

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de  
la Empresa TECNOMINDATA 2023**

**Para optar el título profesional de:  
Licenciado en Administración**

**Autores:**

**Bach. Mary Luz DIAZ ATACHAGUA**

**Bach. Elmer Miguel BASILIO AYALA**

**Asesor:**

**Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ**

**Cerro de Pasco – Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de  
la Empresa TECNOMINDATA 2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA**  
**PRESIDENTE**

---

**Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON**  
**MIEMBRO**

---

**Dr. Edgar CONDOR CAPCHA**  
**MIEMBRO**



## **INFORME DE ORIGINALIDAD N° 052-2024-UI/FACE-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Elmer Miguel BASILIO AYALA - Mary Luz DIAZ ATACHAGUA**

Escuela de Formación Profesional

### **ADMINISTRACIÓN**

Tipo de trabajo:

**Tesis**

**Título del trabajo**

Ausentismo Laboral y Rotación de Personal en los Colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023

**Asesor:**

**Mg. Jannet Karim FUSTER GÓMEZ**

Índice de Similitud: **12%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 05 de Octubre de 2024.



Firmado digitalmente por CARDENAS  
SINCHIE, Jose Antonio FAU  
2015462040:1401  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05.10.2024 04:47:39 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHIE  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres por su gran sacrificio, apoyo, amor y cariño brindado durante la educación de nuestra formación profesional.

A todos nuestros docentes de la facultad de ciencias empresariales de nuestra Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

## **AGRADECIMIENTO**

A dios, por bendecirnos en todo momento, protegernos, cuidarnos y escuchar nuestras oraciones para culminar nuestra carrera profesional.

A nuestros padres y hermanos por su apoyo incondicional, en lo económico, en lo social y formación académica en nuestra carrera profesional.

A nuestros colegas de aula por compartir momentos académicos y realizar trabajos en equipo durante los cinco años de convivencia de nuestra carrera profesional.

A los docentes de la facultad de ciencias empresariales por brindarnos sus conocimientos, experiencias y trabajos de investigación que contribuyeron a nuestra formación profesional.

## RESUMEN

Nuestra investigación tuvo como objetivo principal: “Establecer el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023”.

Nuestra investigación fue de tipo aplicada, de nivel explicativo; se empleó como método general el científico y como métodos específicos el inductivo - deductivo y el analítico - sintético, el diseño empleado es No experimental de Corte Transversal y correlacional

La población fue de 198 trabajadores y la muestra de la investigación fue con un total de 131 colaboradores, se manipuló como instrumento dos cuestionarios, uno por cada variable, las que estaban compuesto por 9 y 12 preguntas proporcionalmente, con respuestas en la escala de Likert (del 1 al 5)

La prueba de hipótesis se ejecutó utilizando la correlación de Rho de Spearman, los resultados hallados nos revelan que existe una relación significativa ( $r = 0.783^{**}$ ;  $p < 0,01$ ) entre las variables de estudio, lo que nos permite afirmar que: Es alto el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

**Palabras claves:** Ausentismo personal, rotación de personal, factores laborales.

## ABSTRACT

Our research aimed primarily to: “Establish the level of relationship between absenteeism and staff turnover among the employees of TECNOMINDATA Company in 2023”.

Our research was applied in nature, at an explanatory level. The scientific method was employed as the general approach, with specific methods including inductive-deductive and analytical-synthetic. The design utilized was Non-experimental Cross-sectional and correlational.

The population consisted of 198 workers, and the research sample included a total of 131 employees. Two questionnaires were utilized as instruments, one for each variable, comprising 9 and 12 questions respectively, with responses on a Likert scale (from 1 to 5).

Hypothesis testing was conducted using Spearman's Rho correlation. The results revealed a significant relationship ( $r = 0.783^{**}$ ;  $p < 0.01$ ) between the variables under study, allowing us to assert that: 'The level of relationship between absenteeism and staff turnover among the employees of TECNOMINDATA Company in 2023 is high.

**Keywords:** Absenteeism, staff turnover, labor factors.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se encamina en examinar la relación entre el ausentismo laboral y la rotación de personal entre los colaboradores de la empresa TECNOMINDATA durante el año 2023. Ambos fenómenos, el ausentismo laboral y la rotación de personal, son de gran interés en el ámbito empresarial debido a su impacto directo en la productividad, la eficiencia operativa y su influencia en el clima laboral.

El ausentismo laboral, definido por la mayoría de autores, como la falta de presencia de los empleados en su lugar de trabajo debido a diversas razones, consigue generar costos significativos para las organizaciones, tanto directos, como los relacionados con la pérdida de horas laborales, como indirectos, asociados con la disminución de la productividad y el aumento de la carga de trabajo para los empleados presentes.

De otra parte, la rotación de personal, entendida como el flujo de entrada y salida de empleados dentro de una organización, también plantea desafíos considerables. De acuerdo con Álvarez (2020) “Se refiere a la separación laboral que determina un colaborador de manera unilateral, dejando a la organización con un desajuste en la fuerza de trabajo ya que produce una vacante no planeada” (p. 14)

Una alta rotación de personal puede indicar problemas en la retención de talento, falta de compromiso organizacional y deficiencias en el clima laboral, lo que a su vez puede impactar negativamente en la estabilidad y el rendimiento de la empresa.

En este contexto, la empresa TECNOMINDATA, enfrenta el desafío de alcanzar y abordar adecuadamente estas dinámicas laborales. Por lo tanto, esta investigación busca analizar en profundidad la relación entre el ausentismo laboral y la rotación de personal en TECNOMINDATA durante el año 2023, con el fin de identificar posibles factores subyacentes y proponer estrategias efectivas para su gestión y mitigación.

A través de un enfoque metodológico riguroso y el análisis de datos conseguidos mediante cuestionarios y pruebas estadísticas, esta investigación pretende aportar conocimientos relevantes que puedan orientar la toma de decisiones y favorecer al

mejoramiento del desempeño organizacional en TECNOMINDATA y, potencialmente, en otras empresas que enfrenten desafíos similares en cuanto al ausentismo laboral y la rotación de personal.

Para una mejor presentación de la investigación, se guarda lo estipulado por el reglamento de grados y títulos de nuestra Universidad y que guarda el siguiente esquema:

Capítulo I Problema de investigación: Se empieza identificando y determinando el problema materia de nuestro estudio, así mismo se delimitan los problemas específicos, así mismo la formulación de objetivos, la respectiva justificación y las limitaciones de nuestra investigación.

Capítulo II Marco Teórico de la Investigación, Nuestro trabajo de investigación se sostiene primordialmente en los conceptos de las variables estudiadas (ausentismo laboral y rotación de personal), hemos sido cuidadosos al momento de buscar información sobre antecedentes de estudio tanto a nivel internacional, nacional y local, así como de los conceptos que dan respaldo a nuestra investigación han sido escogidos de fuentes confiables, la formulación de hipótesis busca intensificar y agilizar el estudio, así como nos permite identificar las variables e indicadores de nuestra investigación

Capítulo III Metodología y Técnicas de Investigación, mostramos nuestro tipo y nivel de investigación, así como el diseño utilizado, que es correlacional. Se presenta la población y muestra, así mismo se estableció los instrumentos de recolección de datos para nuestro estudio y la selección, validación y confiabilidad de nuestros instrumentos de investigación por los expertos y posteriormente se ve la orientación ética.

Capítulo IV Resultados y discusión. Iniciamos con la descripción del trabajo de campo, luego se presenta los datos de la aplicación de una encuesta tipo Likert dirigida hacia los participantes de nuestra muestra, para el análisis y procesamiento de los resultados se empleó el software estadístico SPSS 26 y el Excel, luego se presenta las pruebas de hipótesis y la respectiva discusión de resultados.

Finalmente presentamos nuestras concernientes conclusiones, así como las recomendaciones oportunas.

Los Autores.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	2
1.2.1.	Delimitación Temporal .....	2
1.2.2.	Delimitación Espacial.....	2
1.2.3.	Delimitación Social.....	2
1.2.4.	Delimitación Conceptual .....	3
1.3.	Formulación del problema .....	3
1.3.1.	Problema General.....	3
1.3.2.	Problemas Específicos .....	3
1.4.	Formulación de objetivos.....	3
1.4.1.	Objetivo General.....	3
1.4.2.	Objetivos Específicos.....	4
1.5.	Justificación de la investigación.....	4
1.5.1.	Justificación Práctica .....	4
1.5.2.	Justificación Teórica .....	4
1.5.3.	Justificación Metodológica .....	4
1.5.4.	Justificación de Conveniencia.....	5

1.6.	Limitaciones de la investigación .....	5
------	--	---

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1.	Antecedentes de estudio .....	6
2.1.1.	Antecedentes a Nivel Internacional.....	6
2.1.2.	Antecedentes a Nivel Nacional .....	7
2.1.3.	Antecedente a Nivel Regional.....	8
2.2.	Bases teóricas – científicas .....	9
2.2.1.	Ausentismo Laboral .....	9
2.2.2.	Dimensiones de Ausentismo Laboral.....	11
2.2.3.	Rotación de Personal.....	12
2.2.4.	Dimensiones de rotación de personal .....	14
2.3.	Definición de términos básicos .....	15
2.4.	Formulación de Hipótesis .....	17
2.4.1.	Hipótesis General .....	17
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	17
2.5.	Identificación de variables .....	17
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	18

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación.....	19
3.2.	Nivel de investigación.....	19
3.3.	Métodos de investigación .....	20
3.4.	Diseño de investigación.....	20
3.5.	Población y muestra .....	21
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	23
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	24

3.9.	Tratamiento estadístico .....	24
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica .....	25

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	26
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados. ....	27
4.3.	Prueba de Hipótesis .....	50
4.4.	Discusión de resultados .....	55

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable ausentismo laboral.....	23
<b>Tabla 2</b> Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable rotación de personal .....	24
<b>Tabla 3</b> Ausentismo laboral .....	27
<b>Tabla 4</b> ¿Considera tener un salario promedio al de otras empresas? .....	28
<b>Tabla 5</b> ¿La proporción de sus beneficios es igual que los empleados de otras empresas?.....	29
<b>Tabla 6</b> ¿Considera que sus días de enfermedad son remunerados apropiadamente? .....	30
<b>Tabla 7</b> ¿Considera tener altos Índices de Estrés Laboral? .....	31
<b>Tabla 8</b> ¿Considera tener altos Índices de satisfacción laboral.....	32
<b>Tabla 9</b> ¿Considera tener altos Índices de Carga de Trabajo? .....	33
<b>Tabla 10</b> ¿Considera que sus Índices de Salud y Bienestar son normales? .....	34
<b>Tabla 11</b> ¿Considera que sus Índices de Conciliación Trabajo-Vida son normales? .....	35
<b>Tabla 12</b> ¿Considera que sus Índices de Responsabilidades Familiares son normales?.....	36
<b>Tabla 13</b> Rotación de personal .....	37
<b>Tabla 14</b> ¿Considera que su rotación de puesto es voluntaria?.....	38
<b>Tabla 15</b> ¿Considera tener buenos motivos para renunciar a su puesto de trabajo? .....	39
<b>Tabla 16</b> ¿Considera que es alto su nivel de satisfacción laboral? .....	40
<b>Tabla 17</b> ¿Considera que su rotación de puesto es involuntaria? .....	41
<b>Tabla 18</b> ¿Considera que no existen motivos para su despido? .....	42
<b>Tabla 19</b> ¿Considera que ocasionarían costos su reemplazo?.....	43
<b>Tabla 20</b> ¿Considera que la empresa realiza rotaciones internas de sus trabajadores?.....	44

<b>Tabla 21</b> ¿Considera que existen motivos para su rotación de su puesto internamente? .....	45
<b>Tabla 22</b> ¿Considera que la rotación interna del personal afecta su desempeño? ...	46
<b>Tabla 23</b> ¿Considera que es alto el porcentaje de rotación externa de sus compañeros? .....	47
<b>Tabla 24</b> ¿Considera que se realiza un seguimiento de los destinos a donde se van a trabajar sus compañeros?.....	48
<b>Tabla 25</b> ¿Considera que sus compañeros dejan su puesto laboral para ganar experiencia? .....	49
<b>Tabla 26</b> Interpretación del coeficiente de correlación de rho de Spearman .....	50
<b>Tabla 27</b> Nivel de correlación entre ausentismo laboral y rotación de personal .....	51
<b>Tabla 28</b> Nivel de correlación entre factores económicos y rotación de personal .....	52
<b>Tabla 29</b> Nivel de correlación entre factores laborales y rotación de personal .....	53
<b>Tabla 30</b> Nivel de correlación entre factores personales y rotación de personal .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Diseño de la Investigación.....	21
<b>Figura 2</b>	Ausentismo laboral.....	27
<b>Figura 3</b>	¿Considera tener un salario promedio al de otras empresas?.....	28
<b>Figura 4</b>	¿La proporción de sus beneficios es igual que los empleados de otras empresas?.....	29
<b>Figura 5</b>	¿Considera que sus días de enfermedad son remunerados apropiadamente? .....	30
<b>Figura 6</b>	¿Considera tener altos Índices de Estrés Laboral? .....	31
<b>Figura 7</b>	¿Considera tener altos Índices de satisfacción laboral .....	32
<b>Figura 8</b>	¿Considera tener altos Índices de Carga de Trabajo?.....	33
<b>Figura 9</b>	¿Considera que sus Índices de Salud y Bienestar son normales? .....	34
<b>Figura 10</b>	¿Considera que sus Índices de Conciliación Trabajo-Vida son normales?35	
<b>Figura 11</b>	¿Considera que sus Índices de Responsabilidades Familiares son normales? .....	36
<b>Figura 12</b>	Rotación de personal .....	37
<b>Figura 13</b>	¿Considera que su rotación de puesto es voluntaria? .....	38
<b>Figura 14</b>	¿Considera tener buenos motivos para renunciar a su puesto de trabajo? .....	39
<b>Figura 15</b>	¿Considera que es alto su nivel de satisfacción laboral?.....	40
<b>Figura 16</b>	¿Considera que su rotación de puesto es involuntaria? .....	41
<b>Figura 17</b>	¿Considera que no existen motivos para su despido? .....	42
<b>Figura 18</b>	¿Considera que ocasionarían costos su reemplazo? .....	43
<b>Figura 19</b>	¿Considera que la empresa realiza rotaciones internas de sus trabajadores?.....	44
<b>Figura 20</b>	¿Considera que existen motivos para su rotación de su puesto internamente?.....	45

<b>Figura 21</b> ¿Considera que la rotación interna del personal afecta su desempeño?..	46
<b>Figura 22</b> ¿Considera que es alto el porcentaje de rotación externa de sus compañeros? .....	47
<b>Figura 23</b> ¿Considera que se realiza un seguimiento de los destinos a donde se van a trabajar sus compañeros?.....	48
<b>Figura 24</b> ¿Considera que sus compañeros dejan su puesto laboral para ganar experiencia? .....	49

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Según algunos estudios el ausentismo laboral mayormente se exterioriza en trabajadores con niveles mínimos de satisfacción laboral y un bajo compromiso laboral. Es más común que se produzca durante los fines de semana y, en ocasiones, debido a circunstancias ineludibles como enfermedades.

