además de 3000 taxis regulados oficialmente, ambos con sus respectivos problemas, podemos observar una variedad de colores de vehículos durante el día, con rayas, sin rayas, con o sin adhesivos, etc. Esto crea diferentes tipos de problemas para los usuarios y los taxistas. Entre estos temas, podemos mencionar el robo, asalto, asesinato, violación y extorsión en dos situaciones, pero debido a la alta demanda, cada día surgen nuevas empresas que brindan este tipo de servicio.

Toda organización tiene ingresos y rotación de personal, sin embargo lo que cada organización busca es tener una tasa de rotación saludable para retirar a los trabajadores que no han contribuido a la organización e Incluir a personas que contribuyan al logro de los objetivos; cuando la tasa de rotación de la empresa es alta, pueden surgir problemas porque incurre en altos costos directos, como reclutamiento, capacitación o tiempo de incorporación, y la reducción de la productividad.

En la actualidad, existen varias teorías sobre la intención de rotación laboral, entre ellas, este es un concepto complicado porque los trabajadores tienen diferentes motivos para elegir irse o dejar el lugar de trabajo. Por un lado, Mobley (1997) define la rotación laboral como una persona que voluntaria e involuntariamente renuncia a una organización y recibe un salario de la misma. En otras palabras, la relación entre los empleados y la empresa se rompe. Por otro lado, Pigors et al. (1985) Definió la movilidad del personal como el grado de movilidad interna de los empleados. Finalmente, Rosse et al. (1985) se refieren al retiro voluntario del empleado de la organización ya en la etapa final de un proceso basado en el tiempo mediante el cual los empleados crean una lejanía física o psicológica específica de la organización a la que trabajan.

Mota (2006) afirmó que el índice ideal puede permitir a las empresas retener talentos de alta calidad para reemplazar aquellos que son difíciles de corregir dentro de un plan económico viable. Puma y Vargas (2013) señalaron que la

investigación actual muestra que la salida o permanencia de un trabajador se ve afectada por múltiples factores. Como características de personalidad, percepciones, actitudes, valores, características y condiciones laborales, desempeño, compromiso, satisfacción laboral, etc.

La investigación surge como acción para establecer ¿Qué relación existe entre factores sociodemográficos e intención de rotación en la empresa de transporte “En nombre de Jesús” SRL, Piura - 2020? pues actualmente no se han realizados estudios que hayan analizado la relación entre estas dos variables.

La investigación se justifica fundamentalmente en las teorías y escritos de diferentes investigadores locales, nacionales e internacionales. En base a esto, la investigación prioriza por establecer criterios teóricos acordes con la problemática propuesta, que será utilizada por futuros investigadores.

El estudio obtiene su fundamento práctico de la necesidad de vincular los factores sociodemográficos e la intención de rotación en la empresa de transporte “En el Nombre de Jesús” SRL. La información generada por el estudio brinda datos útiles que se pueden utilizar para formular recomendaciones y sugerencias que conlleven a evitar una futura desvinculación laboral de los trabajadores de la empresa de transporte mencionada anteriormente

También se justifica metodológicamente, ya que establece el modelo descriptivo correlacional; este tipo de investigación seguirá un proceso metodológico que otros investigadores pueden imitar si desean realizar una investigación con mayor amplitud y profundidad. La investigación proporciona herramientas de medición para cada variable de investigación; la variable intención de rotación tiene los requisitos básicos de los instrumentos de medición; tales como validez y confiabilidad.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre las variables factores sociodemográficos e intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, Piura - 2020.

En cuanto a los objetivos específicos el estudio propuso: Identificar el nivel de intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, Piura - 2020; Establecer la relación que existe entre la dimensión factores demográficos y la variable intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, Piura - 2020 y; Establecer la relación que existe entre la dimensión factores sociales y la variable intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, Piura - 2020.

Por otro lado, se brindan algunas explicaciones tentativas de la investigación; la hipótesis general positiva (H_i) considera que existe relación significativa entre las variables factores sociodemográficos e intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, 2020; la hipótesis general nula (H_0) asume que no existe relación significativa entre ambas variables.

Para las hipótesis específicas se plantea: Hipótesis específica 1 positiva (H_{i1}) considera que existe relación significativa entre la dimensión factores demográficos y la variable intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, 2020; la hipótesis específica 1 nula (H_{o1}) asume que no existe relación significativa entre la dimensión factores demográficos y la variable intención de rotación.

Con respecto a la Hipótesis específica 2 positiva (H_{i2}) se considera que existe relación significativa entre la dimensión factores sociales y la variable intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, 2020; la hipótesis específica 2 nula (H_{o2}) asume que no existe relación significativa entre la dimensión factores sociales y la variable intención de rotación.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes sirven para conocer el tratamiento que otros investigadores han realizado del mismo tema, valdría decir de las variables de estudio, para ello revisamos antecedentes internacionales tales como:

Ziebell, Luiz, Machado y Barbosa (2019) publicaron un artículo cuyo objetivo general fue explorar el modelo propuesto por Maertz y Griffeth (2004) al explicar la intención de rotación y predecir el comportamiento voluntario de rotación en una muestra de empleados brasileños, considerando los aspectos organizativos, contextuales y personales explicados a través de ocho fuerzas; se trató de un estudio exploratorio que constaba de dos etapas, la primera etapa de recolección de datos involucró a 1168 profesionales brasileños y en la segunda etapa 379 participantes participaron en la recolección de datos.

En la primera etapa de recolección de datos se utilizó un cuestionario digital alojado en Internet compuesto por cuestiones sociodemográficas como sexo, edad y educación, así como cuestiones relacionadas con el puesto y la organización y en la segunda etapa, se agregaron dos elementos al cuestionario: (a) "¿Trabaja actualmente para una organización?" y (b) "Si dejó la empresa en la que trabajaba en la etapa anterior de esta encuesta, indique si su salida fue voluntaria o involuntaria", concluyendo que el modelo demostró ser adecuado y prometedor para explicar la intención y predecir el comportamiento de rotación voluntaria entre los empleados brasileños, asimismo; se consideró que era relevante considerar aspectos organizacionales, contextuales y personales (Maertz y Boyar, 2012) en estudios y elaboración de iniciativas para reducir la rotación voluntaria de empleados.

Por otro lado Shu, Gong, Xiong y Hu (2018), publicaron un artículo cuya finalidad era determinar la relación entre satisfacción laboral y la intención de rotación en colaboradores de empresas familiares de China; para ello antes de la investigación formal, se realizó una prueba piloto, que comprendía una encuesta a 32 empleados en 11 empresas familiares en China. La prueba piloto muestra una clara diferencia entre los roles de los miembros de la familia y los que no lo son en

estas empresas familiares chinas. Además, esta diferencia puede ser importante para la visión tradicional de la satisfacción laboral de los empleados y ejecutivos, la intención de rotación laboral y el desempeño laboral.

Se llegó a la conclusión que el grado de satisfacción laboral afecta la intención de rotación de los colaboradores, tanto para los miembros de la familia como para los no familiares, independientemente de sus puestos y aunque las metas personales de los miembros de la familia diferían de las de los que no son miembros de la familia, las metas orientadas a largo plazo de las familias propietarias de negocios pueden proporcionar más apoyos organizacionales para aumentar la satisfacción laboral de los empleados y reducir su intención de rotación ya que cuando se satisfacen las necesidades básicas de los empleados miembros de la familia, estos empleados comienzan a buscar oportunidades para su desarrollo profesional individual y finalmente se encontró que un mayor grado de satisfacción laboral conduce a un mayor desempeño.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Puma y Vargas (2019), ellos realizaron una investigación con la finalidad de determinar la relación entre los factores relacionados con la intención de rotación laboral de trabajadores minoristas, se realizó una encuesta en la que se consideraron los siguientes factores: satisfacción laboral, personalidad propensa a la rotación como factores interpersonales y variables sociodemográficas como factores personales, este estudio fue de tipo cuantitativo con diseño no experimental de corte transversal y correlacional y utilizó una muestra no probabilística intencional, que constaba de 70 trabajadores de Arequipa y Juliaca. Encontrándose que el factor relacionado que tiene una mayor relación con la intención de rotación es la satisfacción laboral, por lo que otros factores no alcanzaron niveles significativos.

Anyaypoma (2018), realizó un estudio para determinar la importancia de los factores organizativos y laborales para la sostenibilidad del programa JUNTOS, la percepción de los trabajadores sobre estos factores y las principales variables de la rotación real de empleados. El estudio fue no experimental y el análisis se realizó a través de calificaciones promedio de percepción, importancia, satisfacción y frecuencia de los factores organizacionales y laborales del estudio. Los resultados

muestran que los factores organizacionales y laborales son muy importantes para la persistencia o rotación del personal. Además, se determinó que los trabajadores no estaban muy satisfechos con estos factores, y es posible determinar la frecuencia de los factores de rotación reales en el plan JUNTOS Cajamarca.

