



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

DISEÑO DE PUESTOS Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA DE SEGURIDAD GRUPO VICMER SECURITY DE LIMA AÑO 2019

Línea de investigación:

Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Autora:

Daza Silva, Vanny Ling

Asesor:

Picón Chavez, Hernán

(ORCID: 0000-0002-9517-9431)

Jurado:

Reyna Davila, Silvia

Pintado Cordova, Luis Alberto

Riveros Cuellar, Alipio

Lima - Perú

2021

Referencia:

Daza, V. (2021). *Diseño de puestos y rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5326>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

DISEÑO DE PUESTOS Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD GRUPO
VICMER SECURITY DE LIMA AÑO 2019

Línea de Investigación: Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Autor(a):

Daza Silva, Vanny Ling

Asesor(a):

Picón Chavez, Hernán
(ORCID: 0000-0002-9517-9431)

Jurado:

Reyna Davila, Silvia
Pintado Cordova, Luis Alberto
Riveros Cuellar, Alipio

Lima – Perú
2021

Índice

I. Introducción	6
1.1 Descripción y formulación del problema.....	6
1.2 Antecedentes	8
1.3 Objetivos	13
- - <i>Objetivo General:</i>	13
- - <i>Objetivos Específicos:</i>	13
1.4 Justificación:	13
1.5 Hipótesis:	14
II. Marco Teórico:.....	15
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	15
2.1.1 <i>Diseño de puestos: Concepto</i>	15
2.1.1.1 Elementos del diseño de puesto de trabajo.	17
2.1.1.2 Descripción de puestos.....	19
2.1.1.3 Análisis de puestos.....	21
2.1.1.4 Importancia del diseño de puestos	22
2.1.2 <i>Rotación del personal: Concepto</i>	23
2.1.2.1 Índice de la rotación del personal.....	25
2.1.2.2 Diagnóstico de las causas de la rotación del personal.....	28
III. Método	32
3.1 Tipo de investigación	32
3.2 Ámbito temporal y espacial	32
3.3 Variables	32
3.3.1 <i>Variable independiente.- Diseño de puestos</i>	32
3.3.2 <i>Variable dependiente.- Rotación del personal</i>	32
3.3.3 <i>Operacionalización de variables</i>	33
3.4 Población y muestra	34
3.5 Instrumentos:.....	34
3.6 Procedimientos:.....	35
3.7 Análisis de datos	35
3.8 Consideraciones éticas.	35

IV. Resultados	36
4.1 Análisis de los resultados	36
4.2 Contratación de Hipótesis.....	43
4.2.1 <i>Contratación de Hipótesis General</i>	43
4.2.2 <i>Contratación de Hipótesis Específica 1</i>	44
4.2.3 <i>Contratación de Hipótesis Específica 2</i>	45
4.2.4 <i>Contratación de Hipótesis Específica 3</i>	46
4.2.5 <i>Contratación de Hipótesis Específica 4</i>	47
V. Discusión de resultados	49
VI. Conclusiones	51
VII. Recomendaciones	53
VIII. Referencias	54
IX. Anexo	56

Resumen

Se investigó mediante un diseño descriptivo correlacional la relación entre el diseño de puestos y la rotación del personal de los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer de Lima Perú. La muestra estuvo constituida por todos los agentes de seguridad de la empresa que trabajan en Lima, que son 82. Se emplearon, como instrumento un cuestionario creado para este estudio. Los resultados indican que existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal, con una correlación positiva baja, con un pvalor, $\text{sig}=0.001 < 0.05$. Lo cual hace altamente significativa la prueba, se concluye que si existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

Palabras clave: diseño de puestos, descripción de puestos, rotación del personal.

Abstract

The relationship between job design and employee turnover of the security company Grupo Vicmer in Lima Peru was investigated using a descriptive correlational design. The sample was made up of all the company's security agents working in Lima, which are 82. A questionnaire created for this study was used as an instrument. The results indicate that there is a significant relationship between job design and staff turnover, with a low positive correlation, with a value, $\text{sig} = 0.001 < 0.05$. Which makes the test highly significant, conclude if there is a significant relationship between the design of positions and the rotation of personnel in the workers of the security company Grupo Vicmer Security in Lima.