Así mismo diversos trabajos de investigación señalan que las empresas de excelencia tienen niveles bajos de rotación de personal y de ausentismo, toda vez que cuentan con colaboradores más comprometidos con la organización.

En ese contexto en la empresa TECNOMINDATA, se ha observado en los últimos tiempos un aumento significativo en los niveles de Ausentismo Laboral y Rotación de Personal. Esto ha generado preocupación entre la dirección de recursos humanos y la alta dirección, ya que estas dos variables pueden tener un impacto fundamental en el desempeño general de la empresa.

El Ausentismo Laboral se refiere a la “cantidad de días que los empleados han estado ausentes de sus labores”, ya sea por razones médicas, personales u otras causas. Este acrecentamiento puede afectar la

productividad, aumentar la carga de trabajo para otros empleados y generar costos adicionales para la empresa.

En cuanto a la Rotación de Personal se refiere a la “tasa a la que los empleados abandonan la empresa y son reemplazados por nuevos colaboradores”. Un alto índice de rotación puede trascender en la pérdida de talento de la empresa, costos de nuevos reclutamientos y capacitación, y probablemente una disminución en la moral de los empleados que permanecen en la empresa.

El problema principal que motiva esta investigación es determinar si existe una relación significativa entre el Ausentismo Laboral y la Rotación de Personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA en el año 2023. Esto esboza las siguientes preguntas de investigación:

¿Existe una correlación entre los niveles de Ausentismo Laboral y la Rotación de Personal en TECNOMINDATA en 2023?

¿En qué medida el aumento del Ausentismo Laboral puede estar contribuyendo a la Rotación de Personal?

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Nuestra investigación cuenta con las siguientes delimitaciones:

### **1.2.1. Delimitación Temporal**

El periodo de nuestra investigación comprende los seis primeros meses del año 2023 (enero a junio)

### **1.2.2. Delimitación Espacial**

Se llevará a cabo en la oficina principal en Cerro de Pasco, ubicado en el Centro Comercial Edificio 03 Dpto 03 del distrito de Yanacancha, de la provincia de Pasco, región Pasco.

### **1.2.3. Delimitación Social**

Comprende a todos los trabajadores de las diversas obras y contratadas que tiene la empresa en Cerro de Pasco.

#### **1.2.4. Delimitación Conceptual**

##### **a) Ausentismo Laboral:**

De acuerdo con la RAE (2023) se entiende por “Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”

##### **b) Rotación de personal:**

De acuerdo con Chiavenato (2007) se utiliza para definir “la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización” (p. 135)

#### **1.3. Formulación del problema**

##### **1.3.1. Problema General**

¿Cuál es el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023?

##### **1.3.2. Problemas Específicos**

- a) ¿En qué forma se relacionan los factores económicos y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023?
- b) ¿De qué manera se relacionan los factores laborales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023?
- c) ¿Cómo se relacionan los factores personales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo General**

Establecer el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a) Demostrar el nivel de relación entre los factores económicos y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.
- b) Indicar el nivel de relación entre los factores laborales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.
- c) Exponer el nivel de relación entre los factores personales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

##### **1.5.1. Justificación Práctica**

Se sostiene en la necesidad de encontrar alternativas posibles para disminuir ausentismo laboral y la rotación de personal en nuestra empresa estudiada y que al final consideren los hallazgos encontrados.

##### **1.5.2. Justificación Teórica**

Nuestra investigación se fundamenta en una justificación teórica sólida, ya que tiene como objetivo explorar las diversas teorías existentes hasta la fecha en relación a las variables que estamos estudiando, es decir, el ausentismo laboral y la rotación de personal. Además, buscamos comprender las diferentes dimensiones e indicadores asociados a estas variables.

Al finalizar nuestro estudio, este conjunto de conocimientos y antecedentes teóricos que hemos recopilado servirá como una base fundamental para investigaciones posteriores en este campo

##### **1.5.3. Justificación Metodológica**

Producto de nuestra investigación se contará con dos instrumentos de investigación (cuestionarios) validados mediante el juicio de expertos, los mismos que puedan servir a futuras investigaciones.

#### **1.5.4. Justificación de Conveniencia**

Nuestra investigación resulta conveniente sobre todo para la empresa estudiada, pero también a empresas similares, toda vez que sacara a luces la problemática identificada en relación al ausentismo laboral y rotación de personal, de qué manera se comportan estas variables con sus indicadores y como ello se refleja en la productividad de la misma.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Consideramos que la limitación más importante del estudio, fue al momento de acumular la información, específicamente al aplicar nuestro instrumento de investigación (realización de la encuesta), ya que muchos integrantes de la muestra aducirán su falta de disponibilidad de tiempo el cansancio que tienen y otros motivos,

Otra limitación es el relativo a lo económico, los recursos para poder financiar nuestra investigación, al no contar con fuentes cooperantes todos los costos ocasionados son financiados por nuestra cuenta.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional**

López (2021) en la investigación “Estudio de los riesgos laborales y su incidencia en el ausentismo laboral en las áreas de empaque y cosecha de la Empresa Productora Bananera Huesca S.A” que tuvo como objetivo principal “Analizar los riesgos laborales relacionados a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que influyen en el ausentismo laboral de las áreas de empaque y cosecha de una empresa bananera, mediante los índices de SST y aplicación de la I-ESST, para el planteamiento de acciones correctivas” (p. 6) fue un trabajo de enfoque cuantitativo, de modalidad descriptiva y correlacional, el tipo de investigación es de carácter hipotético, la muestra fue de 356 personas, en su principal conclusión menciona que: “sobre la incidencia de ausentismo laboral se concluye que la cantidad de días perdidos fue alta a consecuencia de accidentes y enfermedades laborales, lo que queda demostrado en los índices de frecuencia (40.47) y de gravedad (240.76)” (p. 41)

Torres (2020 en la investigación titulada “Rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la atm centro Guayas –Ep” tuvo como objetivo principal “Determinar la incidencia de la rotación de personal

en el desempeño del talento humano de la Empresa Pública ATM Centro Guayas – EP” (p. 8), la indagación fue de tipo descriptivo, de enfoque cualitativo, el método empleado fue el inductivo, la muestra estuvo compuesta por 55 personas, en su conclusión más importante menciona que “la empresa ATM Centro Guayas EP, realizará una revisión exhaustiva del porqué de las salidas del personal, debido a que la influencia política ha tenido un fuerte peso en las decisiones de la Gerencia General” (p.43)

### **2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional**

Aures et al. (2023) en la investigación “Rotación del personal y rendimiento laboral en la empresa de seguridad v13 S.A.C, Lima 2021” el objetivo primordial fue “Determinar la relación que existe entre la rotación del personal con el rendimiento laboral en la empresa de seguridad V13 S.A.C, Lima 2021” (p. 7), fue una indagación de diseño correlacional de corte transversal, de tipo aplicada, no experimental, el método empleado fue el hipotético – deductivo, la muestra fue de 187 agentes de seguridad, la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario en la escala de Likert. La misma que estuvo compuesta de 24 preguntas, en su conclusión manifiestan que:

Los hallazgos encontrados en la prueba Rho de Spearman para la relación entre la rotación del personal y el rendimiento laboral, resultó  $r_s = ,747$  y  $p = .000 < 0.05$ , por ende, se acepta la hipótesis planteada, concluyendo que existe evidencia que es a favor de la hipótesis general, por lo tanto, la rotación del personal se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en la empresa de seguridad V13 S.A.C, Lima 2021. En tal sentido, se demuestra que al mejorar los factores de la rotación del personal: clima laboral, desatención del personal y posibilidades de desarrollo los agentes de seguridad se sentirán motivados y tendrán un mejor rendimiento laboral que favorecerá a V13 S.A.C. (p. 65)

Anampa (2022) en la investigación “Ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de una empresa de servicios aeroportuarios, Callao – 2022”, el objetivo principal de la indagación fue “determinar la relación entre el ausentismo laboral y la rotación de personal en los colaboradores de una empresa de servicios aeroportuarios, Callao – 2022” (p. 11), fue una exploración de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, el diseño empleado es no experimental, se trabajó con una muestra de 80 colaboradores, la técnica empleada para recoger la información fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario el mismo que tenía 18 preguntas en la escala de Likert, luego del procesamiento de los datos con el SPSS, su conclusión principal manifiesta que:

En relación al objetivo general en esta tesis se determinó la relación entre el ausentismo laboral y la rotación en los colaboradores de una empresa servicios aeroportuarios, Callao – 2022, en donde se evidenció una correlación de 0.724 muy buena entre ambas variables. Si el ausentismo laboral se incrementa debido a las dimensiones factores económicos, factores laborales y factores personales, en forma positiva y directa aumentará la rotación de los colaboradores. (p. 51)

### **2.1.3. Antecedente a Nivel Regional**

Colquichagua y Rojas (2022) en la investigación “El ausentismo laboral y los costos laborales en la Empresa Grupo Mitacron SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021” la misma que tuvo como objetivo principal “Conocer la relación entre el ausentismo laboral y los costos laborales en la empresa Grupo Mitracon SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco – 2021” (p. 4), la investigación fue de tipo básico, de nivel correlacional, el método empleado fue el hipotético - deductivo. De diseño no experimental de cohorte transversal, la muestra fue de 79 colaboradores, su con conclusión principal manifiesta que:

Basados en los resultados obtenidos con el estadístico chi cuadrado, lo que demostró que existe relación directa y significativa en esta hipótesis en ambas variables, se dice directa porque de acuerdo a la percepción y respuesta de los encuestados hacen conocer que por motivos personales existía una alta rotación por temor a ser retirados de la empresa y era significativa porque de acuerdo al p-valor encontrado de 0.000 es menor que el nivel de significancia determinado para dicho estudio se podía rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, quedando demostrado. (p. 48)

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Ausentismo Laboral**

Para entender el fenómeno del ausentismo laboral y sus secuelas es necesario conocer el significado de “ausentismo” resaltando que “ausentismo” es sinónimo de “absentismo” y la Real Academia de la Lengua Española (2023), lo define así: “(1) Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación. (2) “Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”

Es decir, el ausentismo laboral es la no presencia física del trabajador en su lugar de trabajo con el objetivo de desempeñar las labores para las cuales ha sido contratado.

Según Chávez (2015) El ausentismo laboral generalmente se presenta en empleados con niveles reducidos de satisfacción en el trabajo y un menor compromiso. Es más común que se produzca durante los fines de semana y, en ocasiones, debido a circunstancias inevitables como enfermedades.

Tener empleados no siempre significa que trabajan durante todos los momentos de la jornada laboral. Las ausencias de los empleados al trabajo provocan ciertas distorsiones cuando se trata del volumen y la disponibilidad de la fuerza de trabajo. Las ausencias son faltas o retrasos para llegar al trabajo. El ausentismo es su principal consecuencia. Lo opuesto del ausentismo es la

presencia. Ésta se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está disponible para trabajar. (Chiavenato, 2009, p. 89)

Para gestionar esta problemática, se emplean estrategias ampliamente utilizadas. Una de ellas es la implementación de un "banco de ausencias con goce de sueldo". En este sistema, se acumulan los días de descanso trabajados, feriados y días de vacaciones, permitiendo al empleado utilizar estos días cuando necesite ausentarse. Otra opción es el "incentivo por buen estado de salud", en el cual se otorga un estímulo a los empleados que no presentan ningún permiso por enfermedad u otras ausencias no programadas.

En los últimos tiempos el ausentismo laboral se ha convertido en una preocupación constante para muchas organizaciones en todo el mundo. Esta problemática presenta varios desafíos, entre los que se incluyen:

- a) **Impacto en la Productividad:** El ausentismo laboral reduce la cantidad de tiempo que los empleados están disponibles para realizar sus tareas, lo que a menudo lleva a una disminución en la productividad de la empresa. Esto puede resultar en retrasos en proyectos, una mayor carga de trabajo para otros empleados y pérdida de oportunidades de negocio.
- b) **Costos Económicos:** Las ausencias laborales generan costos adicionales para las empresas. Esto incluye el costo directo de pagar a los empleados ausentes, así como los costos asociados con la contratación de personal temporal o el pago de horas extras para cubrir las ausencias.
- c) **Aumento en la Rotación de Personal:** El ausentismo laboral frecuente puede contribuir a una mayor rotación de personal. Los empleados que se sienten sobrecargados debido a las ausencias de colegas pueden volverse insatisfechos y buscar oportunidades laborales en otras empresas.
- d) **Ambiente Laboral Negativo:** La presencia constante de empleados ausentes puede afectar negativamente el ambiente de trabajo. Los empleados que deben asumir responsabilidades adicionales pueden

experimentar niveles de estrés más altos y agotamiento, lo que puede afectar su moral y satisfacción en el trabajo.

- e) **Dificultad en la Planificación:** La falta de predictibilidad en las ausencias laborales hace que la planificación y programación de proyectos sea más complicada. Esto puede llevar a retrasos en la entrega de productos o servicios.
- f) **Problemas de Salud y Bienestar:** El ausentismo laboral a menudo está relacionado con problemas de salud, ya sea física o mental. Las empresas también deben abordar la salud y el bienestar de sus empleados para reducir el ausentismo.

### 2.2.2. Dimensiones de Ausentismo Laboral

- a) **Factores Económicos:** Esta dimensión se relaciona con las condiciones económicas que pueden influir en el ausentismo laboral de los empleados. Esto abarca cuestiones como los salarios, los beneficios, las bonificaciones y las condiciones financieras generales de los empleados. Los factores económicos pueden incluir la falta de incentivos financieros para asistir al trabajo o la necesidad de faltar debido a dificultades económicas personales.
- b) **Factores Laborales:** Esta dimensión se enfoca en las condiciones y el entorno laboral que pueden contribuir al ausentismo. Incluye factores como la carga de trabajo, el estrés laboral, la satisfacción en el trabajo, las relaciones con los colegas y la calidad del liderazgo. Los empleados que experimentan altos niveles de estrés, insatisfacción o conflictos laborales pueden ser más propensos a faltar al trabajo.
- c) **Factores Personales:** Los factores personales se refieren a cuestiones individuales que pueden influir en el ausentismo laboral. Esto puede incluir la salud física y mental de los empleados, sus

responsabilidades familiares, su capacidad para gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y otros aspectos personales que afectan su capacidad para asistir al trabajo de manera regular.

### **2.2.3. Rotación de Personal**

La rotación de personal representa un desafío importante para las empresas en términos de costos, calidad, cultura y retención de talento. Para abordar esta problemática, las empresas deben implementar estrategias efectivas de retención de empleados y crear un ambiente laboral atractivo que motive a los empleados a quedarse a largo plazo.