En los antecedentes locales tenemos a Centeno, Huancahuire y Minaya (2017). realizaron una investigación cuyo propósito fue identificar factores internos y externos que causan la rotación laboral voluntaria en colaboradores de agencia de Viajes de la ciudad de Cusco, fue un estudio descriptivo, con enfoque cualitativo, se utilizó el método de caso, y se analizaron 19 empresas que los investigadores consideraron que eran suficientes para comprender la realidad. Los resultados mostraron que la rotación de personal de las agencias de viajes de Cusco era muy alta, debido a que no todas las agencias de viajes realizaban una evaluación continua desempeño, y los empleados consideraban que si no se evalúa su desempeño no serán valorados, asimismo; consideran que el desarrollo profesional futuro no es posible dentro de la organización en la que trabajan, que los salarios son bajos, los horarios laborales son muy variables y el estilo de liderazgo del jefe no es muy buenos, también se concluyó que la rotación laboral voluntaria de la mayoría de las agencias de viajes en Cusco no está relacionada Sexo o estado civil, pero si hay una relación directa entre la rotación de los colaboradores y el nivel educativo, dado que los trabajadores altamente educados tienden a rotar de trabajo con más frecuencia, debido al hecho de que les resulta más fácil insertarse en otros empleos.

Es de suma importancia sustentar teóricamente la investigación, por lo que se considera varias teorías sobre las variables que intervienen en el estudio.

Bustamante, Fernández, Moscoso, y Vera (2016) realizaron un estudio cuyo fin fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizativo y la intención de rotación de puestos en la empresa cementera Yura S.A. analizándose los tres componentes del compromiso organizacional (emoción, Continuidad y prescripción), utilizando el modelo de investigación de Allen y Meyer, y el modelo de intención de rotación de Mobley, Horner y Hollingsworth, limitando el estudio a los planteamiento de estos autores. Se utilizó el método cuantitativo, con alcance

descriptivo y correlacional. Se aplicó un cuestionario a 124 empleados de la empresa y se concluyó que existe una relación entre compromiso emocional y compromiso normativo contrariamente a la intención de rotación, porque los colaboradores creen satisfacer sus necesidades aumentando su conexión emocional con la empresa siendo más leales a la organización motivados por el sentimiento de obligación de permanencia.

Espinoza (2020), presentó una tesis para analizar el desempeño laboral e intención de rotación por régimen laboral de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, periodo 2018. La investigación fue cualitativa, y utilizó el estudio de caso, el método fue inductivo y la técnica utilizada fue la revisión de literatura y entrevista, se realizaron seis entrevistas y los resultados mostraron que a pesar de los diferentes comportamientos de los empleados, su desempeño laboral era satisfactorio en función de su salario y en cuanto a la intención de rotación, está latente la intención explícita de rotación interna y externa de los trabajadores.

Lo que refiere a Factores Sociodemográficos, Romo y Tarango (2015) indican que el género, el estado civil, la edad, la ocupación, la religión, el índice económico, la ubicación y el nivel de nacimiento se consideran factores sociodemográficos. Estos factores pueden segmentar un espacio geográfico específico, interrelacionar ciertas características y pueden estar en cualquier circunstancia para sacar conclusiones fructíferas en investigaciones cuyo principal objetivo es llegar a la población. Un estudio realizado por Carbajo (2002) clasifica algunos factores microsociales que pueden definir estilos de vida y se influyen entre sí de acuerdo con los atributos individuales y genéticos adquiridos. Además de la personalidad, los intereses y la educación recibida, es por ello que los factores macrosociales (economía, cultura, sistema educativo, etc.) están relacionados con los factores anteriores y el entorno físico geográfico. Con base en lo anterior, se puede decir que los factores sociodemográficos son factores que determinan cualidades de una persona según su ritmo de vida o características.

Valero (2015) mencionó que la demografía observa a la persona como un todo, porque es parte de una comunidad desde el momento que nació y sale de ella

al momento de su muerte. La población es objeto de la demografía ya que forma parte de la vida social, política, histórica, económica y moral de una comunidad. Dado que el propósito de la investigación demográfica es la relación entre humanos y comunidades, las pautas políticas pueden ser reflejadas en el campo de la demografía. León (2015) determinó que la demografía es la observación de las personas de manera colectiva y no individual, aquí la demografía examinará en detalle la organización y dinámica poblacional y los principios rectores ante estos fenómenos. Según datos de la Oficina Nacional de Estadísticas (2017), los indicadores de población definen una operación estadística compuesta por un conjunto de indicadores que permiten estudiar las formas en que afectan los fenómenos demográficos básicos. Puede analizar la clasificación y formas de actividades humanas relacionadas con estas manifestaciones en el medio ambiente según su valor económico. Los indicadores relacionados con hechos demográficos se asignan en función de las siguientes características de la población: género, edad, nacionalidad (país / extranjero) y lugar de residencia.

Por su parte Alvarado (2013), señala que los factores sociales son el resultado de experimentos empíricos basados en evidencia, derivados de características cuantitativas y cualitativas de la población; además, algunos de estos conceptos nacen de historias familiares, porque el núcleo de subdividirlos es el círculo familiar relacionado con la clase social, la economía, la religión, etc. es decir, la evidencia se sustenta en los siguientes propósitos: sustentar o dar hipótesis o teorías científicas, encontrar conceptos que contengan fragmentos de la realidad, y tratar de descubrir tantas peculiaridades como sea posible en sus cualidades.

Así mismo Alvarado (2013), también mencionó que es a partir de esto y de la investigación sobre factores sociales que se puede apreciar que los factores sociodemográficos se muestran como características específicas adquiridas por los individuos e intentan interferir con sus visiones y comportamientos ante los demás. Este factor es la cualidad de cada persona y puede intervenir en sus pensamientos antes de que ocurra cualquier evento o comportamiento. También tenemos a Ashanga y Tello (2016) quienes mencionan que los factores sociales son la calidad y clasificación que funcionan bajo los parámetros, ellos subdividen la cultura según el nivel educativo, índice económico, estilo de vida, etc.

Dongo (2009) señaló que la interpretación de "factores sociales" es inducir o afirmar que son transferencia de conocimiento y costumbres, además de su influencia social en la comunidad, su clasificación también es diferente según los diferentes estilos de vida lo que significa que cuando se trata de revelar el cambio cognitivo de un grupo de personas a otro, es deliberado. En la investigación realizada por González y Cortez (2007), manifiestan que los factores sociales son vistos como múltiples conductas que exponen el surgimiento, crecimiento o desarrollo de eventos sociales. Se puede decir que los factores sociales se pueden clasificar en varias categorías, por lo que es necesario señalar en qué factores sociales nos centraremos.

León (1976) mencionó que en la sociedad, a menudo se considera que los factores sociales están íntimamente relacionados entre sí. Considerando que estos elementos son amplios y diversos, en este sentido y tomando en cuenta los intereses laborales para promover su mejor desarrollo, es difícil considerarlos como metas en todos los aspectos. Teniendo en cuenta los factores sociales, se estipula que están interconectados, de hecho, si están ligados es porque son los parámetros de la división social. Por tanto, de acuerdo con las teorías de diferentes autores, hemos determinado los factores sociales que inciden en los estilos de vida. Los factores sociales, como el pequeño equipo, la relación de consanguinidad, el juego de roles y la clase social tienen un impacto en el comportamiento del consumidor.

Ashanga y Tello (2016) mencionaron el hecho de que la situación socioeconómica actual de nuestro país y otros entornos del mundo es muy importante debido a los cambios culturales, sociales y económicos en la comunidad; puesto que restringen a las personas de tener dependencias laborales internas y externas en el hogar, esta situación tendrá un impacto en el progreso personal, la composición familiar y la salud personal al realizar diversas tareas. García, Cepeda y Martín (2012) señalaron que según los resultados de visualización de este estudio, cuando se incluyen estos factores sociales y demográficos, la satisfacción futura "ocupación del usuario" indica la influencia entre calidad y factores de calidad. Satisfacción con la prestación de servicios, debido a que los gerentes de organizaciones privadas actualmente tienen una mayor conciencia de la calidad.

Según Gamarra y Rodríguez (2013), el nivel de formación incide en el conocimiento que tienen las personas, pues a medida que aumenta el nivel de enseñanza, las personas utilizarán mejor sus conocimientos y su estructura social y cultural. León (1976) señaló que la falta de investigación formativa es otro factor que minimiza otras opciones para encontrar mejores oportunidades laborales y calidad de vida, por lo que la visión estrecha suele conducir al fracaso de personas que no pueden aprender y son catalogadas como analfabetas.

En lo que refiere a la segunda variable del estudio Intención de rotación laboral, Mobley (citado por Navarro, 2008) manifiesta que la rotación laboral es la ruptura de la relación entre los empleados y la empresa.

Existen dos tipos de rotación, a efectos de la presente investigación; la primera de ellas denominada rotación voluntaria, se refiere a la decisión de los empleados para renunciar o cambiar de trabajo (Currivan, citado por Navarro, 2008). Por su parte Porter y Steers (1973) señalaron que antes de que la rotación voluntaria sea intención, está la idea del trabajador para renunciar voluntariamente y esta intención refleja la orientación cognitiva de la separación de la organización, que determina la decisión final de quedarse o renunciar, es decir, el trabajador que renunció lo hizo intencionalmente, porque decidió dar por terminada su relación laboral (Littlewood, 2006), para ello, evaluó un conjunto de variables antes de decidir irse (Bhatnagar, 2012; Simo, Sallan y Fernández, 2008). Por tanto, se considera que la intención de rotación es la variable básica para comprender el comportamiento de los empleados que deciden dejar la organización (Ying-Chang et al., 2010).