Keywords: job design, job description, staff turnover.

I. Introducción

1.1 Descripción y formulación del problema

En el mundo entero los trabajadores de diversas empresas y distintos rubros no cuentan con el documento de diseño de puestos. Fernández (2004) en Madrid, en su libro *Adaptación del puesto de trabajo* menciona que, para que los profesionales estén motivados y trabajen a pleno rendimiento, uno de los requisitos es que se encuentren cómodos, en el sentido más amplio de la palabra, en su puesto de trabajo.

En América Latina se ha visto también que los trabajadores de las empresas al no contar con el documento de diseño de puestos se ven afectados a tener que renunciar y caer en el desempleo por largo tiempo. Bastidas (2016) en Ecuador estudió el Diseño de puestos de Trabajo y Desempeño Laboral, en la empresa COLREST S.A, Quito, Provincia de Pichincha y resultó que el diseño de puesto de trabajo afecta a la ejecución de las funciones de los trabajadores, debido a que muchos de los empleados realizan tareas que no corresponden a su puesto de trabajo, y esto hace que en ciertas ocasiones exista confusión al momento de desarrollarlas. López (2017) en Nicaragua estudió la Importancia del Diseño de puestos y organigramas en la estructura organizacional y resultó que un trabajador empoderado de su cargo bien diseñado y sus responsabilidades bien definidas, es un empleado motivado y va a lograr óptimos rendimientos y resultados deseados por la administración, ya que estos elementos organizacionales están alineados con los objetivos de la empresa, que se dirigen a lograr las metas que beneficien a ambas partes.

En el Perú y específicamente en Lima también sucede que hay muchas empresas como en el rubro de la seguridad que contratan a los trabajadores en cantidad, sin contar con un diseño de puestos específicos, por consiguiente, al no tener claras sus funciones, los trabajadores optan por buscar otros centros de trabajo. Yarce (2017) en Tacna estudió el diseño de puesto y la

productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay – Tacna – 2016, y resultó que el hecho que el trabajador tenga claridad respecto al diseño de puesto de trabajo, y el mismo muestra congruencia en relación a la actividad que realiza, influye directamente en su productividad laboral. También Rubio (2018) Lima estudió el diseño de puestos y calidad de servicio en la Empresa Gemk S.A.C. y resultó que existe relación entre el diseño de puestos y la calidad de servicios en la empresa GEMK Medicina General y Laboratorio Clínico SAC.

En esta investigación se ha detectado como problema de estudio al hecho que, en la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima, los trabajadores que son agentes de vigilancia particular no cuentan con un documento de diseño de puestos. Es decir, dicha empresa contrata trabajadores sin tener el perfil de puesto adecuado para cada cargo, sin tomar en cuenta si las competencias de las personas equivalen a las competencias que las empresas requieren.

Esta situación problemática que se ha detectado tiene muchas causas de diferente índole, pero para este estudio se ha detectado las siguientes: los jefes y supervisores no cuentan con la capacitación en el desarrollo de diseño de puestos, también por la falta de liderazgo de los jefes y supervisores.

Si este problema identificado para este estudio continuara presentándose de esta manera lo que podría pasar es que la empresa tendría una alta rotación de personal de seguridad, eso traería más trabajadores desempleados, aumento de la delincuencia y la pobreza en el país.

Si los trabajadores no cuentan con el documento de diseño de puestos, se sugiere realizar una capacitación para los jefes y supervisores en la creación de diseño de puestos.

1.1.2 Formulación del problema:

Las consideraciones expuestas nos llevan a plantear la siguiente interrogante:

1.1.2.1 Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima?

1.1.2.2 Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de puestos y la alta rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de puestos y la baja rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación según el tiempo de servicios del personal de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación del personal según la edad de los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima?

1.2 Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Yaco (2017) en su estudio en Pocallay –Tacna acerca del diseño de puestos titulado El Diseño de Puesto y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay – Tacna trabajó con personas de 235 colaboradores. Su objetivo general fue establecer la relación entre el diseño de puesto y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Pocollay. El diseño que empleó fue descriptivo correlacional. Se utilizaron como instrumentos a los cuestionarios. Y encontró que el hecho que el trabajador tenga claridad respecto al diseño de puesto de trabajo, y el mismo muestra congruencia en relación a la actividad que realiza, influye directamente en su productividad laboral.