Un factor importante que deben tener en cuenta las organizaciones es el que menciona “que las personas se encuentran predispuestas a abandonar sus organizaciones para buscar mejores oportunidades en el mercado de trabajo, con lo que aumenta la rotación de personal”. (p. 131).

La rotación de personal (o turnover) es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. Las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su integridad y sobrevivir. Esto significa que siempre pierden energía y recursos y que se deben alimentar de más energía y recursos para garantizar su equilibrio. La rotación se refiere al flujo de entradas y salidas de personas en una organización, las entradas que compensan las salidas de las personas de las organizaciones. A cada separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como reemplazo. Esto significa que el flujo de salidas (separaciones, despidos y jubilaciones) se debe compensar con un flujo equivalente de entradas (contrataciones) de personas. La separación se presenta cuando una persona deja de ser miembro de una organización. (Chiavenato, 2009, p. 91)

La rotación de personal, o el constante flujo de empleados que ingresan y salen de una empresa, plantea una serie de desafíos y preocupaciones para las organizaciones, entre las principales que mencionan algunos estudiosos están:

- a) **Costos de Reclutamiento y Capacitación:** La rotación de personal “genera costos considerables en términos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevos empleados. Las empresas deben invertir tiempo y recursos en encontrar candidatos adecuados y luego entrenarlos para que sean productivos”.
- b) **Pérdida de Conocimiento y Experiencia:** “Cuando los empleados dejan la empresa, se llevan consigo su conocimiento y experiencia acumulados. Esto puede resultar en la pérdida de habilidades valiosas y en la interrupción de la continuidad en proyectos y procesos2.
- c) **Desmotivación y Baja Moral:** La rotación excesiva puede afectar la moral de los empleados que permanecen en la empresa. La percepción de que muchos compañeros se van puede generar incertidumbre y desmotivación.
- d) **Impacto en la Calidad del Servicio o Producto:** La falta de personal experimentado y capacitado debido a la rotación puede afectar la calidad de los productos o servicios ofrecidos por la empresa. Los clientes pueden notar una disminución en la calidad y la satisfacción del cliente puede verse comprometida.
- e) **Falta de Continuidad en la Gestión:** En roles de liderazgo, la rotación frecuente de gerentes y supervisores puede llevar a una falta de continuidad en la gestión y en la implementación y culminación de estrategias a largo plazo.
- f) **Problemas de Cultura Organizacional:** La rotación “puede dificultar la construcción y el mantenimiento de una cultura organizacional sólida y coherente”. Los nuevos empleados pueden tener dificultades para

adaptarse a la cultura existente o pueden introducir nuevas dinámicas que no encajen con la cultura deseada.

- g) Competencia por el Talento:** En un mercado laboral competitivo, “la alta rotación puede hacer que las empresas sean menos atractivas para los candidatos de alta calidad”. Las empresas pueden tener dificultades para retener a los empleados más talentosos.
- h) Efecto en la Rentabilidad:** En última instancia, la rotación de personal puede afectar la rentabilidad de una empresa, “ya que los costos de reclutamiento y entrenamiento son significativos y la falta de continuidad puede afectar la eficiencia y la productividad”.

#### **2.2.4. Dimensiones de rotación de personal**

- a) Rotación voluntaria:** Cuando los empleados deciden dejar su trabajo por elección propia, ya sea para buscar mejores oportunidades, crecimiento profesional, condiciones laborales más satisfactorias o para cambiar de industria.
- b) Rotación Involuntaria:** Se refiere a los casos en los que los empleados son despedidos o separados de la organización debido a razones como bajo rendimiento, reestructuraciones, falta de presupuesto, entre otros.
- c) Rotación Interna:** Ocurre cuando los empleados cambian de posición o departamento dentro de la misma empresa. Esto puede ser parte de un plan de desarrollo o reorganización interna.
- d) Rotación Externa:** Implica la salida de empleados de la organización para buscar oportunidades en otras empresas.

### 2.3. Definición de términos básicos

**Costos de Reemplazo:** La cantidad de recursos financieros y tiempo necesarios para reclutar, seleccionar y entrenar a nuevos empleados para cubrir las posiciones vacantes debido a la rotación involuntaria.

**Destinos Posteriores:** El seguimiento de dónde van los empleados después de dejar la organización, como si se unen a la competencia, cambian de industria o se jubilan.

**Impacto en el Desempeño:** La evaluación de cómo los cambios internos afectan el desempeño de los empleados y la eficiencia de la organización.

**Índice de Carga de Trabajo:** Un indicador que evalúa la cantidad de trabajo que los empleados deben realizar en relación con su capacidad, lo que puede contribuir al ausentismo.

**Índice de Conciliación Trabajo-Vida:** Una evaluación de la capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades personales y familiares.

**Índice de Estrés Laboral:** Una medida que evalúa el nivel de estrés percibido por los empleados en su entorno laboral, utilizando encuestas o cuestionarios.

**Índice de Responsabilidades Familiares:** Un indicador que examina la influencia de las responsabilidades familiares, como el cuidado de niños o familiares enfermos, en el ausentismo laboral.

**Índice de Salud y Bienestar:** Una medida que evalúa la salud física y mental de los empleados, incluyendo tasas de enfermedades crónicas, estrés, ansiedad y depresión.

**Índice de Satisfacción de los Empleados:** Una medida que evalúa el grado de satisfacción y compromiso de los empleados con su trabajo y su

entorno laboral, ya que una baja satisfacción puede contribuir a la rotación voluntaria.

**Índice de Satisfacción Laboral:** Un indicador que mide el grado de satisfacción de los empleados con sus trabajos y su ambiente laboral, generalmente recopilado mediante encuestas.

**Motivos de Cambio Interno:** El análisis de las razones detrás de los cambios de posición o transferencias dentro de la organización, que pueden incluir búsqueda de desarrollo profesional, promoción, reorganización interna, entre otros.

**Motivos de Despido:** El análisis de las razones detrás de los despidos, que pueden incluir bajo rendimiento, violación de políticas de la empresa, falta de competencia, entre otros.

**Motivos de Renuncia:** El análisis de las razones por las cuales los empleados optan por dejar la organización, que pueden incluir oportunidades laborales mejores, insatisfacción laboral o búsqueda de desarrollo profesional.

**Pérdida de Conocimiento:** La evaluación de la pérdida de conocimiento y experiencia que ocurre cuando los empleados dejan la organización para trabajar en otros lugares o se jubilan.

**Proporción de Empleados con Beneficios Completos:** El porcentaje de empleados que reciben beneficios completos como seguros de salud y planes de jubilación.

**Salario Promedio de la Empresa:** El salario promedio percibido por los empleados en la organización.

**Tasa de Rotación Externa:** El porcentaje de empleados que dejan la organización para unirse a otras empresas o abandonar el mercado laboral por completo.

**Tasa de Rotación Interna:** El porcentaje de empleados que dejan sus posiciones actuales, pero permanecen dentro de la misma organización, generalmente para asumir un rol diferente.

**Tasa de Rotación Involuntaria:** El porcentaje de empleados que han sido despedidos o desvinculados de la empresa en un período de tiempo determinado.

**Tasa de Rotación Voluntaria:** El porcentaje de empleados que han dejado la empresa de forma voluntaria en un período de tiempo determinado.

**Tasa de Uso de Días de Enfermedad Remunerados:** La frecuencia con la que los empleados toman días de enfermedad remunerados.

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Es alto el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a) Es alto el nivel de relación entre los factores económicos y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.
- b) Es alto el nivel de relación entre los factores laborales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.
- c) Es alto el nivel de relación entre los factores personales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

## **2.5. Identificación de variables**

**Variable Independiente:** Ausentismo laboral

**Variable Dependiente:** Rotación de Personal

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	tems	Tipo de Variable	Escala de Medición
Ausentismo Laboral	"Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo" (RAE, 2023)	Factores económicos	Salario Promedio	1	Cuantitativa	Ordinal
			Proporción	2		
			Tasa de Uso	3		
		Factores laborales	Índice de Estrés	4		
			Índice de satisfacción	5		
			Índice de carga	6		
		Factores personales	Índice de Salud	7		
			Índice de Conciliación	8		
			Índice de responsabilidad	9		
Rotación de Personal	"La fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización" (Chiavenato, 2007, p. 135)	Rotación voluntaria	Rotación Voluntaria	10	Cuantitativa	Ordinal
			Renuncia	11		
			Satisfacción	12		
		Rotación Involuntaria	Tasa de Rotación	13		
			Despido	14		
			Reemplazo	15		
		Rotación Interna	Rotación Interna	16		
			Cambio interno	17		
			Desempeño	18		
		Rotación Externa	Rotación externa	19		
			Empleos mejores	20		
Conocimiento	21					

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El tipo es aplicada, el que según Hernández et al. (2014) “es aquella que tiene por objetivo resolver un problema, es decir aquella que será aplicada a la realidad para la solución a un conflicto” (p. 82), también es cuantitativa el mismo que según Escudero y Cortez (2018).

Es aquella investigación en la que se realiza un análisis y estudio de la realidad objetiva, mediante el establecimiento de mediciones y valoraciones numéricas que permiten recabar datos fiables, con el propósito de buscar explicaciones contrastadas y generalizadas, fundamentadas en el campo de la estadística. (p. 23).

#### **3.2. Nivel de investigación**

Es de nivel explicativo el que, de acuerdo con Moisés et al., (2018) este nivel de investigación “mide la existencia de relación asimétrica entre variables. Es decir, establece el sentido u orientación de la relación (causa-efecto o efecto-causa)” (p. 116).

### 3.3. Métodos de investigación

La investigación empleara los siguientes métodos:

#### **Método General**

El método general se manejará, es el Método Científico; el mismo que según Bernal (2006) “se entiende como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y la solución de los problemas de investigación”. (p. 55)

#### **Métodos Específicos**

Se utilizará los métodos siguientes:

- a) **Inductivo — Deductivo.** Se manejará especialmente para la explicación de nuestras deducciones y generalizaciones, una vez realizadas las respectivas mediciones a cada una de nuestras variables estudiadas. (Ausentismo Laboral y Rotación de Personal)
- b) **Analítico — Sintético.** Se manejará fundamentalmente para darle sustento a nuestro respectivo marco teórico. El mismo que requiere de un análisis y síntesis de las diversas teorías de nuestras variables, dimensiones e indicadores.

### 3.4. Diseño de investigación

Para la investigación se ha elegido un diseño acorde a nuestros objetivos planteados y que es no experimental, de corte transversal y correlacional.

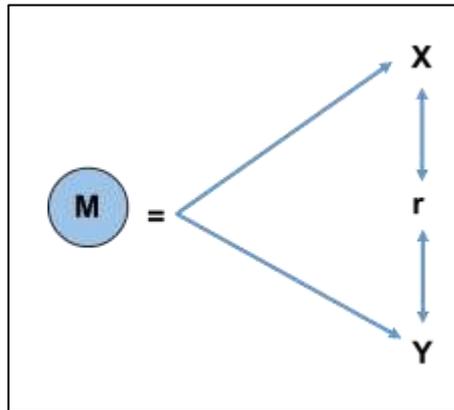
- a) **No experimental:** Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”
- b) **Transaccional o transversal de correlaciones:** “ya que se recolectan datos en un solo momento, en un único tiempo” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)
- c) **Correlacional:** “porque busca establecer correlaciones entre nuestras variables estudiadas, para determinar el grado de relación que existe entre

ellas, en un momento determinado, en el grupo de personas que son parte de la muestra". (Hernández, et al., 2016)

Nuestro diseño lo podemos visualizar en la figura 1:

**Figura 1**

*Diseño de la Investigación*



Se representa la relación (X, Y) de acuerdo a los valores siguientes:

M: Muestra

X: Variable Ausentismo Laboral

Y: Variable Rotación de Personal

r: Relación entre las variables de estudio

### **3.5. Población y muestra**

#### ➤ **Población**

La población es el "Conjunto de elementos que están de acuerdo con participar en la investigación brindando la información que se requiere para llegar a los resultados finales del trabajo y proponer a partir de allí aspectos de mejora a la problemática". (Carrasco, 2019, p. 93)

En nuestro caso esta compuesto por todos los trabajadores que laboran en Cerro de Pasco, el mismo que de acuerdo a los datos obtenidos por los representantes de TECNOMIN DATA son 198 personas.

➤ **Muestra**

“Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 173)

Para calcular la muestra de nuestra investigación utilizaremos la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Población 198 trabajadores.

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad, Z = (1.96)

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.50 igual al 50%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés  
(1- 0.5 = 0.50) = 50%

Luego de realizar las operaciones

n = 131 Personas

### 3.6. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

➤ **Técnicas**

La técnica a utilizar en la recolección de nuestros datos será la encuesta, la misma que de acuerdo con Arias (2020)

Es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La encuesta puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado. Mayormente se obtienen datos numéricos. (p. 18).

➤ **Instrumentos**

Nuestro instrumento a utilizar para recoger la información, es el cuestionario, el mismo que de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2003) “Contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p.135)

**3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.**

Nuestros instrumentos fueron seleccionados en base a nuestras variables Ausentismo laboral y rotación de personal.

La validación de los instrumentos empleados, se realizó con el juicio de expertos, para ello se recurrió a profesionales de nuestra universidad y de nuestra región (ver anexo 2)

Para evidenciar la fiabilidad de nuestros instrumentos, se empleó al alfa de Cronbach. El mismo que fue procesado con el apoyo del programa del SPSS, consiguiendo los siguientes resultados:

**Tabla 1**

*Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable ausentismo laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,935	,929	9

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 27

**Tabla 2**

*Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable rotación de personal*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,937	,935	12

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 27

Los resultados que se presentan en las tablas 1 y 2, nos muestra la fiabilidad de los instrumentos que se emplean en la investigación.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

- **Enfoque Inductivo-Deductivo:** Este enfoque será especialmente utilizado para respaldar nuestras deducciones y generalizaciones después de llevar a cabo las mediciones correspondientes en las variables bajo estudio.
- **Enfoque Analítico-Sintético:** Este enfoque se aplicará principalmente para fundamentar nuestro marco teórico. Dicho marco implica un análisis y síntesis de las diversas teorías relacionadas con nuestras variables, dimensiones e indicadores.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Una vez recopilado los datos obtenidos mediante nuestros instrumentos de investigación, procederemos con el análisis estadístico correspondiente. Para esta tarea, utilizaremos el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 26, el software ampliamente preferido por los investigadores en ciencias sociales.

Los datos serán organizados y presentados en forma de tablas y gráficos, adaptados a las variables y dimensiones específicas en el estudio.

Para evaluar nuestras hipótesis, aplicaremos la rho de Spearman. Nuestro objetivo es determinar la relación entre las dos variables que estamos

estudiando, con un nivel de confianza del 95% (0.95) y un nivel de significancia del 5% (0.05).

### **3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica**

Se respetó en todo momento los principios éticos para las investigaciones y se tuvo total transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la muestra del estudio; se mantiene la confidencialidad de los informantes de las encuestas aplicadas, las mismas que son de estricto carácter privado y se trabajó con honestidad al momento de ejecutar los análisis pertinentes.