La rotación voluntaria es un fenómeno difícil de entender para los investigadores y otras personas, aunque algunos estudios indican que un nivel mínimo de rotación es funcional, especialmente la rotación de trabajadores de bajo desempeño (Hesford, Malina y Pizzini, 2016). La pérdida de empleados que dan buenos resultados tiende a dañar otras dimensiones organizacionales (Hesford y col., 2016), un ejemplo es el costo financiero de reclutar, contratar y capacitar a un empleado, que puede oscilar entre el 93% y el 200% del salario anual para el puesto (Bryant y Allen, 2013).

La rotación está asociada con varios aspectos del desempeño organizacional (Park y Shaw, 2013) ya que cuando las tasas de rotación son altas, conduce a la pérdida de la memoria organizacional y a la falta de mentores experimentados, asimismo; esto da como resultado una menor eficiencia, interrupciones en la continuidad de la producción y la calidad del servicio brindado, además de un mayor número de accidentes y la divulgación de secretos comerciales (Segrest, Andrews y Hurley-Hanson, 2015).

Desde la publicación del renombrado libro de March y Simon (1958), según Lee y Mitchell (1994), Maertz y Griffeth (2004) y Price y Mueller (1981) los modelos de rotación se han vuelto más completos y complejos. Posteriormente se agregaron nuevos constructos explicativos (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski y Erez, Trevor, 2001) y también se propusieron diferentes enfoques metodológicos para evaluar predictores (Griffeth, Steel, Allen y Bryan, 2005), estas contribuciones llevaron a una mejor comprensión del tema, pero también dificultaron la construcción de un modelo teórico o empírico unificado para explicar la rotación voluntaria.

Como resultado, los estudios sobre el tema pueden clasificarse según su intención: servir como modelos universales, proporcionar una representación más limitada de los procesos de rotación o especificar las rutas únicas de rotación voluntaria para varias subpoblaciones (Holtom et al., 2008). Los modelos universales proporcionan una visión más amplia y supuestamente son aplicables a los procesos de toma de decisiones de todos los empleados, independientemente de sus circunstancias o situaciones particulares (Steel y Lounsbury, 2009). Su supuesto básico es que al menos algunos elementos del modelo se aplicarán a diferentes contextos, aunque la relevancia de estos factores puede variar.

Es importante señalar que, independientemente del contenido y las perspectivas, estos modelos asumen que la rotación ocurre en el siguiente orden: primero, los empleados evalúan las características de la organización, sus características personales y las características contextuales (antecedentes distales); luego, desarrollan impresiones en relación a estas características (antecedentes actitudinales); por último, consolidan la intención y luego manifiestan una conducta de rotación voluntaria (Hom, Mitchell, Lee, y Griffeth, 2012). A pesar de las

apariciones iniciales, la intención y el comportamiento de la rotación difieren sustancialmente.

Los modelos mencionados anteriormente muestran que el comportamiento está relacionado con las acciones de los empleados, mientras que la intención precede al comportamiento y se ocupa de las actitudes, es decir, un proceso cognitivo que implica pensar, planificar y querer dejar un trabajo (Cohen, Stake y Goodman, 2016), debido a las diferencias entre estas dos dimensiones, los autores están a favor de la inclusión de la intención en los estudios de comportamiento de rotación por tres razones principales: (a) la intención es más fácil de medir y tiende a ser más precisa que la información sobre las razones de la salida proporcionada por personas que ya han dejado sus trabajos (Firth, Mellor, Moore y Loquet, 2004); (b) los registros administrativos y de empleados a menudo no son accesibles para investigadores fuera de las organizaciones (Mitchell et al., 2001) y; (c) hay evidencia de que la intención de rotación, por sí sola, es un mejor predictor de la rotación voluntaria de los empleados (Griffeth, Hom y Gaertner, 2000).

La relevancia de otras variables para estudiar el comportamiento de rotación se discutió en un estudio de metaanálisis de Griffeth et al. (2000). Los autores cuestionaron el poder predictivo de las variables organizacionales y contextuales presentadas en estudios previos de rotación, tales como: satisfacción laboral, relaciones con líderes y compañeros de trabajo, oportunidades de ascenso y alternativas laborales percibidas. Sin embargo, los autores observaron que fue imposible obtener resultados concluyentes sobre las variables personales investigadas en el estudio: sexo, etnia y educación.

En otro estudio de metanálisis, Steel y Lounsbury (2009) presentaron modelos conceptuales para procesos de rotación en la literatura desde la década de 1950, a pesar de las numerosas publicaciones sobre el tema, estos autores señalan la necesidad de realizar estudios que exploren los predictores de la rotación, con el fin de aclarar las fuerzas motivacionales más frecuentemente involucradas en el proceso de rotación voluntaria, por último; sugieren que los estudios sobre las razones dadas por los profesionales para dejar su trabajo son prometedores, los

autores también destacaron las frecuentes iniciativas de los profesionales del mercado para investigar este tema.

Los estudios muestran que los procesos de rotación no han logrado describir los mecanismos que impulsan este comportamiento, a excepción de los modelos presentados por Price y Mueller (1981) y Maertz y Griffeth (2004), estos últimos, construyeron un nuevo marco teórico de "Ocho fuerzas" que se puede utilizar para explicar las razones de la rotación voluntaria que considera antecedentes de apego importantes y, hasta entonces, desatendidos.

Las ocho fuerzas mencionadas anteriormente son: (a) fuerzas afectivas: sentimientos hacia la organización; (b) fuerzas contractuales: sentimiento de obligación que surge del cumplimiento o violación del contrato; (c) fuerzas de cálculo: percepción de que el individuo podrá alcanzar sus objetivos profesionales y de vida; (d) fuerzas alternativas: capacidad de los individuos para encontrar alternativas laborales; (e) fuerzas del comportamiento: costos percibidos relacionados con dejar la organización; (f) fuerzas normativas: las opiniones de familiares y amigos sobre la permanencia en el trabajo actual; (g) fuerzas morales: evalúan si el empleado se inclina a permanecer en una sola organización o cambiar de empleador con regularidad; (h) fuerzas constituyentes: evalúe el apego y el compromiso con los supervisores y compañeros de trabajo.

Según los autores, estas fuerzas no ocurren solas y pueden interactuar entre sí, en un contexto determinado dado. Además, son multidimensionales y pueden categorizarse entre aspectos organizacionales, contextuales y personales (Maertz y Griffeth, 2004). Estas proposiciones se probaron cuando Maertz y Boyar (2012) presentaron la encuesta de Motivos de Rotación-Apego (TAMS), que constaba de 18 escalas y era la encuesta de antecedentes de rotación basada en modelos más completa hasta la fecha, lo que facilita una investigación más detallada modelos y diagnósticos más sistemáticos de las causas de la rotación (Maertz y Boyar, 2012).

La propuesta mencionada anteriormente enfatiza el debate sobre la convergencia o divergencia en las prácticas de recursos humanos (RRHH) en todo el mundo. La perspectiva de la convergencia postula que la industrialización y el uso

de la tecnología harán que la cultura y los valores converjan hacia el capitalismo occidental, aquí es donde se ha producido tradicionalmente la mayor parte de la industrialización, lo que plantea la cuestión de si esto daría lugar a una convergencia mundial de prácticas organizativas. La mayoría de los estudios sobre convergencia o divergencia provienen de América del Norte y Europa y, en menor escala, de otras regiones del mundo, por lo tanto, las realidades sobre otros países emergentes son poco conocidas, incluida la región de África, América Latina y Medio Oriente (Al Ariss y Sidani, 2016).

Algunos autores creen que el factor intención de rotación laboral puede promoverse en varios sectores económicos, por ello Porter y Steers (1973), manifiestan que existen múltiples factores, siendo estos factores: factores organizacionales, factores del ambiente laboral, factores del contenido laboral y factores personales, sin embargo Cohen (1999) intentó probar si los factores obtenidos en algunas muestras eran aplicables a otras muestras concluyendo que esto no es factible, porque varían según la muestra estudiada.

De esta manera, Huang Wei, Li Zi y Jiang Ku (2011) plantean los factores de intención de rotación de personal en tres hoteles internacionales en Taiwán basados en métodos cualitativos. Los factores propuestos incluyen satisfacción interna, satisfacción externa y factores proporcionados por la organización (Huang-Wei et al., 2011). Además, Huang-Wei et. al. (2014) seleccionaron a diez expertos relevantes del rubro hotelero mediante un método cualitativo para mostrar los motivos de la intención de rotación, y encontró que los principales factores de la intención de rotación del personal del hotel son los siguientes: salario, beneficios marginales, proceso de orientación y la confianza de los compañeros.

Finalmente en base a lo anterior se dice que aunque muchos estudios han propuesto una variedad de factores de rotación intencional, todavía se consideran limitados debido a que no hay consenso entre ellos, según lo manifestado por Choi (2006) y Pizam y Thornburg (2000). Además, se enfocan en establecer factores en ciertos campos industriales, más que factores en la industria hotelera.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación se basa en el paradigma positivista, porque la realidad será descrita de manera objetiva sin necesidad de interpretación por parte de investigador (Hurtado y Toro, 2007).

Además, sigue un método cuantitativo. Porque mediante la creación de herramientas para medir las variables de investigación se recolecta información, se convierte en términos numéricos y análisis estadístico, con el objetivo de rechazar o aceptar las hipótesis presentadas.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), en cuanto al método cuantitativo, nos comentan que utiliza herramientas de medición para obtener información que será utilizada en la investigación, y los resultados permiten la prueba de hipótesis para aceptar o rechazar la hipótesis propuesta en la investigación.