Rubio (2018) en su estudio en Callao acerca del diseño de puestos titulado Diseño de puestos y calidad de servicio en la empresa Gemk S.A.C. Pacasmayo-Callao. Trabajó con personas de 30 colaboradores. Su objetivo general fue determinar la relación entre diseño de puestos y la calidad de servicios en la empresa GEMK Pacasmayo, Callao-2018. El diseño que empleó fue descriptivo correlacional. Se utilizaron como instrumentos a los cuestionarios. Y encontró que existe relación entre el diseño de puestos y la calidad de servicios en la empresa GEMK Medicina General y Laboratorio Clínico SAC.

Mallqui (2017) estudió el diseño de puestos en Huaraz en una investigación llamada Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. en la que trabajó con personas 30 trabajadores, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017. Su diseño fue descriptivo correlacional y los instrumentos aplicados fueron el cuestionario. Sus resultados indican que existe relación significativa entre el diseño de puestos y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, 2017.

Cancho (2017) estudió la rotación del personal de Lima en una investigación llamada la rotación de personal y la productividad en la empresa Sociedad Minera CoronaS.A – Unidad Yauricocha, 2017. En la que trabajó con personas de 258, tuvo como objetivo general analizar la incidencia de la rotación de personal en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona

S.A. – Yauricocha. Su diseño fue descriptivo correlacional y diseño transversal no experimental; y los instrumentos aplicados fueron cuestionarios. Sus resultados fueron que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad, con una relación negativa muy baja inversa de -0,019 entre la rotación involuntaria y productividad.

Coronado (2016) realizó un estudio sobre la rotación del personal en el Callao llamado Satisfacción Laboral y Rotación de Personal de los Colaboradores de la Panadería y Pastelería La Baguette, Distrito El Callao. Las personas que conformaron el estudio fueron 35 colaboradores. El objetivo de la investigación fue identificar la relación entre satisfacción laboral y rotación de personal de los colaboradores de la panadería y pastelería La Baguette, distrito El Callao, 2016. El diseño utilizado fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Se emplearon los instrumentos cuestionarios. Y cuyos resultados fueron que existe relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal, ya que el nivel de satisfacción se encuentra entre regular y alto con un 48.6% cada uno, y el nivel de rotación que se podría dar en la empresa es regular con un 60.0%.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Bastidas (2016) en su estudio en Ecuador acerca del diseño de puestos titulado Diseño de puestos de Trabajo y Desempeño Laboral, en la empresa COLREST S.A, Quito, Provincia de Pichincha, trabajó con personas 45 trabajadores. Su objetivo general fue determinar cómo incide el diseño de puestos de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. El diseño que empleó fue la investigación documental, de campo, explicativa y descriptiva. Se utilizaron como instrumentos a las encuestas. Y encontró que El diseño de puestos de trabajo es una de las afecciones más importantes que se detectó en esta investigación ya que al no realizar una sola

actividad y mantener una sola actividad los empleados han visto que solo es necesario cumplir con el requerimiento del momento y se han olvidado los estándares que la empresa ha establecido por años.

Lema (2016) en su estudio en Ecuador acerca del diseño de puestos titulado Diseño de Puestos y Manual de Funciones para el Reclutamiento del Personal “CARMELITA 1”. Trabajó con personas de 12. Su objetivo general fue Diseñar Puestos y Manual de Funciones para el Reclutamiento de Personal de la Empresa Carmelita 1, para la contratación de personal que cubra las necesidades de la empresa. El diseño que se empleó fue descriptivo. Se utilizaron como instrumentos a entrevistas, cuestionarios y una observación de tipo directa. Y encontró que las falencias que se han venido presentando, las cuales influyen directamente con la producción del banano y afectan en las distintas fases de la misma, la empresa siente la necesidad de contratar nuevo personal, los mismos que se encarguen de las problemáticas por las cuales está pasando

Jácome (2016), estudió la rotación del personal de Ecuador en una investigación llamada la rotación de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área de producción en la florícola Inverflower del Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua. En la que trabajó con personas de 105 trabajadores, tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la rotación de personal en el desempeño laboral del área de producción en la Florícola INVERFLOWER del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua. Su diseño fue descriptivo y explicativo y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios. Sus resultados indican que la rotación de personal si incide en el desempeño laboral del área de producción en la florícola InverFlower del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua.