En todo momento se respeta de manera especial los derechos de autor de las obras utilizadas en la investigación y se mantiene una correcta utilización del formato APA 7ma edición.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo.**

El trabajo de campo de nuestra investigación se llevó a cabo de manera minuciosa y estructurada, con el objetivo de recopilar datos relevantes y específicos que permitieran abordar los objetivos planteados.

- a) Selección de la Muestra: Se utilizó una muestra representativa de colaboradores de la empresa TECNOMINDATA durante el año 2023.
- b) Diseño de Instrumentos de Recolección de Datos: Se diseñaron dos cuestionarios, uno para medir el nivel de ausentismo laboral y otro para evaluar la rotación de personal.
- c) Aplicación de los Cuestionarios: Los cuestionarios fueron administrados de manera presencial a los colaboradores seleccionados como parte de la muestra. Se garantizó la confidencialidad y la honestidad en las respuestas.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

##### Resultados para la variable ausentismo laboral

Tabla 3

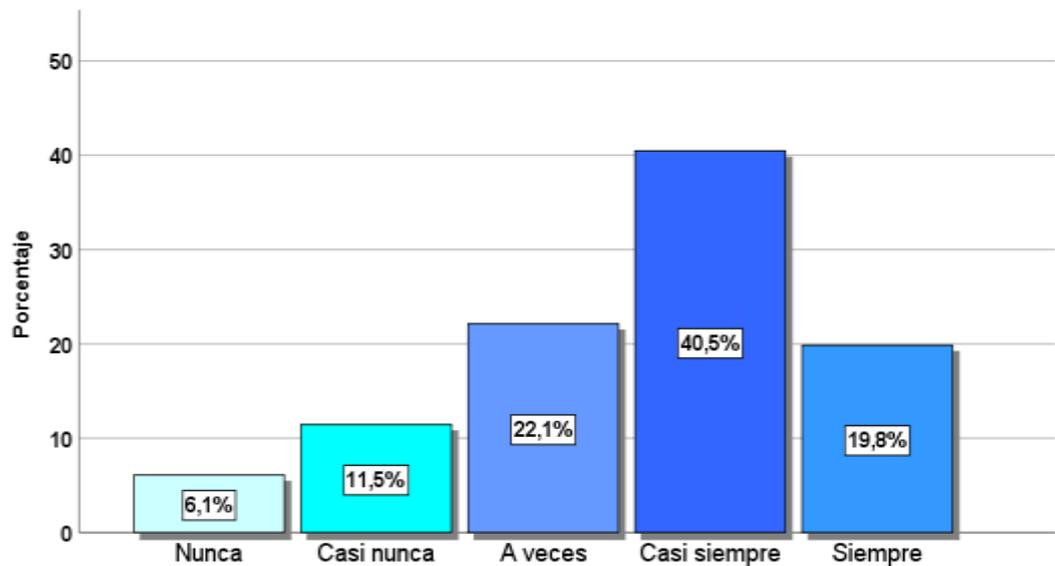
*Ausentismo laboral*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	6,1
Casi Nunca	15	11,5
A Veces	29	22,1
Casi Siempre	53	40,5
Siempre	26	19,8
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 2

*Ausentismo laboral*



##### Análisis e Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 3 y figura 2, el 40,5% de los encuestados consideran que casi existe ausentismo laboral en la empresa; 22,1% opina que a veces, 19,8% menciona que siempre, 11,5% indica que casi nunca y el 6,1% manifiesta que casi nunca.

**Tabla 4**

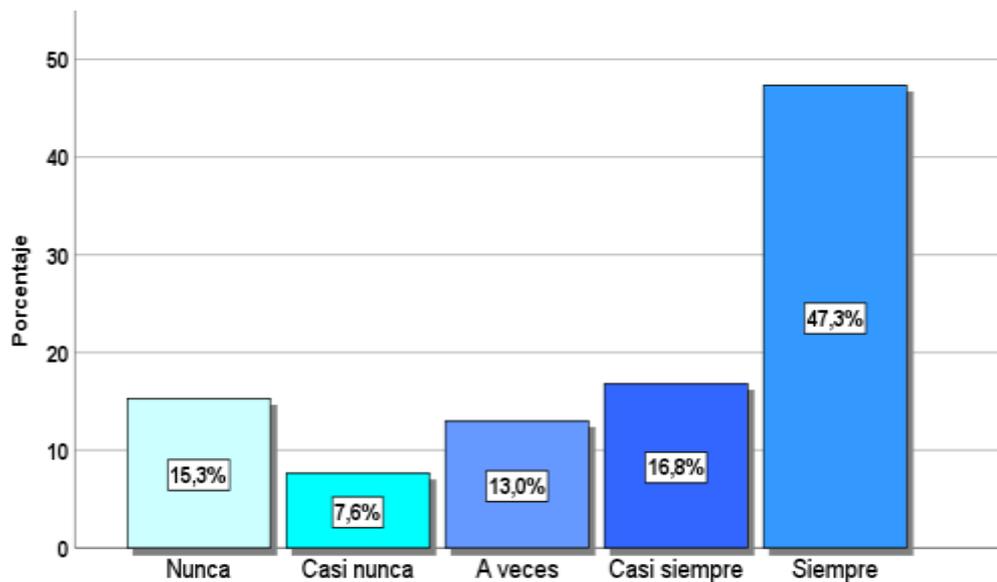
*¿Considera tener un salario promedio al de otras empresas?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	15,3
Casi Nunca	10	7,6
A Veces	17	13,0
Casi Siempre	22	16,8
Siempre	62	47,3
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 3**

*¿Considera tener un salario promedio al de otras empresas?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 4 y figura 3, el 47,3% de los encuestados consideran que siempre considera tener un salario promedio al de otras empresas; 16,8% opina que casi siempre, 15,3% menciona que nunca, 13% indica que a veces y el 7,6% manifiesta que casi nunca.

Es decir, la gran mayoría considera que la remuneración que reciben es casi igual al de otras organizaciones.

**Tabla 5**

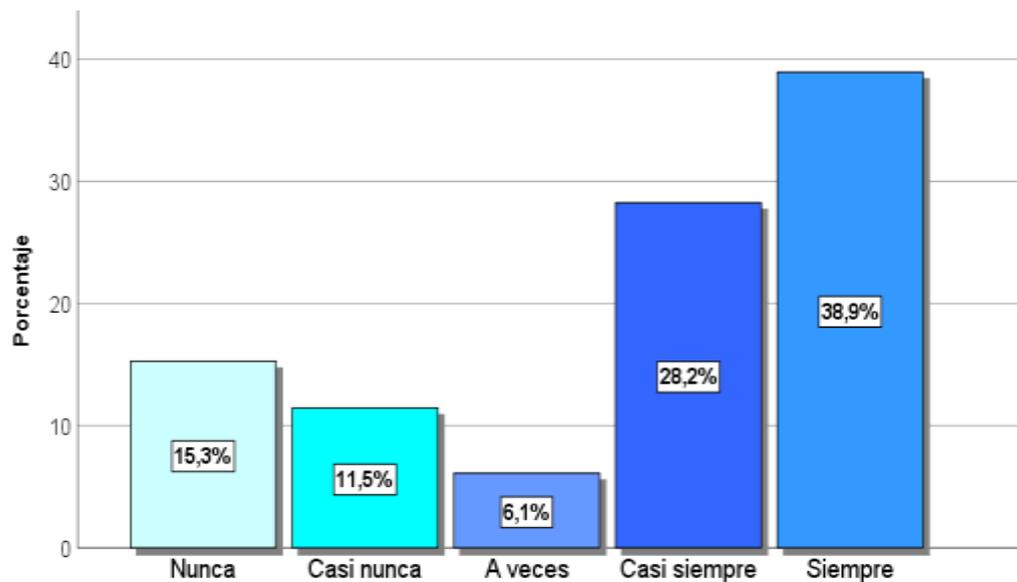
*¿La proporción de sus beneficios es igual que los empleados de otras empresas?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	15,3
Casi Nunca	15	11,5
A Veces	8	6,1
Casi Siempre	37	28,2
Siempre	51	38,9
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 4**

*¿La proporción de sus beneficios es igual que los empleados de otras empresas?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 5 y figura 4, el 38,9% de los encuestados consideran que siempre la proporción de sus beneficios es igual que los empleados de otras empresas; 28,2% opina que casi siempre, 15,3% menciona que nunca, 11,5% indica que casi nunca y el 6,1% manifiesta que a veces.

**Tabla 6**

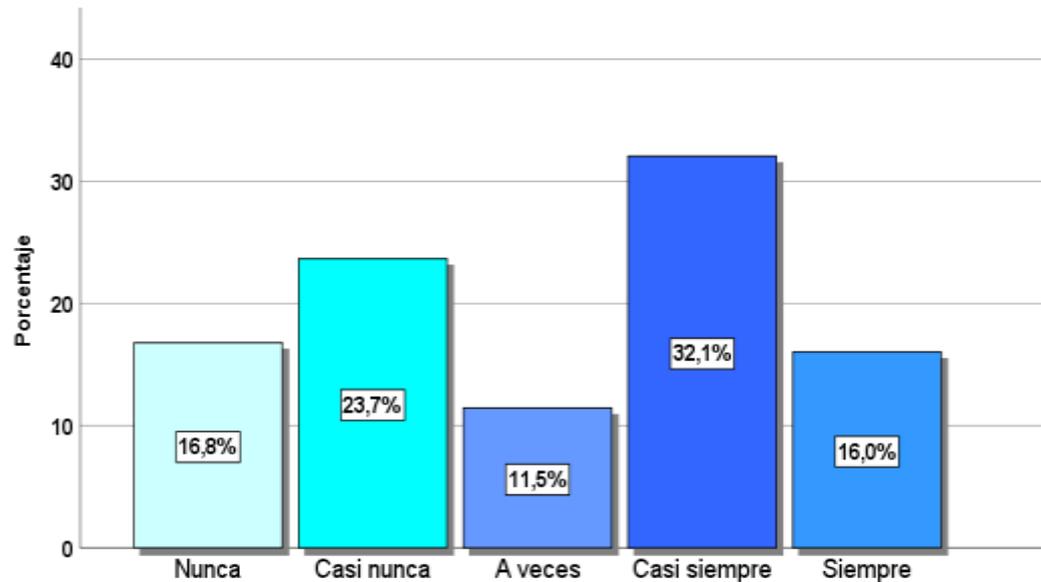
*¿Considera que sus días de enfermedad son remunerados apropiadamente?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	16,8
Casi Nunca	31	23,7
A Veces	15	11,5
Casi Siempre	42	32,1
Siempre	21	16,0
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 5**

*¿Considera que sus días de enfermedad son remunerados apropiadamente?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 6 y figura 5, el 32,1% de los encuestados consideran que casi siempre sus días de enfermedad son remunerados apropiadamente; 23,7% opina que casi nunca, 16,8% menciona que nunca, 16% indica que siempre y el 11,5% manifiesta que a veces.

**Tabla 7**

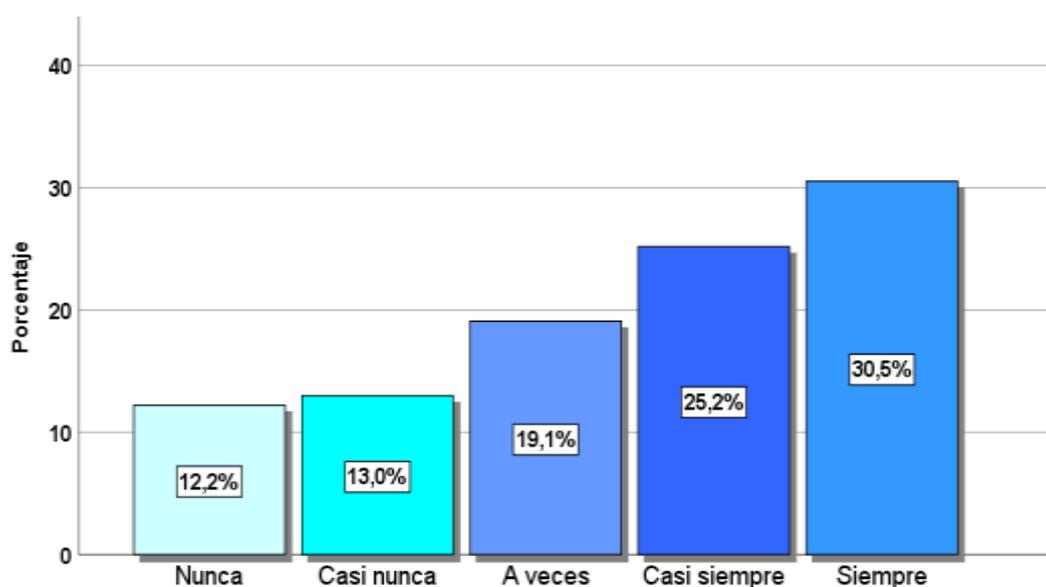
*¿Considera tener altos Índices de Estrés Laboral?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	12,2
Casi Nunca	17	13,0
A Veces	25	19,1
Casi Siempre	33	25,2
Siempre	40	30,5
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 6**

*¿Considera tener altos Índices de Estrés Laboral?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 7 y figura 6, el 30,5% de los encuestados consideran que siempre tienen altos índices de estrés laboral; 25,2% opina que casi siempre, 19,1% menciona que a veces, 13% indica que casi nunca y el 12,2% manifiesta que nunca.

Es decir, la gran mayoría considera que sus índices de estrés laboral son altos.

**Tabla 8**

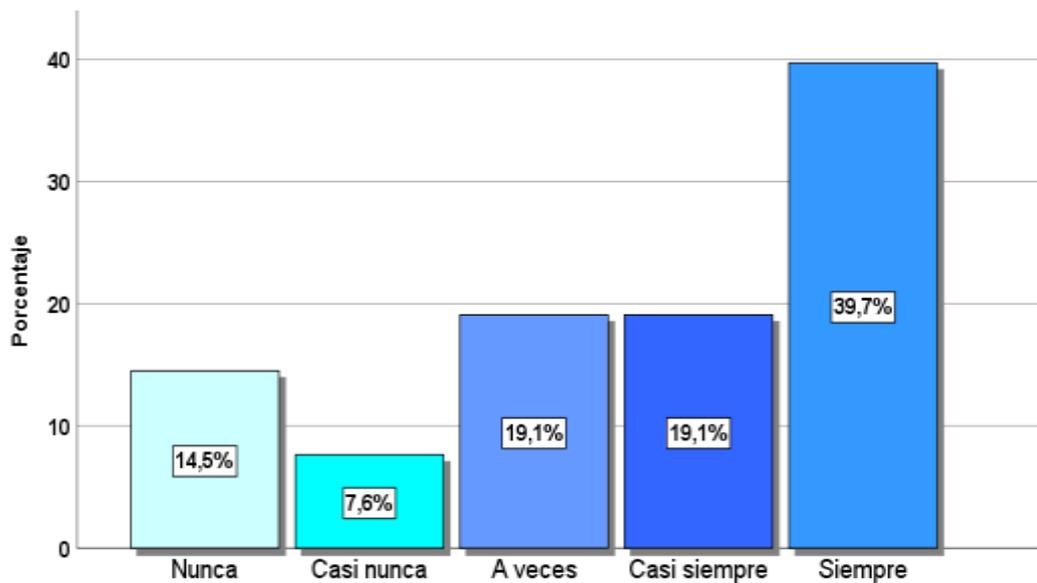
*¿Considera tener altos Índices de satisfacción laboral*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	14,5
Casi Nunca	10	7,6
A Veces	25	19,1
Casi Siempre	25	19,1
Siempre	52	39,7
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 7**

*¿Considera tener altos Índices de satisfacción laboral*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 8 y figura 7, el 39,7% de los encuestados consideran que siempre tienen altos índices de satisfacción laboral; 19,1% opina que casi siempre, igual que el 19,1% menciona que a veces, 14,5% indica que nunca y el 7,6% manifiesta que casi nunca.