La investigación es de nivel descriptivo y correlacional. En cuanto al nivel descriptivo, Sánchez y Reyes (2015) explican que, como su nombre indica, su propósito es describir, analizar y explicar la autenticidad de sus variables de manera ordenada y precisa; en cuanto a lo correlacional, Soto (2015) mencionó que su finalidad es conocer el nivel de asociación entre dos o más variables, que en el presente estudio fueron factores sociodemográficos e intensidad de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, 2020.

3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño no experimental fue utilizado en el presente estudio; como lo dice Soto (2015), se denomina no experimental porque no se realiza ningún experimento, no se aplica ningún programa o tratamiento, eso significa, que no se manipula la variable, sólo se observan los hechos de manera natural. Así también lo mencionan Hernández et al. (2010) quienes señalaron que son estudios en los que solo se

observan los fenómenos en su ambiente natural y se analizan posteriormente, pero sin realizar ningún tipo de manipulación deliberada de las variables.

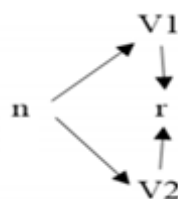
Se denomina no experimental porque no ha realizado ningún experimento, ni ha aplicado ningún procedimiento o método, lo que significa que la variable no ha sido manipulada, solo se observan los hechos de forma natural. Hernández et. al. (2014), también señalaron que solo se observa el fenómeno en el medio natural, y luego se analiza, pero no realizan ningún tipo de manipulación deliberada de variables.

Como afirman Hernández et al. (2014) el estudio es correlacional, al medir el nivel de asociación entre variables; miden, cuantifican y analizan la relación entre ellas. Esta correlación se basa en supuestos probados.

Dado que cada variable utilizada en la investigación está descrita y caracterizada, se presenta como descriptiva y correlacional. Asimismo, se determina el vínculo existente entre las dos variables de investigación.

Es de corte transeccional o transversal, dado que las variables que se desean medir en el estudio, se medirán en un momento dado, porque como lo plantean Hernández et al., (2014) los estudios de correlación, recopilan información de toda la muestra en un momento dado, el propósito es describir variables y analizar la incidencia y correlación de variables en un determinado momento.

El esquema del diseño no experimental, descriptivo - correlacional es el siguiente:



Dónde:

n : Muestra.

r : Coeficiente de correlación.

V1: Factores sociodemográficos.

V2: Intención de rotación.

3.2. Variables, operacionalización

Como variable 1 se consideró a los “factores sociodemográficos” los cuales se muestran como características específicas adquiridas por los individuos e intentan interferir con sus visiones y comportamientos ante los demás (Alvarado, 2013). Dicha variable se categoriza como independiente y cuantitativa.

Como variable 2 se propuso la “intención de rotación”, definida como la pretensión o idea que tiene un colaborador de renunciar voluntariamente a una organización (Porter y Steers, 1973). Esta variable se categoriza como independiente y cuantitativa.

Para ampliar información de ambas variables se sugiere revisar Anexo 3.

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Fracica (como se citó en Bernal, 2010), la población es la suma de todos los elementos involucrados en la investigación.

Según Hernández et al., (2014) población o universo es la totalidad de todos los casos que se ajustan a determinadas especificaciones.

Para el estudio se contó con una población de 78 choferes de la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, 2020.

La muestra fue de tipo no probabilística por conveniencia, constituida por 50 choferes de la empresa “En el nombre de Jesús” SRL.

Para Hernández et al. (2014) las muestras no probabilísticas “también llamadas muestra no dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización” (p. 189).

Arias (2012) sugiere que para el muestreo intencional o de conveniencia, “los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador” (p. 85).

Dentro de los criterios de inclusión se consideró a los choferes que tengan más de seis meses trabajando en la organización y aquellos que hayan completado el cuestionario al 100%. Como criterios de exclusión se considera a aquellos choferes que no hayan trabajado de manera consecutiva durante el último año.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Como se trata de una investigación cuantitativa, existen diferentes métodos y técnicas de recopilación de datos, en este caso se utilizó la encuesta, que se aplicó a una muestra compuesta por 60 choferes. En este sentido, para Hernández et al. (2014), la encuesta consiste en aplicar procedimientos estandarizados para recopilar información de una gran cantidad de individuos.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Fue utilizado el cuestionario como instrumento, teniendo como informantes a los choferes la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, 2020, dichos cuestionarios estuvieron constituidos con un listado de 09 preguntas para la variable factores sociodemográficos y 15 preguntas para la variable intención de rotación, diseñadas a partir de la revisión de conceptos y teniendo en consideración los indicadores y las dimensiones de cada una de las variables en estudio.

3.4.3. Validez y confiabilidad

La validez de contenido se obtuvo a través del juicio de tres expertos en la línea de investigación a los que se les denomina “jueces”, quienes establecieron si los ítems del cuestionario estaban acorde con la finalidad del estudio. Que exista coherencia y consistencia es decir que exista una secuencia lógica en los cuestionarios; es decir, que estuvieran acorde con los indicadores de sus variables, que las preguntas en el cuestionario son suficientes para responder a las interrogantes del estudio.

Al respecto Hernández et al. (2014) manifiesta que la validez de contenido se refiere “al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”. (p. 278).

La validez de criterio se presume pues ambas variables están muy bien divididas gracias al sustento en el marco teórico. Las variables factores sociodemográficos e intención de rotación cuentan con dimensiones e indicadores; intención de rotación cuenta con cuatro dimensiones y diez indicadores, mientras que factores sociodemográficos cuenta con dos dimensiones y cinco indicadores.

La confiabilidad de las herramientas de medición se obtuvo mediante el alfa de cronbach, el cual brinda una medida de consistencia interna, eso se refiere a la medida en que el instrumento genera resultados coherentes y consistentes. El cálculo se realizó aplicando una prueba piloto a 15 sujetos con características similares a las de la muestra, luego la información obtenida se almacenó en una base de datos y a través del programa SPSS se pudo determinar la confiabilidad del instrumento “Escala de intención de rotación” en 0,72. Para efectos del presente estudio se aceptó un coeficiente mayor o igual a 0,70.

3.5. Procedimiento

Para poder recolectar la información, se crearon dos instrumentos tomando en consideración las teorías planteadas en el estudio; los cuestionarios fueron validados mediante juicio de expertos, y mediante prueba piloto se logró determinar su confiabilidad. Antes de ser aplicados los cuestionarios se solicitó autorización al

representante de la organización el cual accedió sin ningún reparo. Se administró los cuestionarios de forma individual a 50 choferes de la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, previo a ello se le informó a cada uno los objetivos del estudio.

Se utilizó la información obtenida de los cuestionarios para crear una base de datos en Excel y cuantificar las respuestas según la opción marcada. Después de preparar la matriz de base de datos, procesar la información y realizar el análisis estadístico, se explicó y luego discutió sobre la base de aportes teóricos previos, para luego sacar conclusiones y sugerencias. La interpretación de los datos y la discusión de los resultados son responsabilidad del investigador, pero el análisis estadístico lo desarrolló un experto.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos se desarrolló de la siguiente manera:

1. Se realizó la prueba de normalidad para determinar el tipo de distribución.
2. Se recurrió a la prueba de Shapiro – Wilk para contrastar la hipótesis de normalidad de la población, ya que la muestra fue igual a 50 personas.
3. Con las respuestas brindadas por los choferes en cada uno de los cuestionarios (uno por cada variable) se creó una base de datos utilizando Excel y el software estadístico SPSS.
4. Para conocer la correlación de las variables, se utilizó Rho de Spearman, ya que las variables difieren de la distribución normal.
5. Debido al diseño de la investigación se realizó en el programa estadístico SPSS versión 23, el análisis correlacional - bivariado.
6. Los resultados se muestran mediante la tabla descriptiva y de correlación generadas por el programa utilizado.
7. Se debió seguir los procedimientos estadísticos relevantes para analizar y explicar cada dato relacionado con el objetivo y la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Los instrumentos fueron aplicados dentro de un ambiente de respeto y se informó a los choferes de la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, en todo momento del procedimiento del mismo. Con la intención de permitir que la unidad de análisis responda con la verdad, las respuestas se mantuvieron en el anonimato. Existió el compromiso de respetar absolutamente los derechos de todos los individuos vinculados en la investigación, así como no modificar los datos encontrados.

IV. RESULTADOS

Del objetivo General

Determinar la relación que existe entre factores sociodemográficos e intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús”, Piura - 2020.

Tabla 1.

Relación entre factores sociodemográficos e intención de rotación

Relación	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Edad e intención de rotación	0.571	0.000
Estado civil e intención de rotación	0.151	0.296
Número de hijos e intención de rotación	0.269	0.059
Grado de instrucción e intención de rotación	-0.091	0.529
Lugar de procedencia e intención de rotación	0.180	0.212
Ingreso económico e intención de rotación	-0.062	0.669
Tipo de tenencia de vivienda e intención de rotación	-0.118	0.414
Tipo de tenencia de vehículo e intención de rotación	0.036	0.803
Accesibilidad geográfica e intención de rotación	0.212	0.140

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la Tabla 1 se puede observar una correlación entre intención de rotación y cada uno de los factores sociodemográficos. Estado civil con sig. 0.296, número de hijos con sig. 0.059, grado de instrucción con sig. 0.529, lugar de procedencia con sig. 0.212, ingreso económico con sig. 0.669, tipo de tenencia de vivienda con sig. 0.414, tipo de tenencia de vehículo con sig. 0.803 y accesibilidad geográfica con sig. 0.140. Por lo tanto se rechaza H_1 y se acepta H_0 . No existe relación significativa entre factores sociodemográficos e intención de rotación. Excepto el indicador edad que tiene una sig. de 0.000.