Lino y Faggioni (2016) estudió la rotación del personal de Guayaquil en una investigación llamada Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil. En la que trabajo con personas de 259 tuvo como objetivo general elaborar un manual de políticas de gestión de talento humano con la finalidad de contrarrestar el alto índice de ausentismo y rotación del personal para beneficio de la productividad en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil, su diseño fue descriptivo cuantitativo y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios. Sus resultados indican que la aplicación de políticas para reducir la rotación y el ausentismo son mínimas en estas entidades a pesar de su alto impacto en la productividad, además se evidencia que los trabajadores consideran poco adecuadas las relaciones con sus jefes y el ambiente laboral en general, lo cual aumenta los índices estudiados.

Tamayo (2016) realizó un estudio sobre la rotación del personal en España llamado Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal. Las personas que conforman el estudio fueron 681. El objetivo de la investigación fue desarrollar un modelo teórico para medir la satisfacción e importancia que los trabajadores conceden a los aspectos del trabajo, integrados en factores e identificar su relación con los aspectos no controlables, personales y la intención de abandonar la organización, su diseño fue descriptivo correlacional. Se emplearon los instrumentos los cuestionarios. Y cuyos resultados fueron la relación entre la intención de abandonar la empresa y la satisfacción de los diversos aspectos laborales fue negativa y estadísticamente significativa, con coeficientes $-.075$.

1.3 Objetivos

- *Objetivo General:*

Determinar la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

- *Objetivos Específicos:*

1. Identificar la relación que existe entre el diseño de puestos y la alta rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima
2. Identificar la relación que existe entre el diseño de puestos y la baja rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima
3. Determinar la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación según el tiempo de servicios del personal de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.
4. Determinar la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación del personal según la edad de los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

1.4 Justificación:

Este estudio cuenta con una justificación teórica porque resume el aporte teórico de los autores más importantes que hacen referencia a las variables en estudio. Así mismo tiene una justificación práctica en la medida que ayuda a prevenir este problema actual. De igual manera presenta una justificación económica puesto que colabora con el ahorro o evita gastos económicos a los trabajadores que se pueden ver envueltos en situaciones de despido o renuncia. Evita gastos administrativos por parte de la empresa. Igualmente presenta una justificación social en razón que se está trabajando con personas que se encuentran envueltas en una problemática social Este

trabajo si cuenta con una justificación metodológica porque se está utilizando un instrumento creado en esta investigación. Además de una justificación investigativa pues los resultados darán pie a que se continúen los estudios en este campo y quizá se puedan estudiar otras variables que acá no se han considerado y con otros grupos de personas.

1.5 Hipótesis:

1.5.1 Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

1.5.2 Hipótesis Específicas.

1. Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la alta rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.
2. Existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la baja rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.
3. Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación según el tiempo de servicios del personal de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.
4. Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal según la edad de los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

II. Marco Teórico

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 *Diseño de puestos: Concepto*

Existen diferentes conceptos del diseño de puestos como:

Chiavenato (2007) afirma lo siguiente:

El diseño del puesto es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante. En el fondo, el diseño de puestos es la forma en que los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones. (p.204)

Mallqui (2017) cita a Werther y Davis (2008) quienes afirman lo siguiente:

El puesto de trabajo es un componente en una organización que está constituido por un conjunto de actividades que desempeña una persona, con una colocación expresa en el organigrama de la organización, el cual se diferencia de otros puestos en la organización por el conjunto de obligaciones, responsabilidades y facultades que posee en el organigrama de la organización. El lugar del puesto de trabajo en el organigrama de la empresa detalla su nivel jerárquico que tiene frente a los demás, su subordinación (a quienes reporta sus acciones), supervisión (a quien controla) y las relaciones con demás puestos de trabajo (p.19).