Es decir, la gran mayoría considera que siempre sus índices de satisfacción laboral son altos.

**Tabla 9**

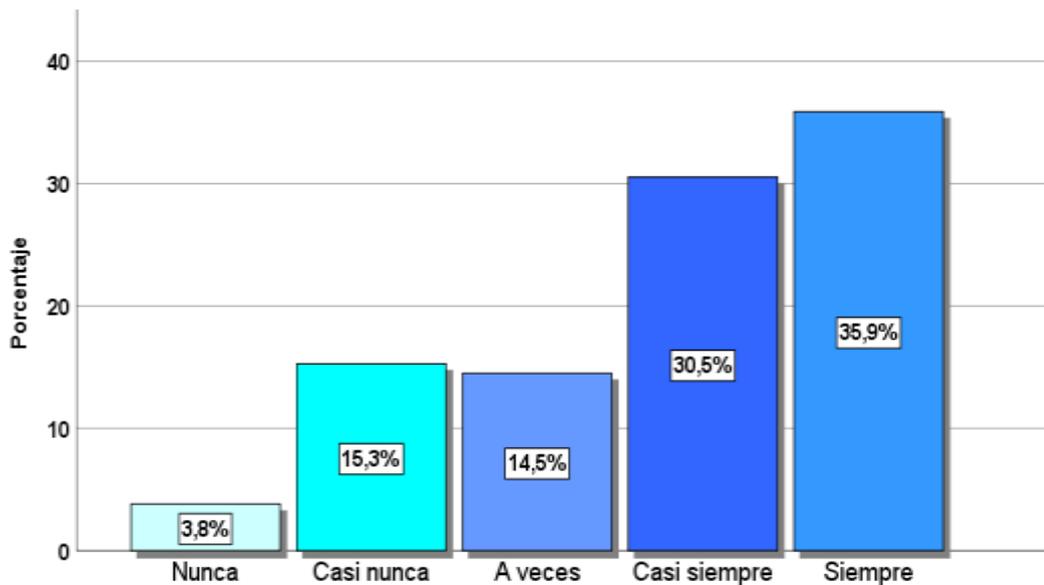
*¿Considera tener altos Índices de Carga de Trabajo?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	3,8
Casi Nunca	20	15,3
A Veces	19	14,5
Casi Siempre	40	30,5
Siempre	47	35,9
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 8**

*¿Considera tener altos Índices de Carga de Trabajo?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 9 y figura 8, el 35,9% de los encuestados consideran que siempre tienen altos índices de carga de trabajo; 30,5% opina que casi siempre, el 15,3% menciona que casi nunca, 14,5% indica que a veces y el 3,8% manifiesta que nunca.

Es decir, la gran mayoría piensa que siempre sus índices de carga de trabajo son altos.

**Tabla 10**

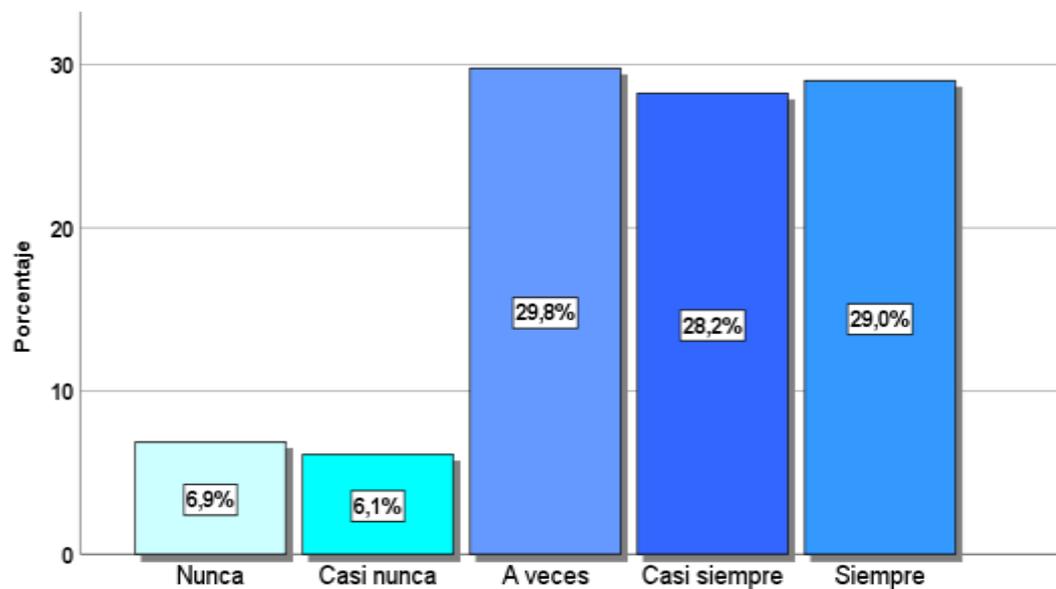
*¿Considera que sus Índices de Salud y Bienestar son normales?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	6,9
Casi Nunca	8	6,1
A Veces	39	29,8
Casi Siempre	37	28,2
Siempre	38	29,0
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 9**

*¿Considera que sus Índices de Salud y Bienestar son normales?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 10 y figura 9, el 29,8% de los encuestados consideran que a veces sus índices de salud y bienestar son normales; un 29 % opina que siempre, el 28,2% menciona que casi siempre, 6,9% indica que nunca y el 6,9% manifiesta que casi nunca.

Es decir, la gran mayoría piensa que siempre a veces son normales sus índices de salud y bienestar.

**Tabla 11**

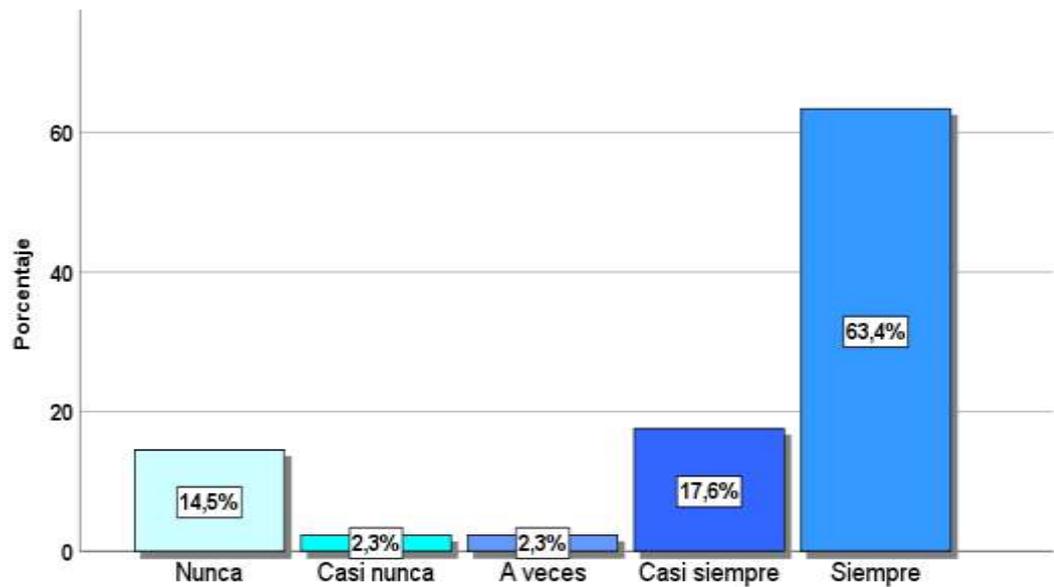
*¿Considera que sus Índices de Conciliación Trabajo-Vida son normales?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	14,5
Casi Nunca	3	2,3
A Veces	3	2,3
Casi Siempre	23	17,6
Siempre	83	63,4
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 10**

*¿Considera que sus Índices de Conciliación Trabajo-Vida son normales?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 11 y figura 10, el 63,4% de los encuestados consideran que siempre sus índices de conciliación trabajo-vida son normales; un 17,6 % opina que casi siempre, el 14,5% menciona que nunca, 2,3% indica que a veces, igual que el 2,3% que manifiesta que casi nunca.

**Tabla 12**

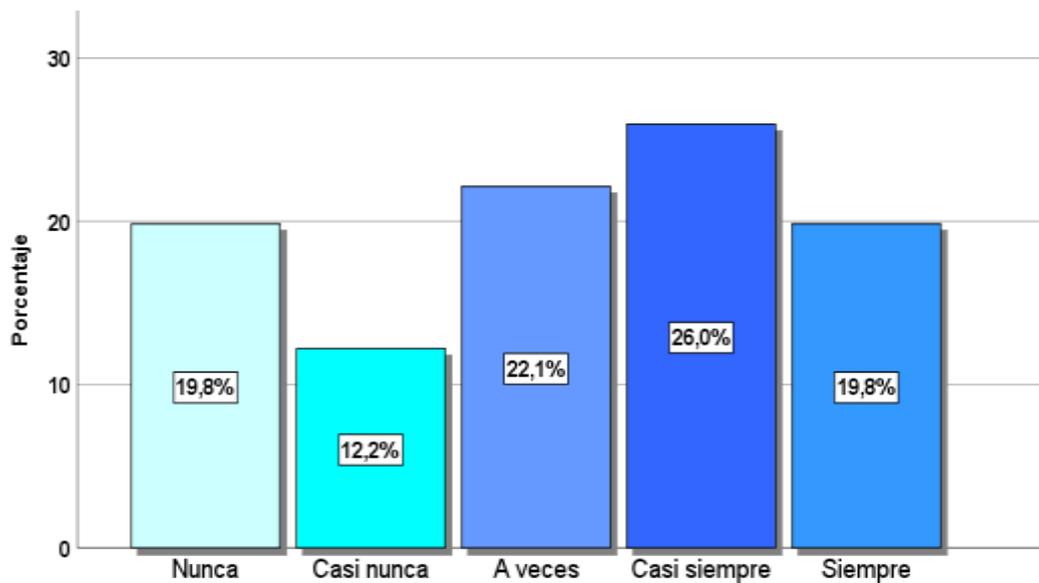
*¿Considera que sus Índices de Responsabilidades Familiares son normales?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	19,8
Casi Nunca	16	12,2
A Veces	29	22,1
Casi Siempre	34	26,0
Siempre	26	19,8
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 11**

*¿Considera que sus Índices de Responsabilidades Familiares son normales?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 12 y figura 11, el 26% de los encuestados consideran que casi siempre sus índices de responsabilidades familiares son normales; un 22,1 % opina que a veces, el 19,8% menciona que siempre, igual que el 19,8% que indica que nunca, el 12,2% manifiesta que casi nunca.

## Resultados para la variable rotación de personal

**Tabla 13**

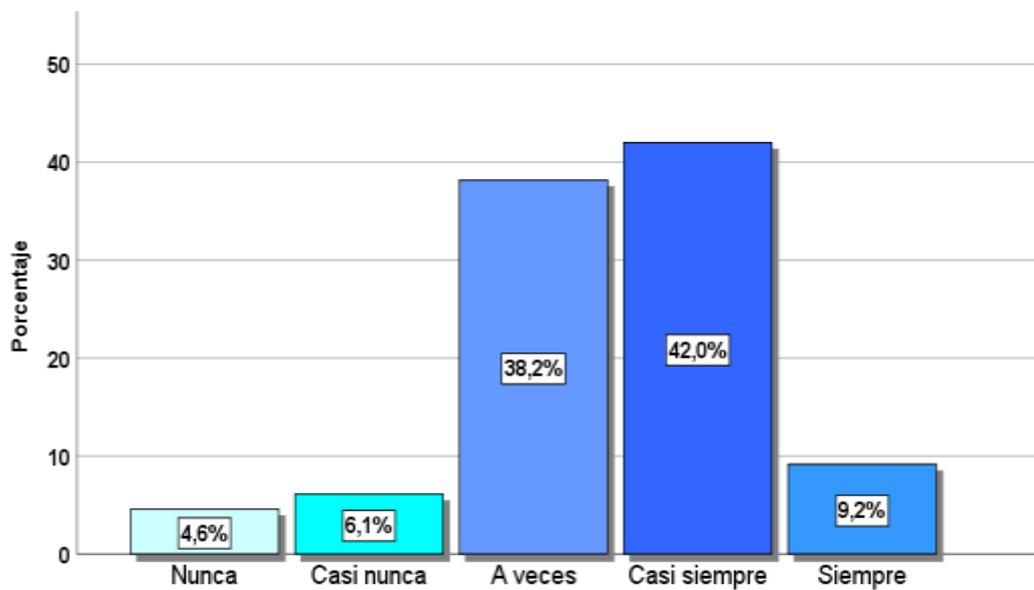
*Rotación de personal*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	4,6
Casi Nunca	8	6,1
A Veces	50	38,2
Casi Siempre	55	42,0
Siempre	12	9,2
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 12**

*Rotación de personal*



### **Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 13 y figura 12, el 42% de los encuestados consideran que casi siempre existe rotación de personal, un 38,2 % opina que a veces, el 9,2% menciona que siempre, el 6,1% indica que casi nunca, el 4,6% manifiesta que nunca.