De los objetivos Específicos

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, Piura – 2020.

Tabla 2.

Niveles de intención de rotación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	16%
Medio	35	70%
Bajo	7	14%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la Tabla 2 se aprecia que de los 50 choferes de la empresa, el 70% de ellos alcanzaron niveles medios para la intención de rotación laboral, el 16% mostró niveles altos y el 14% solo a nivel bajo.

Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre la dimensión factores demográficos y la variable intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, Piura – 2020.

Tabla 3.

Relación entre la dimensión factores demográficos y la variable de intención de rotación

Variable	Estadísticos	Edad	Estado civil	Número de hijos
	Coeficiente de correlación	,571**	0.151	0.269
Intención de rotación	Sig. (bilateral)	0.000	0.296	0.059
	N	50	50	50

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la Tabla 3 se puede observar una correlación positiva moderada significativa entre la intención de rotación y la edad ($\rho = .571$; $p < 0.05$); se evidencia una correlación positiva muy baja no significativa entre el estado civil y la intención de rotación ($\rho = .151$; $p > 0.05$) y una correlación positiva baja entre el número de hijos e intención de rotación ($\rho = .269$; $p > 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la H_{i1} que propone: Existe relación significativa entre la intención de rotación y los factores demográficos en personal de la empresa “En el nombre de Jesús” SRL y se acepta H_{o1} : No existe relación significativa entre la intención de rotación y los factores demográficos en personal de empresas

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la dimensión factores sociales y la variable intención de rotación en la empresa de transporte “En el nombre de Jesús” SRL, 2020.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión factores sociales y la variable intención de rotación.

Factores	Estadísticos	Intención de rotación
Grado de instrucción	Coeficiente de correlación	-0.091
	Sig. (bilateral)	0.529
	N	50
Lugar de procedencia	Coeficiente de correlación	0.180
	Sig. (bilateral)	0.212
	N	50
Ingresos económicos	Coeficiente de correlación	-0.062
	Sig. (bilateral)	0.669
	N	50
Tipo de tenencia de vivienda	Coeficiente de correlación	-0.118
	Sig. (bilateral)	0.414
	N	50
Tipo de tenencia de vehículo	Coeficiente de correlación	0.036
	Sig. (bilateral)	0.803
	N	50
Accesibilidad geográfica	Coeficiente de correlación	0.212
	Sig. (bilateral)	0.140
	N	50

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

En la Tabla 4, se observa que entre el grado de instrucción y la intención de rotación la correlación es negativa muy baja no significativa ($Rho = -.091$; $p > 0.05$), entre lugar de procedencia e intención de rotación la correlación fue positiva muy baja no significativa ($Rho = .180$; $p > 0.05$); entre los ingresos económicos e intención de rotación la correlación fue negativa muy baja no significativa ($Rho = -.062$; $p > 0.05$); entre el factor tipo de tenencia de vivienda y la intención de rotación la correlación fue negativa muy baja no significativa ($Rho = -.118$; $p > 0.05$); entre el tipo de tenencia de vehículo y la intención de rotación la correlación fue positiva muy baja no significativa ($Rho = .036$; $p > 0.05$); y entre accesibilidad geográfica y la intención de rotación, la correlación fue positiva baja no significativa ($Rho = .212$; $p > 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la H_{12} que propone: Existe relación significativa entre la intención de rotación y los factores sociales en personal de la empresa y se acepta H_{02} : No existe relación significativa entre la intención de rotación y los factores sociales en personal de la empresa.

V. DISCUSIÓN

La tabla 1 muestra la relación entre la variable intención de rotación y los indicadores de la variable factores sociodemográficos. En ella se encontró que el estado civil obtuvo una sig. 0.296, número de hijos con sig. 0.059, grado de instrucción con sig. 0.529, lugar de procedencia con sig. 0.212, ingreso económico con sig. 0.669, tipo de tenencia de vivienda con sig. 0.414, tipo de tenencia de vehículo con sig. 0.803 y accesibilidad geográfica con sig. 0.140. Por lo tanto se rechaza H_1 y se acepta H_0 . No existe relación significativa entre factores sociodemográficos e intención de rotación; excepto en el indicador edad que tiene una sig. de 0.000, lo cual evidencia que si existe relación con la variable intención de rotación.

La investigación realizada por Ziebell, et. al. (2019) difiere de lo encontrado, ya que los autores manifiestan que las variables responsables de aumentar los niveles de intención de rotación, así como las posibilidades de que ocurra un comportamiento de rotación, no están bajo el control de la organización, se refieren a factores individuales; además, las variables que influyen en la retención de los empleados se pueden gestionar sin que necesariamente resulten en costes para la organización; así mismo, Porter y Steers (1973); manifiestan que los factores personales pueden intervenir en la intención de rotación.

En el estudio de Puma y Vargas (2019), se pudo determinar que la intención de rotación está más vinculada a factores organizaciones como es la satisfacción laboral; la relación con factores sociodemográficos, no alcanzaron niveles significativos.

La tabla 2 responde al primer objetivo específico en el cual se buscó identificar el nivel de intención de rotación de los trabajadores escogidos como unidad de análisis; en la tabla se aprecia que de los 50 choferes de la empresa, el 70% de ellos alcanzaron niveles medios para la intención de rotación laboral, el 16% mostró niveles altos y el 14% solo a nivel bajo. Teóricamente Cohen, Stake y Goodman (2016) señalan que la intención de rotación precede al comportamiento y se ocupa de las actitudes, es decir, un proceso cognitivo que implica pensar, planificar y

querer dejar un trabajo. Hunampa y Huamani (2017) encontraron resultados similares en su investigación, en donde más del 50% de sus colaboradores tenían pensado abandonar la empresa en el momento que se desarrolló la investigación; por su parte Espinoza (2020) logró determinar en su estudio que la intención de rotación, estaba latente; la intención explícita de rotación interna y externa de los trabajadores se debía a la búsqueda de mejoras de su situación económica. Griffeth, Hom y Gaertner (2000) manifiestan que hay evidencia de que la intención de rotación, por sí sola, es un mejor predictor de la rotación voluntaria de los empleados.

En la Tabla 3 se responde al objetivo específico que pretendió establecer la relación que existe entre la dimensión factores demográficos y la variable intención de rotación. En dicha tabla se puede observar una correlación positiva moderada significativa entre la intención de rotación y la edad ($\rho = .571$); se evidencia una correlación positiva muy baja no significativa entre el estado civil y la intención de rotación ($\rho = .151$) y una correlación positiva baja entre el número de hijos e intención de rotación ($\rho = .269$). Por lo tanto, se rechaza la H_{i1} que propone: Existe relación significativa entre la intención de rotación y los factores demográficos en personal de la empresa “En el nombre de Jesús” SRL, 2020; y se acepta H_{o1} . No existe relación significativa entre la intención de rotación y los factores demográficos en personal de la empresa “En el nombre de Jesús” SRL, 2020.

Teóricamente Valero (2015) mencionó que la demografía observa a la persona como un todo, porque es parte de una comunidad desde el momento que nació y sale de ella al momento de su muerte, la población es objeto de la demografía ya que forma parte de la vida social, política, histórica, económica y moral de una comunidad. Los resultados obtenidos muestran similitud con la investigación de Huancahuire y Minaya (2017), puesto que en su estudio encontraron que la rotación laboral voluntaria de la mayoría de las agencias de viajes en Cusco no está relacionada al sexo o al estado civil.

La Tabla 4 responde al objetivo específico 2 que buscó establecer la relación que existe entre la dimensión factores sociales y la variable intención de rotación. En los resultados se observa que entre el grado de instrucción y la intención de

rotación la correlación es negativa muy baja no significativa ($Rho = -.091$), entre lugar de procedencia e intención de rotación la correlación fue positiva muy baja no significativa ($Rho = .180$); entre los ingresos económicos e intención de rotación la correlación fue negativa muy baja no significativa ($Rho = -.062$); entre el factor tipo de tenencia de vivienda y la intención de rotación la correlación fue negativa muy baja no significativa ($Rho = -.118$); entre el tipo de tenencia de vehículo y la intención de rotación la correlación fue positiva muy baja no significativa ($Rho = .036$); y entre accesibilidad geográfica y la intención de rotación, la correlación fue positiva baja no significativa ($Rho = .212$). Por lo tanto, se rechaza la H_{i2} que propone: Existe relación significativa entre la intención de rotación y los factores sociales en personal de la empresa; y se acepta H_{o2} : No existe relación significativa entre la intención de rotación y los factores sociales en personal de la empresa.

Teóricamente, Ashanga y Tello (2016) refieren que los factores sociales son la calidad y clasificación que funcionan bajo parámetros, ellos subdividen la cultura según el nivel educativo, índice económico, estilo de vida, etc. León (1976) mencionó que en la sociedad, a menudo se considera que los factores sociales están íntimamente relacionados entre sí. Considerando que estos elementos son amplios y diversos, en este sentido y tomando en cuenta los intereses laborales para promover su mejor desarrollo, es difícil considerarlos como metas en todos los aspectos.