**Tabla 14**

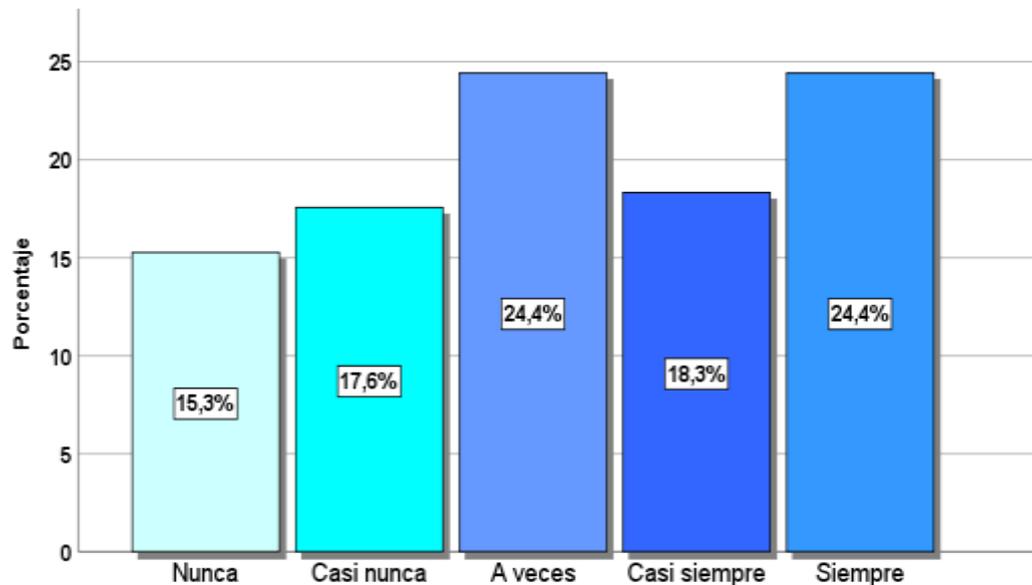
*¿Considera que su rotación de puesto es voluntaria?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	15,3
Casi Nunca	23	17,6
A Veces	32	24,4
Casi Siempre	24	18,3
Siempre	32	24,4
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 13**

*¿Considera que su rotación de puesto es voluntaria?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 14 y figura 13, el 24,4% de los encuestados consideran que siempre su rotación de puesto es voluntaria; igual que un 24,4 % opina que a veces, el 18,3% menciona que casi siempre, 17,6% indica que casi nunca y el 15,3% manifiesta que nunca.

Es decir, la gran mayoría piensa realiza voluntariamente su rotación de personal.

**Tabla 15**

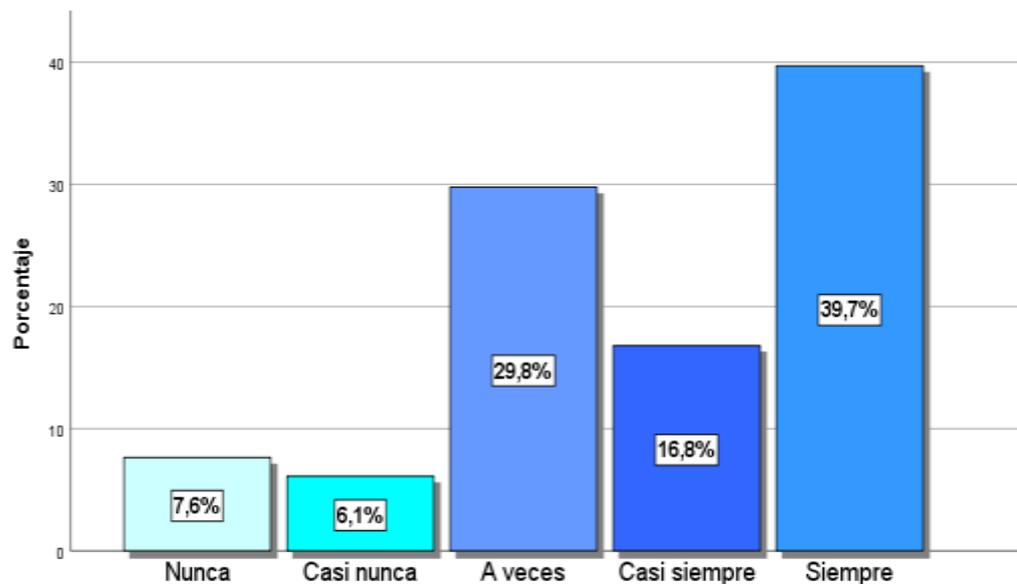
*¿Considera tener buenos motivos para renunciar a su puesto de trabajo?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	7,6
Casi Nunca	8	6,1
A Veces	39	29,8
Casi Siempre	22	16,8
Siempre	52	39,7
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 14**

*¿Considera tener buenos motivos para renunciar a su puesto de trabajo?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 15 y figura 14, el 39,7% de los encuestados consideran tener siempre buenos motivos para renunciar a su puesto de trabajo; un 29,8 % opina que a veces, el 16,8% menciona que casi siempre, 7,6% indica que nunca y el 6,1% manifiesta que casi nunca.

**Tabla 16**

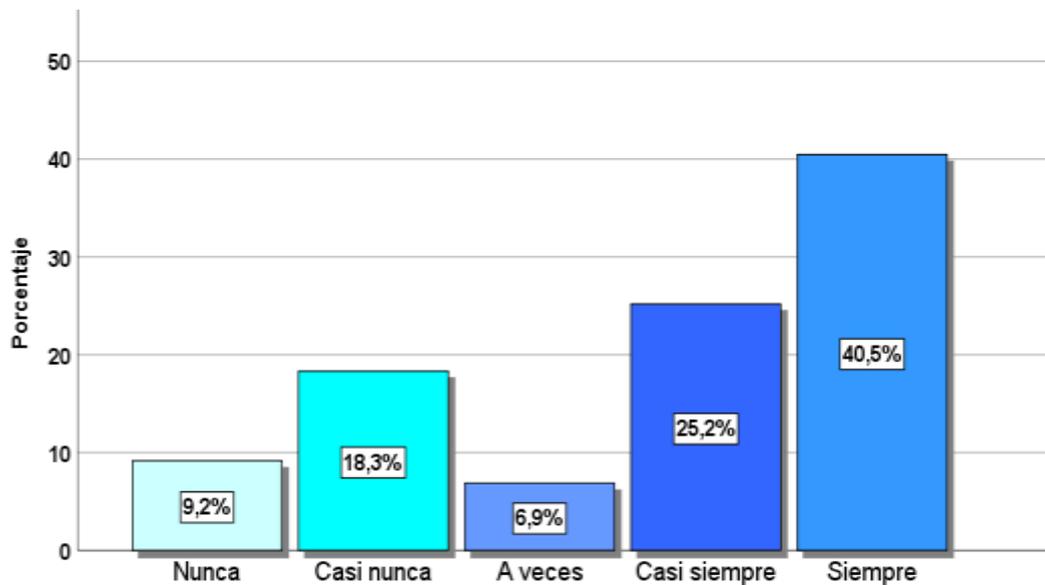
*¿Considera que es alto su nivel de satisfacción laboral?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	9,2
Casi Nunca	24	18,3
A Veces	9	6,9
Casi Siempre	33	25,2
Siempre	53	40,5
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 15**

*¿Considera que es alto su nivel de satisfacción laboral?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 16 y figura 15, el 40,5% de los encuestados consideran que siempre es alto su nivel de satisfacción laboral; un 25,2 % opina que casi siempre, el 18,3% menciona que casi nunca, 9,2% indica que nunca y el 6,9% manifiesta que a veces.

Es decir, la gran mayoría considera tener un alto nivel de satisfacción con la labor que realiza.

**Tabla 17**

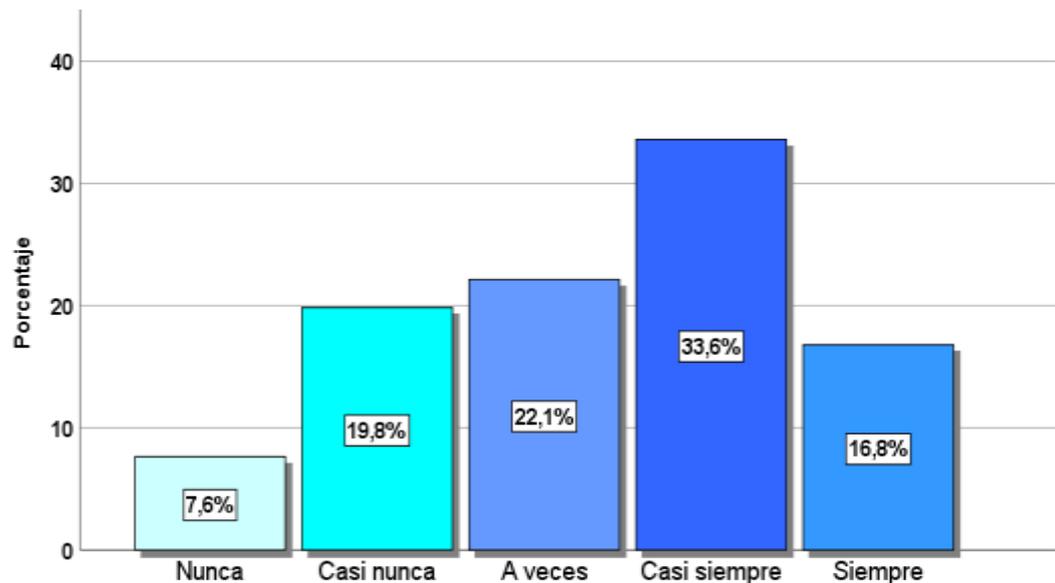
*¿Considera que su rotación de puesto es involuntaria?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	7,6
Casi Nunca	26	19,8
A Veces	29	22,1
Casi Siempre	44	33,6
Siempre	22	16,8
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 16**

*¿Considera que su rotación de puesto es involuntaria?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 17 y figura 16, el 33,6% de los encuestados consideran que casi siempre su rotación de personal es involuntaria, un 22,1 % opina que a veces, el 19,8% menciona que casi nunca, 16,8% indica que siempre y el 7,6% manifiesta que nunca.

Es decir, la gran mayoría considera que casi siempre le realizan un cambio de puesto de manera impensada.

**Tabla 18**

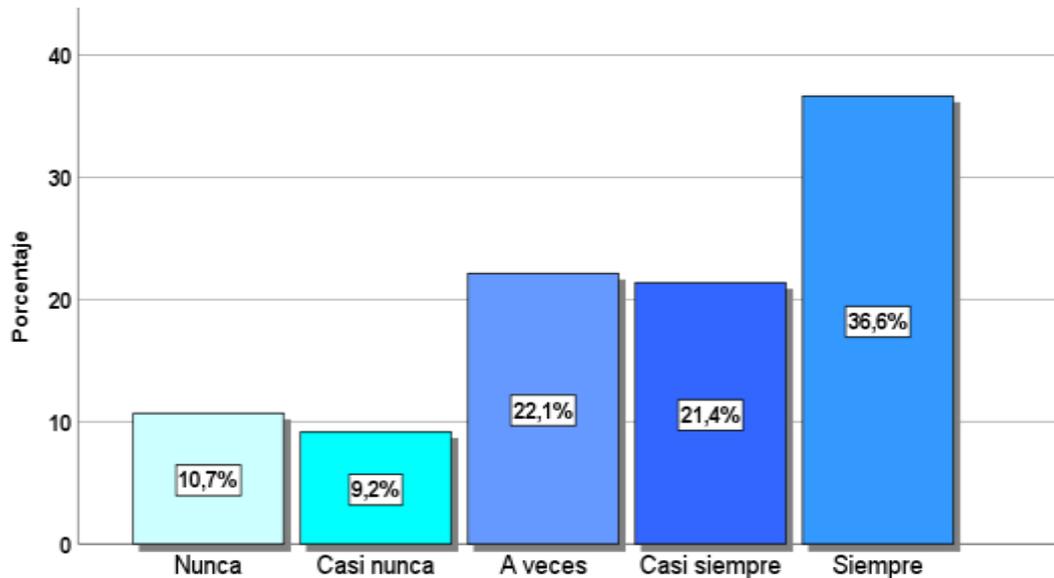
*¿Considera que no existen motivos para su despido?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	10,7
Casi Nunca	12	9,2
A Veces	29	22,1
Casi Siempre	28	21,4
Siempre	48	36,6
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 17**

*¿Considera que no existen motivos para su despido?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 18 y figura 17, el 36,6% de los encuestados consideran que siempre no existen motivos para su despido, un 22,1 % opina que a veces, el 21,4% menciona que casi siempre, 10,7% indica que nunca y el 9,2% manifiesta que casi nunca.

Es decir, la gran mayoría considera que no dan motivos para que le despidan de su centro laboral.

**Tabla 19**

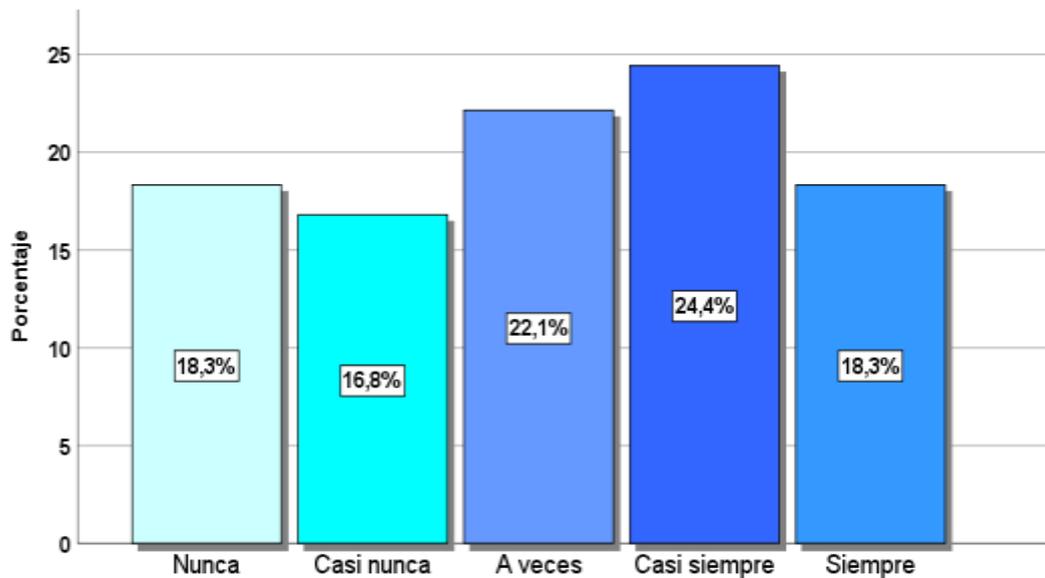
*¿Considera que ocasionarían costos su reemplazo?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	18,3
Casi Nunca	22	16,8
A Veces	29	22,1
Casi Siempre	32	24,4
Siempre	24	18,3
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 18**

*¿Considera que ocasionarían costos su reemplazo?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 19 y figura 18, el 24,4% de los encuestados consideran que casi siempre ocasionarían costos su reemplazo, un 22,1 % opina que a veces, el 18,3% menciona que siempre, igual que el 18,3% indica que nunca y el 16,8% manifiesta que casi nunca.

Es decir, la gran mayoría considera que su reemplazo de su puesto laboral ocasionaría costos extras para la empresa.

**Tabla 20**

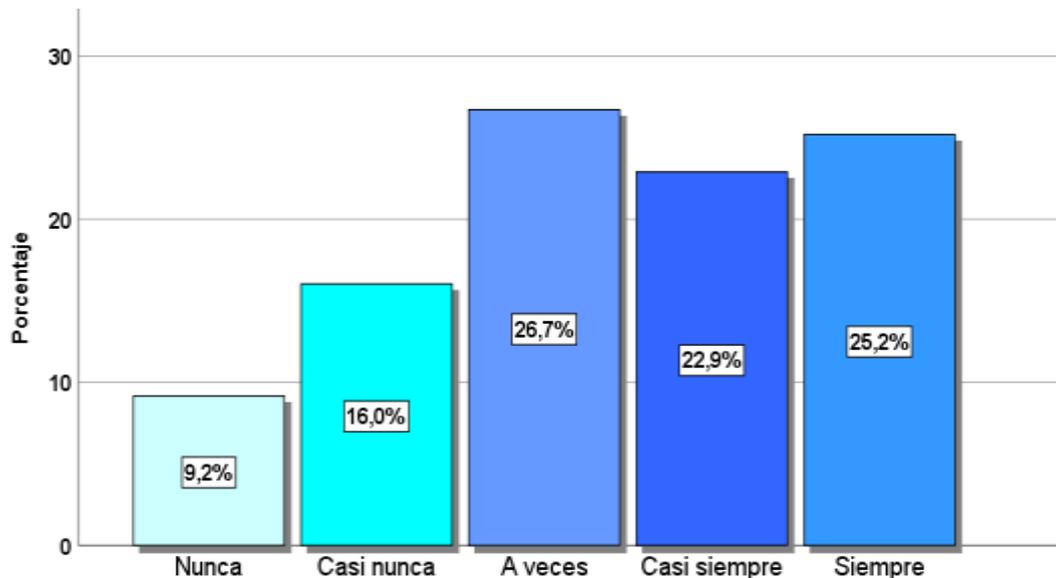
*¿Considera que la empresa realiza rotaciones internas de sus trabajadores?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	9,2
Casi Nunca	21	16,0
A Veces	35	26,7
Casi Siempre	30	22,9
Siempre	33	25,2
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 19**

*¿Considera que la empresa realiza rotaciones internas de sus trabajadores?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 20 y figura 19, el 26,7% de los encuestados consideran que algunas veces la empresa realiza rotaciones internas de sus trabajadores, un 25,2 % opina que siempre, el 22,9% menciona que casi siempre, el 16% indica que casi nunca y el 9,2% manifiesta que nunca.

**Tabla 21**

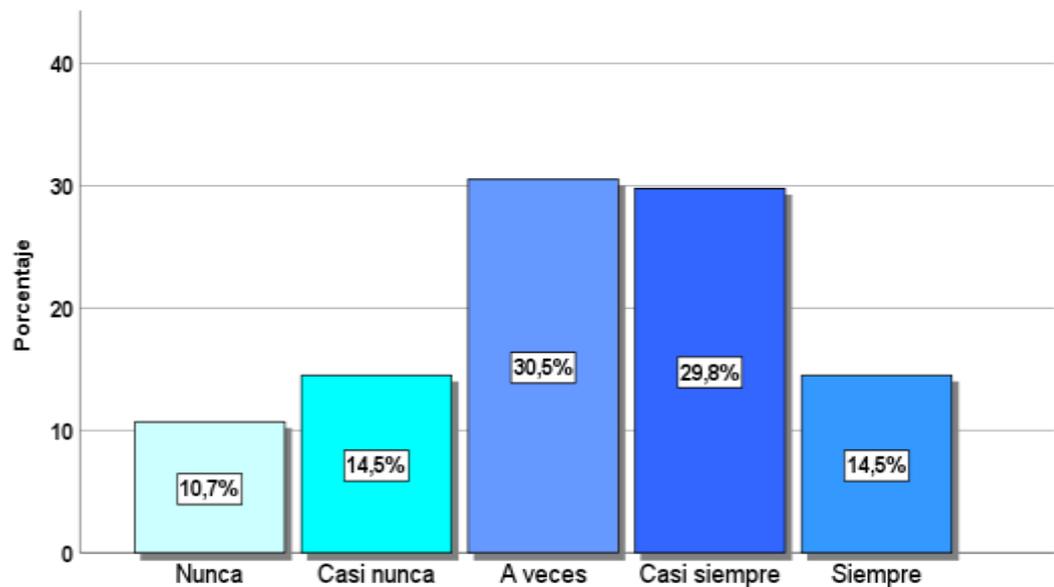
*¿Considera que existen motivos para su rotación de su puesto internamente?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	10,7
Casi Nunca	19	14,5
A Veces	40	30,5
Casi Siempre	39	29,8
Siempre	19	14,5
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 20**

*¿Considera que existen motivos para su rotación de su puesto internamente?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 21 y figura 20, el 30,5% de los encuestados consideran que algunas veces existen motivos para su rotación de su puesto internamente, un 29,8 % opina que a veces, el 14,5% menciona que siempre, igual que el 14,5% que indica que casi nunca y el 10,7% manifiesta que nunca.

**Tabla 22**

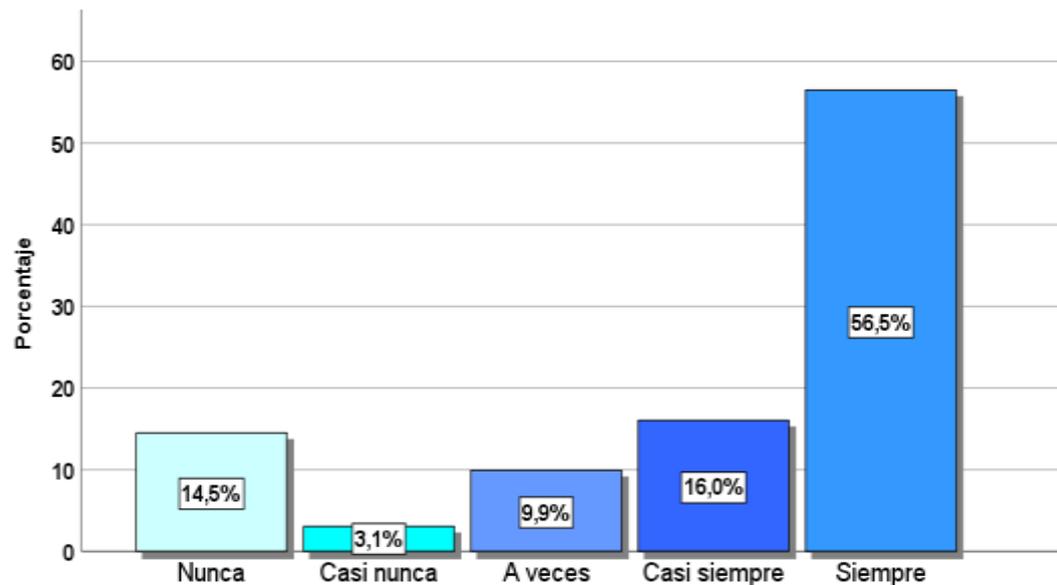
*¿Considera que la rotación interna del personal afecta su desempeño?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	14,5
Casi Nunca	4	3,1
A Veces	13	9,9
Casi Siempre	21	16,0
Siempre	74	56,5
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 21**

*¿Considera que la rotación interna del personal afecta su desempeño?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 22 y figura 21, el 56,5% de los encuestados consideran que siempre la rotación interna del personal afecta su desempeño, un 16 % opina que casi siempre, el 14,5% menciona que nunca, el 9,9% indica que a veces y el 3,1% manifiesta que casi nunca.

**Tabla 23**

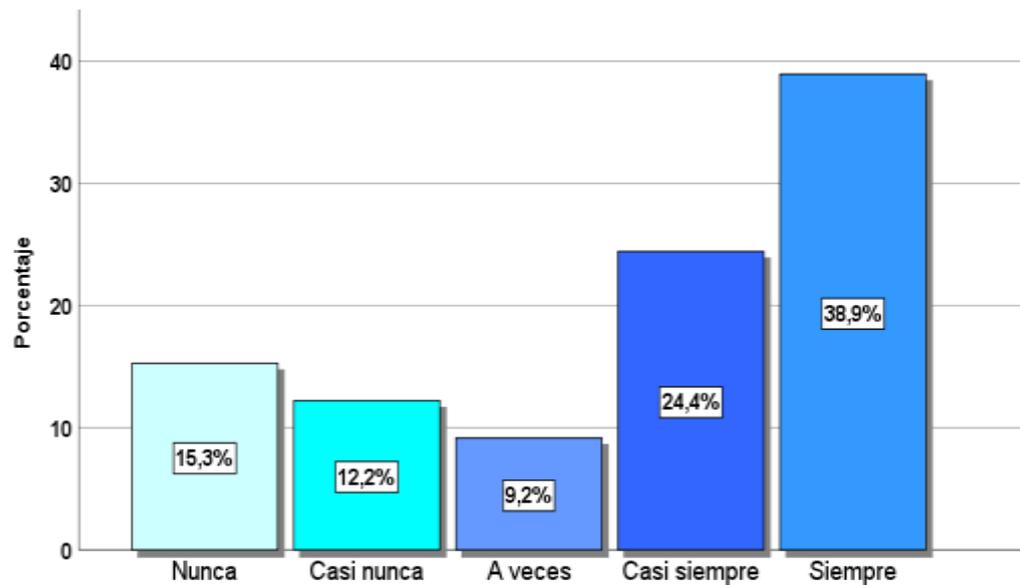
*¿Considera que es alto el porcentaje de rotación externa de sus compañeros?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	15,3
Casi Nunca	16	12,2
A Veces	12	9,2
Casi Siempre	32	24,4
Siempre	51	38,9
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 22**

*¿Considera que es alto el porcentaje de rotación externa de sus compañeros?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 23 y figura 22, el 38,9% de los encuestados consideran que siempre es alto el porcentaje de rotación externa de sus compañeros, un 24,4 % opina que casi siempre, el 15,3% menciona que nunca, el 12,2% indica que casi nunca y el 9,2% manifiesta que a veces.

**Tabla 24**

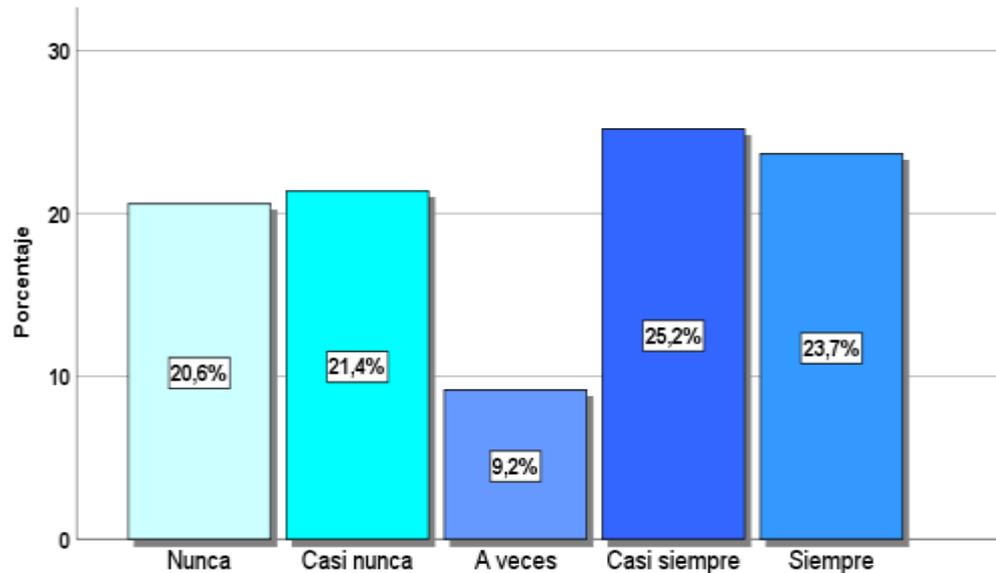
*¿Considera que se realiza un seguimiento de los destinos a donde se van a trabajar sus compañeros?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	20,6
Casi Nunca	28	21,4
A Veces	12	9,2
Casi Siempre	33	25,2
Siempre	31	23,7
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 23**

*¿Considera que se realiza un seguimiento de los destinos a donde se van a trabajar sus compañeros?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 24 y figura 23, el 25,2% de los encuestados consideran que casi siempre se realiza un seguimiento de los destinos a donde se van a trabajar sus compañeros, un 23,7 % opina que siempre, el 21,4% menciona que casi nunca, el 20,6% indica que nunca y el 9,2% manifiesta que a veces.

**Tabla 25**

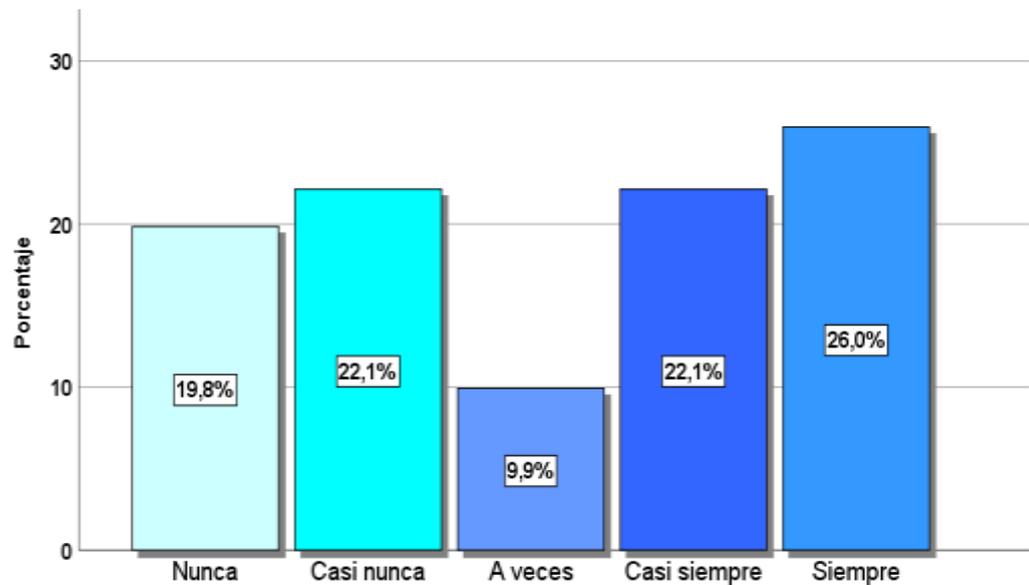
*¿Considera que sus compañeros dejan su puesto laboral para ganar experiencia?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	19,8
Casi Nunca	29	22,1
A Veces	13	9,9
Casi Siempre	29	22,1
Siempre	34	26,0
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado

**Figura 24**

*¿Considera que sus compañeros dejan su puesto laboral para ganar experiencia?*



**Análisis e Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla 25 y figura 24, el 26% de los encuestados consideran que siempre sus compañeros dejan su puesto laboral para ganar experiencia, un 22,1 % opina que casi siempre, igual que el 22,1% que menciona que casi nunca, el 19,8% indica que nunca y el 9,9% manifiesta que a veces.