En la investigación realizada por Puma y Vargas (2019) se encontró similitud con el presente estudio, pues se pudo determinar que no existe relación entre el grado de instrucción (considerado en el presente estudio como un indicador de los factores sociales), y la intención de rotación, pues alcanzó una sig. (bilateral) de 0.051. La investigación de Ziebell, et. al. (2019) hace referencia que el salario puede ser un predictor del comportamiento de rotación, pero no de la intención de rotación.

Los resultados de la investigación dejan evidencia que no existe relación significativa entre los factores sociodemográficos e intención de rotación en la empresa de transporte "En el nombre de Jesús" SRL, 2020; sin embargo, se observa un nivel medio de intención de rotación, lo cual infiere que un alto porcentaje de colaboradores están pensando en dejar de laborar en la empresa.

Según algunos estudios la intención de rotación tiene su origen en factores individuales y organizaciones, por lo que se puede aludir que en el presente estudio la intención de rotación se debe a factores organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que no existe relación significativa entre los factores sociodemográficos y la intención de rotación en la empresa de Transporte “En el nombre de Jesús”, 2020. Esto demuestra que los factores sociodemográficos no intervienen en la intención de rotación.
2. Se identificó un nivel de intención de rotación del 70% para el nivel medio, el 16% para el nivel alto y el 14% para el nivel bajo. Esto muestra que se debe mejorar algunas condiciones laborales dentro de la organización.
3. Se estableció que no existe una relación significativa entre la intención de rotación y la dimensión factores demográficos, ya que se evidencia una correlación positiva muy baja no significativa entre el estado civil y la intención de rotación ($Rho=.151$; $p>0.05$) y una correlación positiva baja entre el número de hijos e intención de rotación. El resultado también deja ver una correlación positiva moderada significativa entre la intención de rotación y la edad ($Rho=.571$; $p<0.05$).
4. Se estableció que no existe una relación significativa entre la intención de rotación y la dimensión factores sociales; pues se observa que con el lugar de procedencia la correlación fue positiva muy baja no significativa ($Rho= .180$; $p>0.05$); con ingresos económicos fue negativa muy baja no significativa ($Rho= -.062$; $p>0.05$); con tipo de tenencia de vivienda fue negativa muy baja no significativa ($Rho= -.118$; $p>0.05$); con el tipo de tenencia de vehículo fue positiva muy baja no significativa ($Rho= .036$; $p>0.05$); y con accesibilidad geográfica la correlación fue positiva baja no significativa ($Rho=.212$; $p>0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente de la organización se le recomienda brindar herramientas necesarias a los colaboradores para que puedan optimizar su trabajo. Se debe considerar el uso de la plataforma google maps, el cual permite crear rutas eficientes y reducir costos; para ello se debe realizar una capacitación al personal.
2. Al gerente de la organización se le sugiere poner en planilla a los colaboradores ya que además de brindarles todos los beneficios de ley, también mejorará su compromiso con la organización.
3. Al administrador de la organización se le recomienda tener en cuenta que el reconocimiento es un factor fundamental para mejorar el bienestar de los colaboradores, por ello se sugiere que brinden algún tipo de reconocimiento no monetario, pues esto generará contar con colaboradores que se sientan valorados y motivados.
4. Al administrador de la organización se le recomienda mejorar los mecanismos de comunicación, que permita a los colaboradores contar con información más clara; esto se puede lograr mediante el uso de correo electrónico o de la creación de un grupo empresarial de whastsApp.

REFERENCIAS

- Al Ariss, A. y Sidani, Y. (2016). Gestión comparativa internacional de recursos humanos: futuro direcciones de investigación. *Examen de la gestión de recursos humanos*, 26 (4), 352–358.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482216300237>
- Alvarado, F. (2013). *Factores sociodemográficos maternos que influyen en la práctica de estimulación temprana y desarrollo psicomotor en niños lactantes centro de salud Jose Mariategui*. (Tesis de pre grado), Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú.
http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/308/1/Alvarado_fd.pdf.
- Anyaypoma, J. (2018), *Los factores organizacionales y laborales y su incidencia en la rotación de personal de la unidad territorial Cajamarca del programa nacional de apoyo directo a los más pobres – JUNTOS, 2017*. Tesis de pos grado, Universidad Nacional De Cajamarca, Cajamarca – Perú.
<https://1library.co/document/yngkwrjz-factores-organizacionales-laborales-incidencia-rotacion-personal-territorial-cajamarca.html>
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la Investigación*. Chía, Colombia. Pearson.
- Bhatnagar, J. D. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928–951.
https://www.researchgate.net/publication/232894276_Management_of_innovation_Role_of_psychological_empowerment_work_engagement_and_turnover_intention_in_the_Indian_context
- Bryant, PC y Allen, DG (2013). Compensación, beneficios y rotación de empleados: estrategia de RRHH gies para retener a los mejores talentos. *Revisión de compensaciones y beneficios*, 45 (3), 171-175. doi. org / 10.1177 / 0886368713494342

- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, L. y Vera, J. (2016). *Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8312>
- Centeno, R., Huanchuire, E. y Minaya, L. (2017). *Rotación Laboral Voluntaria en las Agencias de Viajes en la Ciudad del Cusco* (tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. <https://search.proquest.com/openview/6e2dd236aed84d868734d6b6a90ffae0/1?cbl=18750&diss=y&pq-origsite=gscholar>
- Carbajo, P. (2002). *Factores sociodemográficos asociados a las conductas relacionadas con la salud en los jóvenes de la comunidad Autónoma de Madrid*. (tesis doctoral), Universidad Complutense de Madrid, Madrid. <https://eprints.ucm.es/4399/1/T26264.pdf>.
- Carrillo, C., Solano, M., Martínez, M. y Gómez, C. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista Latino-Am. Enfermagem*, 21(6). http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf
- Choi, H. (2006). A Structural Relationship Analysis of Hotel Employees Turnover Intention. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 11(4), 321- 337
- Cohen, A. (1999). Turnover Among Professionals: A longitudinal study of American Lawyers. *Human Resource Management Review*, 38(1), 61-75. <http://poli.haifa.ac.il/~acohen/docs/29.pdf>
- Dongo, A. (2009). Significado de los factores sociales y culturales en el desarrollo cognitivo. *Revista de Investigación en Psicología*, 12(2), <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3767/3029>.

- Espinoza, G. (2020). Análisis del desempeño laboral e intención de rotación por régimen laboral de los trabajadores, Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, periodo 2018 (tesis doctoral), Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48534/Espinoza_G_R-SD.pdf?sequence=8
- Firth, L., Mellor, D., Moore, KA y Loquet, C. (2004). ¿Cómo pueden los gerentes reducir la intención de los empleados? ¿abandonar? *Revista de psicología gerencial*, 19 (2), 170–187. https://doi.org/10.1108/0268394041_0526127
- Gamarra, E., y Rodríguez, C. (2013). *Factores demográficos y estilos de vida de los comerciantes del sector el triángulo de ciudad de Dios*. (Tesis de pre grado), Universidad Nacional de Trujillo, Ciudad de Dios. [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8823/1547.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8823/1547.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, J., Cepeda, G. y Martin, D. (2012). La satisfacción de clientes y su relación con la percepción de calidad en Centro de Fitness. *Revista de psicología del deporte*, 21(2), <https://www.rpd-online.com/article/view/969/877>.
- González, K., y Cortez, C. (2007). *Análisis de los factores sociales que influyen en el empoderamiento de los actores locales previo a la implementación de proyectos de desarrollo rural*. La Paz. <http://repositorio.una.edu.ni/799/1/tne14g643.pdf>.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. y Gaertner, S. (2000). Un metaanálisis de antecedentes y correlatos de Rotación de empleados: actualización, pruebas de moderador e implicaciones de investigación para el próximo milenio. *Revista de gestión*, 26, 463–488. : [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00043-X](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00043-X)
- Griffeth, R., Steel, R., Allen, D. y Bryan, N. (2005). El desarrollo de una medida multidimensional de las cogniciones del mercado de trabajo: El Índice de Oportunidades de Empleo (EOI). *Revista de psicología aplicada*, 90 (2), 335–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.335>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014) *Metodología de la Investigación*. México D.F. Mc Graw Hill.