#### 4.3. Prueba de Hipótesis

Para exponer el nivel de relación de nuestras hipótesis, tanto general, como las específicas, instituímos los siguientes parámetros:

**1) Alfa o nivel de significancia:**

$$\alpha = 0.05$$

**2) Escala de medición:**

**Tabla 26**

*Interpretación del coeficiente de correlación de rho de Spearman*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

---

**Fuente:** rho de Spearman

**3) Regla de Decisión:**

Si el p-valor  $\leq 0.05$ , se acepta  $H_1$

Si el p-valor  $> 0.05$ , se rechaza la  $H_1$ .

**4) Seleccionamos el estadístico de prueba**

Rho de Spearman.

➤ **Prueba de hipótesis general**

Formulamos las hipótesis estadísticas:

H0: No Es alto el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

H1: Es alto el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

**Tabla 27**

*Nivel de correlación entre ausentismo laboral y rotación de personal*

		Ausentismo laboral	Rotación de personal	
Rho de Spearman	Ausentismo laboral	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		131	
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N		131

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

**Fuente:** Cuestionario aplicado y procesado con SPSS 27

**Análisis e Interpretación:**

De los resultados que se aprecian en la tabla 27, el estadístico nos muestra el grado de correlación entre nuestras variables estudiadas ausentismo laboral y rotación de personal, la misma que está determinada por la correlación de rho de Spearman, cuyo valor es de 0,783 la misma que nos revela que existe una correlación positiva alta entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, estableciendo que:

Es alto el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

➤ **Prueba de hipótesis específicas**

**a) Prueba de hipótesis específica 1**

Formulamos las hipótesis estadísticas:

**H<sub>0</sub>:** No es alto el nivel de relación entre los factores económicos y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

**H<sub>1</sub>:** Es alto el nivel de relación entre los factores económicos y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

**Tabla 28**

*Nivel de correlación entre factores económicos y rotación de personal*

		Factores económicos	Rotación de personal	
Rho de Spearman	Factores económicos	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,725**	
	N	131	131	
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	131	131

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

**Fuente:** Cuestionario aplicado y procesado con SPSS 27

**Análisis e Interpretación:**

De los resultados que se aprecian en la tabla 28, el estadístico nos muestra el grado de correlación entre nuestra dimensión factores económicos y la variable rotación de personal, la misma que está determinada por la correlación de rho de Spearman, cuyo valor es de 0,725 la misma que nos revela que existe una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable, frente al (grado de significación

estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, estableciendo que:

Es alto el nivel de relación entre los factores económicos y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

**b) Prueba de hipótesis específica 2**

Formulamos las hipótesis estadísticas:

**H<sub>0</sub>:** No es alto el nivel de relación entre los factores laborales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

**H<sub>1</sub>:** Es alto el nivel de relación entre los factores laborales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

**Tabla 29**

*Nivel de correlación entre factores laborales y rotación de personal*

			Factores laborales	Rotación de personal
Rho de Spearman	Factores laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	131	131
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	131	131

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

**Fuente:** Cuestionario aplicado y procesado con SPSS 27

### **Análisis e Interpretación:**

De los resultados que se aprecian en la tabla 28, el estadístico nos muestra el grado de correlación entre nuestra dimensión factores laborales y la variable rotación de personal, la misma que está determinada por la correlación de rho de Spearman, cuyo valor es de 0,736 la misma que nos revela que existe una correlación positiva alta entre la dimensión y variable, frente al (grado de significación estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, estableciendo que:

Es alto el nivel de relación entre los factores laborales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

#### **c) Prueba de hipótesis específica 3**

Formulamos las hipótesis estadísticas:

**H<sub>0</sub>:** No es alto el nivel de relación entre los factores personales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

**H<sub>1</sub>:** Es alto el nivel de relación entre los factores personales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

**Tabla 30***Nivel de correlación entre factores personales y rotación de personal*

		Factores personales		Rotación de personal
Rho de Spearman	Factores personales	Coefficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	131	131
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	131	131

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

**Fuente:** Cuestionario aplicado y procesado con SPSS 27

### **Análisis e Interpretación:**

De los resultados que se aprecian en la tabla 28, el estadístico nos muestra el grado de correlación entre nuestra dimensión factores personales y la variable rotación de personal, la misma que está determinada por la correlación de rho de Spearman, cuyo valor es de 0,768 la misma que nos revela que existe una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable, frente al (grado de significación estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, estableciendo que:

Es alto el nivel de relación entre los factores personales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

#### **4.4. Discusión de resultados**

La discusión de resultados es fundamental para interpretar los hallazgos obtenidos en la investigación y extraer conclusiones significativas. Basándonos en los resultados obtenidos con la correlación de Spearman, donde se encontró un coeficiente de correlación global de 0.783, podemos afirmar que existe una

relación positiva y significativa entre el ausentismo laboral y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA durante el año 2023.

En relación al Objetivo Específico 1: Demostrar el nivel de relación entre los factores económicos y la rotación de personal: Se encontró un coeficiente de correlación de 0.725. Esto sugiere una relación consistente entre los factores económicos y la rotación de personal en TECNOMINDATA. Es plausible argumentar que aspectos como el salario, los beneficios y las oportunidades de crecimiento económico pueden influir significativamente en la decisión de un empleado de permanecer en la empresa o buscar oportunidades en otros lugares.

Concerniente al Objetivo Específico 2: Indicar el nivel de relación entre los factores laborales y la rotación de personal: El coeficiente de correlación conseguido fue de 0.736. Esto implica que los factores laborales, como el ambiente de trabajo, la carga laboral y las oportunidades de desarrollo profesional, también están fuertemente relacionados con la rotación de personal en TECNOMINDATA. Un entorno laboral positivo y motivador puede contribuir a la retención del personal, mientras que condiciones desfavorables pueden aumentar la probabilidad de que los empleados busquen otras opciones laborales.

Referente al Objetivo Específico 3: Exponer el nivel de relación entre los factores personales y la rotación de personal: Se halló un coeficiente de correlación de 0.768. Esto indica que los factores personales de los empleados, como su nivel de satisfacción personal, equilibrio entre vida laboral y personal, y motivaciones individuales, también juegan un papel significativo en la decisión de permanecer en la empresa o abandonarla. La conciliación entre la vida laboral y personal, así como la satisfacción general en el trabajo, pueden influir en la retención del personal.

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan una relación significativa entre el ausentismo laboral y la rotación de personal en TECNOMINDATA en 2023. Además, se demostró que factores económicos, laborales y personales están estrechamente vinculados a este fenómeno. Estos hallazgos acentúan la importancia de abordar integralmente las causas subyacentes del ausentismo y la rotación de personal, así como de efectuar estrategias efectivas de gestión del talento para promover la retención y el compromiso de los empleados en la organización.

## CONCLUSIONES

- a) Se ha confirmado una relación significativa y positiva entre el ausentismo laboral y la rotación de personal en TECNOMINDATA durante el año 2023, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.783. Este hallazgo destaca la importancia de abordar estos fenómenos de manera integral para mejorar la estabilidad laboral y la productividad en la empresa estudiada.
- b) Se ha demostrado una fuerte relación entre los factores económicos y la rotación de personal en TECNOMINDATA, con un coeficiente de correlación de 0.725. Esto sugiere que aspectos como el salario, los beneficios y las oportunidades de crecimiento económico influyen significativamente en la decisión de los empleados de permanecer en la empresa.
- c) Se ha encontrado una relación significativa entre los factores laborales y la rotación de personal en TECNOMINDATA, con un coeficiente de correlación de 0.736. Esto destaca la importancia del ambiente laboral, la carga de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional en la retención del personal.
- d) Se ha evidenciado una relación significativa entre los factores personales y la rotación de personal en TECNOMINDATA, con un coeficiente de correlación de 0.768. Esto subraya la importancia de considerar las necesidades individuales y la satisfacción personal de los empleados para promover la retención en la empresa.

## **RECOMENDACIONES**

A los encargados de dirigir la empresa TECNOMINDATA, se les recomienda:

- a) Implementar estrategias específicas para reducir el ausentismo laboral y la rotación de personal, como mejorar las condiciones laborales, ofrecer incentivos económicos y de desarrollo profesional, y promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.
- b) Examinar su estructura salarial y de beneficios, asegurándose de ser competitivos en el mercado y de ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional atractivas para sus empleados.
- c) Realizar encuestas acerca del clima laboral, para poder identificar áreas de mejora en el ambiente de trabajo, así como ofrecer programas de capacitación y desarrollo para promover el crecimiento profesional de sus empleados.
- d) Implementar programas de bienestar integral que aborden aspectos como el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud mental y física de los empleados, el reconocimiento y la valoración del trabajo realizado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Orozco, D. G. (2020). Rotación de personal: ¿Qué es y cómo combatirla? Plaza y Valdés, s.a. de c.V.
- Anampa Rios, H. D. (2022). Ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de una empresa de servicios aeroportuarios, Callao – 2022. [Tesis de Pregrado]. Universidad César Vallejo.
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Aures Garcia, A. d., Mamani Ayquipa, A. R., & Retamozo Goytizolo, M. K. (2023). Rotación del personal y rendimiento laboral en la empresa de seguridad v13 S.A.C, Lima 2021. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/7853>
- Carrasco Diaz, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (19 ed.). Lima: Editorial San Marcos EIRL Ltda.
- Chávez Carrillo, C. (2015). Diccionario de recursos humanos. Técnicas Organizacionales y Téorias Administrativas. Córdova: Editorial Brujas.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición. México, D.F.: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Colquichagua Arredondo, D., & Rojas Quispe, V. (2022). El ausentismo laboral y los costos laborales en la Empresa Grupo Mitacron SAC, en tiempos de COVID-19, Pasco - 2021. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3111>

- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Machala : Editorial UTMACH.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2016). Metodología de la Investigación (6ta ed.). México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, P. C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas Cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana editores S.A.
- López Rodríguez, P. L. (2021). Estudio de los riesgos laborales y su incidencia en el ausentismo laboral en las áreas de empaque y cosecha de la Empresa Productora Bananera Huesca S.A. [Tesis de Maestría]. Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/58881>
- Moisés Ríos, B. W., Ango Bedriñama, J. H., & Palomino Vargas, V. A. (2018). Diseño del proyecto de investigación científica. Lima: San Marcos. [https://doi.org/http://www.sancristoballibros.com/libro/disenodelproyectodeinvestigacioncientifica\\_84226](https://doi.org/http://www.sancristoballibros.com/libro/disenodelproyectodeinvestigacioncientifica_84226)
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (31 de Agosto de 2023). Ausentismo. Obtenido de Diccionario de la lengua española,: <https://dle.rae.es/absentismo#06XDb27>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa S.A. de C.V.
- Torres Ruiz, D. L. (2020). Rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la atm centro Guayas –Ep. [Tesis de Maestría]. Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51451>

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Instrumentos de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela de Administración



### ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE TECNOMINDATA

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración para contestar la presente encuesta, la misma que forma parte de la tesis: Ausentismo Laboral y Rotación de Personal en los Colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

<b>NUNCA</b>	<b>1</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>2</b>
<b>A VECES</b>	<b>3</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>4</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>5</b>

<b>VARIABLE 1: AUSENTISMO LABORAL</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: FACTORES ECONÓMICOS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera tener un salario promedio al de otras empresas?					
2	¿La proporción de sus beneficios es igual que los empleados de otras empresas?					
3	¿Considera que sus días de enfermedad son remunerados apropiadamente?					
<b>DIMENSIÓN 2: FACTORES LABORALES</b>						
4	¿Considera tener altos Índices de Estrés Laboral?					
5	¿Considera tener altos Índices de Satisfacción Laboral?					
6	¿Considera tener altos Índices de Carga de Trabajo?					
<b>DIMENSIÓN 1: FACTORES PERSONALES</b>						
7	¿Considera que sus Índices de Salud y Bienestar son normales?					
8	¿Considera que sus Índices de Conciliación Trabajo-Vida son normales?					
9	¿Considera que sus Índices de Responsabilidades Familiares son normales?					

VARIABLE 2: ROTACION DE PERSONAL					
<b>DIMENSIÓN 1: ROTACIÓN VOLUNTARIA</b>					
10	¿Considera que su rotación de puesto es voluntaria?				
11	¿Considera tener buenos motivos para renunciar a su puesto de trabajo?				
12	¿Considera que es alto su nivel de satisfacción laboral?				
<b>DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN INVOLUNTARIA</b>					
13	¿Considera que su rotación de puesto es involuntaria?				
14	¿Considera que no existen motivos para su despido?				
15	¿Considera que ocasionarían costos su reemplazo?				
<b>DIMENSIÓN 3: ROTACIÓN INTERNA</b>					
16	¿Considera que la empresa realiza rotaciones internas de sus trabajadores?				
17	¿Considera que existen motivos para su rotación de su puesto internamente?				
18	¿Considera que la rotación interna del personal afecta su desempeño?				
<b>DIMENSIÓN 4: ROTACIÓN EXTERNA</b>					
19	¿Considera que es alto el porcentaje de rotación externa de sus compañeros?				
20	¿Considera que se realiza un seguimiento de los destinos a donde se van a trabajar sus compañeros?				
21	¿Considera que sus compañeros dejan su puesto laboral para ganar experiencia?				

Gracias por su colaboración



7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del Ausentismo Laboral y Rotación de Personal																			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

-----

-----

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

-----

<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI Numero</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono N°</b>

**.Anexo 03: Matriz de consistencia**

**TITULO: Ausentismo Laboral y Rotación de Personal en los Colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES y DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cuál es el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023?	Establecer el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023	Es alto el nivel de relación entre el ausentismo laboral y rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  <b>Ausentismo Laboral</b>  <u><b>DIMENSIONES</b></u>  Factores económicos  Factores laborales  Factores personales  <b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  <b>Rotación de Personal</b>  <u><b>DIMENSIONES</b></u>  _Rotación voluntaria  Rotación Involuntaria  Rotación Interna  Rotación Externa	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica  <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo –relacional  <b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b>  Método Científico: Hipotético Deductivo  <b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b>  <b>POBLACIÓN:</b> 198 trabajadores  <b>MUESTRA:</b> 131 personas  <b>TÉCNICA:</b> Encuestas,  <b>INSTRUMENTOS:</b> Cuestionario.
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>		
<b>Pe1.</b>	<b>Oe1</b>	<b>He1</b>		
¿En qué forma se relacionan los factores económicos y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023?	Demostrar el nivel de relación entre los factores económicos y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.	Es alto el nivel de relación entre los factores económicos y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.		
<b>Pe2.</b>	<b>Oe2</b>	<b>He2</b>		
¿De qué manera se relacionan los factores laborales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023?	Indicar el nivel de relación entre los factores laborales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.	Es alto el nivel de relación entre los factores laborales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.		
<b>Pe3.</b>	<b>Oe3</b>	<b>He3</b>		
¿Cómo se relacionan los factores personales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023?	Exponer el nivel de relación entre los factores personales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.	Es alto el nivel de relación entre los factores personales y la rotación de personal en los colaboradores de la Empresa TECNOMINDATA 2023.		