Hesford, J.W., Malina, M.A. y Pizzini, M. (2016). Rotación y desempeño financiero a nivel de unidad: una análisis de los costos y beneficios de la rotación voluntaria e involuntaria en trabajos no calificados. *Avances en la gestión*, 26, 35–65. <https://doi.org/10.1108/S1474-787120150000026002>

Holtom, BC, Mitchell, TR, Lee, TW y Eberly, MB (2008). Investigación de rotación y retención: A una mirada al pasado, una revisión más detallada del presente y una aventura hacia el futuro. *The Academy of Management Annals*, 2 (1), 231-274. <https://doi.org/10.1080/19416520802211552>

Hom, PW, Mitchell, T., Lee, TW y Griffeth, RW (2012). Revisión de la rotación de empleados: enfoque sobre estados de abstinencia proximales y un criterio ampliado. *Boletín psicológico*, 138(5), 831–858. <https://psycnet.apa.org/record/2012-22652-001>

Hanampa, Y., y Huamani, D. (2017). *Factores Laborales que determinan la Rotación de los Trabajadores de la Empresa Minera Cuatro De Enero S.A. Caravelí, Arequipa*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1165/Hern%c3%a1ndez_H_SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huang- Wei, S. (2014). The factors of turnover intention in hotel industry. *IJRAS*, 21(1), 31- 38. http://www.arpapress.com/Volumes/Vol21Issue1/IJRRAS_21_1_03.pdf

Huang-Wei, S., Li-Tze, L. & Chiang-Ku, F. (2011). Turnover Determinants of New Employees in International Hotels. *Journal of Service Science and Management*, 4, 158-164. http://file.scirp.org/pdf/JSSM20110200015_40290769.pdf

Hurtado, I., y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9803882848>

IPSOS (2013). *Talento: ¿Estamos preparados para dejarlos ir?* Ipsos Public Affairs. The Social Research and Corporate Reputation Specialists, Lima. 43. <http://www.amcham.org.pe/eventos/presentaciones/2013/Agosto/0951/AlfredoTorres.pdf>

León, A. (1976). Factores Socio-Culturales a considerar en la interpretación de las enfermedades psicosociales. *REV. MED. HONDUR*, 44, 28. <http://cidbimena.desastres.hn/RMH/pdf/1976/pdf/Vol44-1-1976-5.pdf>.

Lee, TW y Mitchell, TR (1994). Un enfoque alternativo: el modelo de desarrollo voluntario rotación de empleados. *Academy of Management Review*, 19, 51–89. <https://doi.org/10.2307/258835>

León, L. (2015). *Análisis económico de la población demográfica. Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque - Perú, Lambayeque*. <https://web.ua.es/es/qiecryal/documentos/demografia-peru.pdf>.

Littlewood, H. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación administrativa*, 97, 7-25. <http://132.248.9.34/hevila/InvestigacionAdministrativa/2005-06/vol34-35/no97/1.pdf>

López, R. H. (1998). *La Metodología de la Encuesta*. México: Consejo Nacional de Cultura y Artes.

Maertz, CP, Jr. y Boyar, SL (2012). Desarrollo impulsado por la teoría de una encuesta de motivo de ment. *Gestión de recursos humanos*, 51 (1), 71–98.

- Maertz, CP, Jr. y Griffeth, RW (2004). Ocho motivos del apego y la rotación de los empleados: una teosíntesis retórica con implicaciones para la investigación. *Revista de gestión*, 30, 667–684. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1016/j.jm.2004.04.001>
- March, J. y Simon, H. (1958). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 1, 61–98. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mitchell, T, Holtom, BC, Lee, TW, Sablinski, CJ y Erez, M. (2001). Por qué la gente se queda: usando inserción laboral para predecir la rotación voluntaria. *Academy of Management Journal*, 44, 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240
- Mota, I. (2006). *Estrategias de empresas y Recursos humanos: Una visión dinámica de la empresa*.
- Navarro, L. (2008). *Satisfacción laboral y rotación de personal en empresas de transporte público de pasajeros* (tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México DF. <http://itzamna.bnct.ipn.mx/dspace/bitstream/123456789/4210/1/SATISFLABORAL.pdf>
- Park, TY y Shaw, JD (2013). Tasas de rotación y desempeño organizacional: un metaanálisis. *Journal de Psicología Aplicada*, 98(2), 268. <https://doi.org/10.1037/a0030723>
- Pigors, P., y Meyers, C. (1985). *Administración de personal*. CECSA

- Pizam, A. and Thornburg, S.W. (2000). Absenteeism and voluntary turnover in Central Florida hotels: a pilot study. *International Journal of Hospitality Management*, 19, 211-17
- Porter, L. y Steers, R. (1973). Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176. <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/751672.pdf>
- Price, JL y Mueller, CW (1981). Un modelo causal de rotación para enfermeras. *Academia de administración Diario*, 24, 543–565. <https://doi.org/10.2307/255574>
- Puma, L. Vargas, N. (2019). *Factores asociados a la intención de rotación laboral en el personal de ventas retail*. (tesis de pre grado). Universidad de San Agustín. Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10465>
- Romo, J., y Tarango, J. (2015). Factores sociodemográficos, educativos y tecnológicos en estadios iniciales de cibercultura en comunidades universitarias. *Revista Apertura.*, 7(2). <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/626>.
- Sánchez, H. C., y Reyes, C. M. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5 ed.). Lima: Business Support Aneth SRL.
- Segrest, S., Andrews, MC y Hurley-Hanson, A. (2015). Tipología de rotación voluntaria que utiliza el variables disposicionales de autoevaluación central y afectividad negativa. *Revista de estudios del comportamiento*
- Shu, X., Gong, Y. , Xiong, J. & Hu, X. (2018). Job Satisfaction, Turnover Intention and Work Performance in Chinese Family Enterprises. *International Management*, 22 (2), 84–95. <https://doi.org/10.7202/1058163ar>
- Simo, P., Sallan, J. y Fernández, V. (2008). Compromiso organizativo, satisfacción con el trabajo e intención de abandonar la organización: Análisis comparativo

- entre el profesorado universitario a tiempo parcial y a tiempo completo. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*. 16(22), 1068- 2342. <http://www.redalyc.org/pdf/2750/275020545021.pdf>
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima. Nuevo milenio.
- Steel, RP y Lounsbury, JW (2009). Modelos de proceso de rotación: revisión y síntesis de un concepto literatura textual. *Examen de la gestión de recursos humanos*, 19, 271–282. [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2542175](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2542175)
- Torres, R. (2016). *Factores de intención de rotación laboral en colaboradores de una empresa peruana del rubro hotelero. (tesis de pre grado)*. Pontificia universidad católica del Perú. Lima. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7169>
- Trevor, C.O. (2001). Interacciones entre los determinantes reales de la facilidad de movimiento y la satisfacción laboral en la predicción de la rotación voluntaria. *Academy of Management Journal*, 44, 621–638. <https://psycnet.apa.org/record/2001-18504-001>
- Valero, L. (2015). *Fundamentos de demografía. epidemiología general y demografía sanitaria*. <http://ocw.usal.es/ciencias-biosanitarias/epidemiologiageneral-y-demografia-sanitaria>.
- Ying- Chang, Ch. Kuo, Ch., Wen, W., Hsia, H. y Ying, Ch. (2010). Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 41- 50. <http://www.hraljournal.com/Page/5%20%20Chen,%20Ying-Chang.pf>
- Ziebell, M., Luiz, A., Machado, F. y Barbosa, W. (2019). Models for antecedents of turnover intention and behavior among Brazilian employees. *International Journal for Educational and Vocational*, 19 ,363-389.

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala
Factores sociodemográficos	Se muestran como características específicas adquiridas por los individuos e intentan interferir con sus visiones y comportamientos ante los demás (Alvarado, 2013).	Se elaboró un instrumento con 9 reactivos, teniendo en cuenta sus dos dimensiones y sus 4 indicadores	Factores demográficos	Edad	Nominal
				Estado civil	
			Factores sociales	Grado de instrucción	
				Estilo de vida	
Intención de rotación	Pretensión o idea que tiene un colaborador de renunciar voluntariamente a una organización (Porter y Steers, 1973).	Se elaboró un instrumento, que tomó en consideración dimensiones e indicadores de la variable; se dimensionó en apoyo organizacional, condiciones laborales, trato de jefatura y remuneración y reconocimiento con 10 indicadores en total. Se estableció una escala Likert con los valores asignados pertinentemente.	Apoyo organizacional	Jefatura	Ordinal
				Compañeros	
				Reconocimiento	
			Condiciones laborales	Insumos	
				Condiciones Físicas	
			Trato de jefatura	Condiciones mentales	
				Rigidez	
Remuneración y crecimiento	Carga laboral				
	Remuneración				
				Crecimiento	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO						
SEÑOR:						
Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitarle muy gentilmente unos minutos de su tiempo y participar de la presente encuesta. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta es con fines académicos y servirá para recopilar datos informativos acerca de la investigación relacionada con Factores sociodemográficos e intención de rotación en la empresa de transportes "En el nombre de Jesús" SRL, 2020.						
INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de preguntas, las cuales Ud. deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente. Tenga en cuenta lo siguiente: Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Indeciso (3) – En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)						
CUESTIONARIO						
VARIABLE: INTENCIÓN DE ROTACIÓN						
Dimensiones	ITEMS	CATEGORIA				
		TED	ED	I	DA	TD
		1	2	3	4	5
Apoyo organizacional	1. En la organización me permiten tener un horario flexible.					
	2. En la organización se preocupan por sus colaboradores.					
	3. Hay integración y apoyo entre compañeros de trabajo.					
	4. Existe comunicación constante con mis compañeros de trabajo.					
	5. En la organización valoran mi trabajo.					
	6. Recibo un trato igualitario dentro de la organización.					
	7. La organización me brinda las herramientas necesarias para hacer mi trabajo.					
	8. La organización me brinda información clara.					
Condiciones laborales	9. El trabajo que realizo afecta mi salud					
	10. La actividad realizada en la organización me genera tensión emocional.					
Trato de jefatura	11. Las normas de la empresa son muy estrictas					
	12. Tengo mucha carga laboral					
Remuneración y crecimiento	13. El ingreso generado por la actividad que realizo en la organización permite satisfacer mis necesidades.					
	14. Mi trabajo me permite adquirir nuevos conocimientos					
	15. Mi trabajo me permite un crecimiento profesional					

¡Gracias!

Ficha Sociodemográfica

SEÑOR:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitarle muy gentilmente unos minutos de su tiempo para participar de la presente encuesta. Cabe mencionar que la encuesta ha sido elaborada con fines académicos y servirá para recopilar datos informativos acerca de la investigación sobre los factores Sociodemográficos y su relación con la intención de rotación de personal en una empresa de transportes de la ciudad de Piura.

INSTRUCCIONES: A continuación se presentan enunciados con múltiples opciones de respuesta, las cuales Ud. deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere se ajusta a su realidad. Para cada enunciado solo podrá marcar una opción de respuesta.

Edad	Categoría	Ingreso mensual promedio	Categoría
18 a 30 años	1 ()	Menos de S/. 1000	1 ()
31 a 40 años	2 ()	De S/. 1001 a S/. 2000	2 ()
41 a 50 años	3 ()	De S/. 2001 a S/. 3000	3 ()
50 a más	4 ()	De S/. 3001 a más	4 ()
Estado civil		Tipo de tenencia de vivienda	
Soltero	1 ()	Propia	1 ()
Casado	2 ()	Alquilada	2 ()
Conviviente	3 ()	Alojado	3 ()
Divorciado	4 ()		
Viudo	5 ()		
Número de hijos		Tipo de tenencia de vehículo	
Ninguno	1 ()	Propio	1 ()
1	2 ()	Alquilado	2 ()
2 a 3	3 ()		
4 a más	4 ()		
Grado de instrucción		Accesibilidad geográfica	
Secundaria	1 ()	De 5 a 10 min. de distancia a central	1 ()
Superior técnica completa	2 ()	De 11 a 15 min. de distancia a central	2 ()
Superior técnica incompleta	3 ()	De 16 a 20 min. de distancia a central	3 ()
Superior universitaria completa	4 ()	De 21 min. a más	4 ()
Superior universitaria incompleta	5 ()		
Lugar de procedencia			
Piura	1 ()		
Castilla	2 ()		
26 de octubre	3 ()		
Otros.....	4 ()		

Anexo 3. Prueba de Normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Intención de rotación	0.967	50	0.179
Edad	0.828	50	0.000
Estado civil	0.766	50	0.000
Número de hijos	0.839	50	0.000
Grado de instrucción	0.857	50	0.000
Lugar de procedencia	0.849	50	0.000
Ingresos económicos	0.562	50	0.000
Tipo de tenencia de vivienda	0.534	50	0.000
Tipo de tenencia de vehículo	0.467	50	0.000
Accesibilidad geográfica	0.860	50	0.000

En la Tabla anterior, se puede observar que tras aplicar la prueba de Shapiro-Wilk para determinar el tipo de distribución de las muestras tanto para la variable intención de rotación como para los factores sociodemográficos, se evidencian que todas las variables muestran una distribución no normal ($p < 0.05$) y la variable intención de rotación, muestra una distribución normal ($p > 0.05$). Por lo tanto, es pertinente aplicar una prueba no paramétrica para establecer las correlaciones entre las variables.

Anexo 4. Validez y confiabilidad de instrumentos

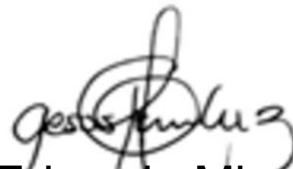
VALIDACIONES

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Factores sociodemográficos e intención de rotación en la empresa de transportes “En el nombre de Jesús” SRL, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Intención de rotación o idea que tiene un colaborador de renunciar voluntariamente a una organización	Apoyo organizacional Condiciones que se desarrollan en la organización con el objetivo de brindar soporte al colaborar	Jefatura	1. En la organización me permiten tener un horario flexible.						X		X		X		X		
			2. En la organización se preocupan por sus colaboradores.						X		X		X		X		
		Compañeros	3. Hay integración y apoyo entre compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
			4. Existe comunicación constante con mis compañeros de trabajo.						X		X		X		X		
		Reconocimiento	5. En la organización valoran mi trabajo.						X		X		X		X		
			6. Recibo un trato igualitario dentro de la organización.						X		X		X		X		
		Insumos	7. La organización me brinda las herramientas necesarias para hacer mi trabajo.						X		X		X		X		

		8. La organización me brinda información clara.						X		X		X		X	
Condiciones laborales Refiere a si la actividad laboral afecta el bienestar físico o mental	Condiciones Físicas	9. El trabajo que realizo afecta mi salud						X		X		X		X	
	Condiciones mentales	10. La actividad realizada en la organización me genera tensión emocional.						X		X		X		X	
Trato de jefatura Describe el trato y la distribución de funciones entre los colaboradores	Rigidez	11. Las normas de la empresa son muy estrictas						X		X		X		X	
	Carga laboral	12. Tengo mucha carga laboral						X		X		X		X	
Remuneración y crecimiento Describe el sueldo y la búsqueda de desarrollo personal y profesional	Remuneración	13. El ingreso generado por la actividad que realizo en la organización permite satisfacer mis necesidades.						X		X		X		X	
	Crecimiento personal y profesional	14. Mi trabajo me permite adquirir nuevos conocimientos						X		X		X		X	
		15. Mi trabajo me permite un crecimiento profesional							X		X		X		X



Mg. Eco. Jesús Eduardo Miranda Bazalar

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala de Intención de rotación".

OBJETIVO: Conocer el nivel de intención de rotación en los colaboradores de la empresa de transportes "En el nombre de Jesús" SRL.

DIRIGIDO A: Choferes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MIRANDA BAZALAR JESÚS EDUARDO

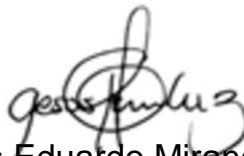
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DNI: 40403208

DE PROFESIÓN: ECONOMISTA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------	-------	------	----------



Mg. Eco. Jesús Eduardo Miranda Bazalar

FIRMA DEL EVALUADOR

Describe el trato y la distribución de funciones entre los colaboradores	Carga laboral	12. Tengo mucha carga laboral										
	Remuneración	13. El ingreso generado por la actividad que realizo en la organización permite satisfacer mis necesidades.										
Remuneración y crecimiento	Crecimiento personal y profesional	14. Mi trabajo me permite adquirir nuevos conocimientos										
		15. Mi trabajo me permite un crecimiento profesional										
			X					X				X
			X					X				X
			X					X				X
			X					X				X

Miguel Ángel Saldaña Vindel

PSICOLOGO
C.Ps.P. N° 29854

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala de Intención de rotación".

OBJETIVO: Conocer el nivel de intención de rotación en los colaboradores de la empresa de transportes "En el nombre de Jesús" SRL.

DIRIGIDO A: Choferes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SALDARRIAGA VILLAR MIGUEL

ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

DNI: 72748081

DE PROFESIÓN: PSICÓLOGO

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------	-------	------	----------


Mg. Ps. Miguel Ángel Saldarriaga Villar
PSICOLOGO
C.P.S.P. N° 29854

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala de Intención de rotación".

OBJETIVO: Conocer el nivel de intención de rotación en los colaboradores de la empresa de transportes "En el nombre de Jesús" SRL.

DIRIGIDO A: Choferes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Abadie Saavedra Cristhian Jim

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Gestión del Talento Humano

DNI: 46602949

DE PROFESIÓN: Psicólogo

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
-----------------	------	-------	------	----------



Mg. Ps. Cristhian J. Abadie Saavedra
PSICÓLOGO CPSP.
37793

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 5. Carta de Presentación para aplicación de Instrumento



ESCUELA DE POSGRADO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Trujillo, 28 de diciembre de 2020

CARTA N° 089-V-2020/JEPGT-UCV

Sr. Edwin Saavedra Guzmán

Gerente General

EMPRESA DE TRANSPORTE EN EL NOMBRE DE JESÚS S.R.L

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar al estudiante **CLAUDIO EDUARDO RUIZ SAAVEDRA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS E INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE "EN EL NOMBRE DE JESÚS", PIURA – 2020**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre factores sociodemográficos e intención de rotación en la empresa de transporte "EN EL NOMBRE DE JESÚS", PIURA - 2020.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Carlos Enrique Vásquez Llamo
DR. CARLOS ENRIQUE VÁSQUEZ LLAMO
JEFE de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:
- Instrumentos de recolección de datos.

Edwin Saavedra Guzmán
Empresa de Transporte en el
Nombre de Jesús S.R.L.
Edwin Saavedra Guzmán
GERENTE

Anexo 6. Constancia de aplicación de Instrumento

En el Nombre de Jesús S.R.L

Piura, 04 de enero del 2021

CONSTANCIA

QUIEN SUSCRIBE SR. EDWIN SAAVEDRA GUZMÁN, GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DE TAXI PRIVADO "EN EL NOMBRE DE JESÚS" SRL, HACE CONSTAR QUE EL SEÑOR:

LIC. CLAUDIO EDUARDO RUIZ SAAVEDRA

Ha realizado evaluaciones al personal de esta institución en las siguientes fechas:

- Del 15 al 30 del mes de noviembre del año 2020.

Durante el desarrollo de su trabajo demostró responsabilidad y eficiencia.

Se expide la presente constancia a solicitud de la persona interesada.

Sin otro en particular, quedo de Usted.

Atentamente,

*Empresa de Transporte en el
Nombre de Jesús S.R.L.*

Edwin Saavedra Guzman
GERENTE

EDWIN SAAVEDRA GUZMÁN

Gerente General

DNI 02843123