Mallqui (2017) cita a Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) quien afirma que “En un sentido más técnico, el diseño del puesto se refiere al proceso por el cual los administradores deciden las labores y la autoridad del puesto en lo individual” (p. 20).

Mallqui (2017) cita a Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006)

Existen instituciones en que los puestos de trabajo tienen descomunal carga laboral diariamente y otros opuestos que poseen actividades monótonas rutinarias que afecta la salud y desempeño del trabajador. Así que los puestos de trabajo pueden ser fuente de estrés psicológico e incluso de deterioro mental y físico. Por lo que el diseño de puesto de trabajo tiene una gran influencia en la satisfacción, motivación y compromiso del trabajador con su puesto de trabajo y contribuir al logro de metas organizacionales (p.21).

Vallejos (2016) dice que:

El diseño de puestos (*jobdesign*) especifica el contenido de cada posición, los métodos de trabajo y relaciones con los demás. Cada puesto exige ciertas competencias de su ocupante para que se desempeñe bien. Estas competencias varían conforme al puesto, el nivel jerárquico y el área de actuación. Exigen que el ocupante sepa manejar los recursos, relaciones interpersonales, información, sistemas y tecnología. (p. 70)

En este estudio nos adherimos al concepto de Vallejos (2016) porque el diseño de puestos especifica el contenido de cada puesto, lo que permite buscar el lugar adecuado, para cada individuo, donde se podrá evaluar de acuerdo a las competencias, experiencias, actitudes. Y buen manejo de los recursos.

2.1.1.1 Elementos del diseño de puesto de trabajo.

a) Elementos organizativos

Mallqui (2017) cita a Werther y Davis (2008) quienes señalan que:

Consiste en la identificación y enumeración de todas las actividades, tareas y movimientos en el puesto de trabajo para organizar con la finalidad de minimizar el tiempo de ejecución y la duplicidad de actividades en ello. Una vez completada la caracterización de labores, un grupo definido de ellas se congrega y se concentra en un solo puesto. Esto conlleva a la optimización de recursos en la organización, permitiendo ordenar las actividades de acuerdo a las prioridades e importancia para dar respuesta en el momento oportuno. El ambiente de trabajo diseñado debe presentar condiciones adecuadas para el trabajador, para prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales. Así, que el diseño apropiado de la labor demanda que se tenga en cuenta la relación física que se instituye entre el operario y su labor. De la misma los equipos que utiliza el talento humano para cumplir con las actividades encomendadas en la empresa deben estar adaptados a sus capacidades físicas (p.22).

b) Elementos ambientales

Mallqui (2017) cita a Werther y Davis (2008) quienes señalan que:

En el diseño de puesto de trabajo también es necesario crear el puesto con perfiles de acuerdo a las habilidades y preparación de los trabajadores que existen en el entorno de la organización, para generar expectativa o respuesta positiva en ellos para el reclutamiento del personal. Así, que las consideraciones sobre validez en la labor se deben moldear asumiendo en cuenta el nivel de preparación del talento humano aprovechable, la relativa oferta de mano de trabajo que hay en el mercado laboral y las expectativas sociales del entorno. De lo contrario considerar perfiles o requisitos muy

exigidos para tal puesto, llevará a no encontrar candidatos para el puesto o más aun encontrar tales profesionales podría generar grandes costos a la organización.

El diseño del puesto de trabajo se debe realizar teniendo en consideración los horarios de trabajo establecidos por las normas constitucionales, las pausas de descanso que requiere los trabajos y los beneficios sociales que establecen las leyes y la cultura de una determinada población. Así, que el nivel de aceptabilidad del diseño de un puesto se ve influenciado por expectativas de carácter social y cultural del entorno. Los trabajadores reconocen y valoran a aquellos puestos de trabajo que fueron diseñados respetando sus costumbres y tienen mayor satisfacción con dicho puesto de trabajo (p. 23)

c) Elementos conductuales

Mallqui (2017) cita a Werther y Davis (2008) quienes señalan que:

Muchos trabajadores se esfuerzan al máximo en su puesto de trabajo, porque saben que su trabajo les permite desarrollarse profesionalmente y que la labor que cumple en su puesto de trabajo contribuye significativamente en el logro de metas de la organización. Los diseñadores actuales de puesto de trabajo se apoyan en gran medida en información que contribuyen a fomentar un ambiente de trabajo que apoye a satisfacer las necesidades individuales, incluyendo en lugar definido las de carácter emocional o psicológico. Los trabajadores perciben atractivo a los puestos de trabajo que ofrecen variedad de actividades, porque le va permitir desarrollar sus habilidades y mantenerse dinámicos cotidianamente. El talento humano que conoce oportunamente la información sobre el contenido del puesto de trabajo y el proceso productivo de la organización, así como la contribución del producto o servicio para los consumidores, tienen una satisfacción elevada en su trabajo. Así, que saber que el trabajo que se realiza

en la organización es importante para muchas personas, dentro y fuera de la organización hace que el puesto se haga más significativo para quienes lo ocupan dicho puesto. Los trabajadores satisfechos con las actividades y tareas asignadas, son los más identificados con sus puestos de trabajo dentro de la organización (pp. 23-24).

Chiavenato (2007) considera que:

Hoy en día en que todo cambia, vivimos en un mundo tan competitivo donde el consumo va creciendo y los clientes son más exigentes con la calidad, por lo que para cumplir con éstos cambios y exigencias los puestos de trabajo en las organizaciones no pueden ser estáticos tampoco permanentes, tienen que estar en constante análisis y rediseño. (p. 210)

2.1.1.2 Descripción de puestos

López (2017) cita a Franklin (2009) quien afirma que la descripción de puestos:

Es la reseña del contenido básico de los puestos que componen cada unidad administrativa, que incluye la información siguiente:

1. Identificación del puesto (nombre, ubicación, ámbito de operación, etcétera).
2. Relaciones de autoridad, donde se indican los puestos subordinados y las facultades de decisión, así como las relaciones de línea y asesoría.
3. Funciones generales y específicas.
4. Responsabilidades o deberes.
5. Relaciones de comunicación con otras unidades y puestos dentro de la organización, así como las que deba establecer externamente.
6. Especificaciones del puesto en cuanto a conocimientos, experiencia, iniciativa y personalidad.

7. Este apartado normalmente forma parte de un manual de organización de una unidad administrativa en particular (pp. 15-16)

Chiavenato (2007) quien afirma que:

Para conocer el contenido de un puesto es necesario describirlo. Su descripción es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización. Asimismo, su descripción es la relación de las responsabilidades o tareas del puesto (lo que hace el ocupante), la periodicidad de su realización (cuándo lo hace), los métodos que se emplean para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas (cómo lo hace), los objetivos (por qué lo hace). Es básicamente una enumeración por escrito de los principales aspectos significativos del puesto y de las obligaciones y responsabilidades adquiridas. (pp. 226-227)

Mallqui (2017) cita a Werther y Davis quienes afirman de manera similar que:

Para comprender el contenido de un puesto de trabajo es necesario describirlos en forma detallada, de las actividades y los compromisos que se tiene asumir en el puesto, y conocer que hace diferente de cada uno del puesto de trabajo de la empresa. Así que una descripción de puestos radica en una declaración por escrito en la que se manifiestan las responsabilidades, las circunstancias de trabajo y otros aspectos de un puesto expreso. La descripción se realiza enumerando los principales aspectos del puesto de trabajo, que hace el ocupante del puesto de trabajo, las justificaciones de esas acciones, los objetivos que tiene que lograr y los procedimientos que tienen que utilizar para cumplir con esos trabajos. (p. 26)

Vallejos (2016) dice que:

Describir un puesto significa relacionar: qué hace el ocupante, cómo lo hace, en qué condiciones y por qué lo hace. La descripción del puesto es un retrato simplificado del contenido y de las principales responsabilidades del puesto. La descripción del puesto relaciona tareas, obligaciones y las responsabilidades; es narrativa y explicativa y se ocupa de los aspectos intrínsecos del puesto, es decir, de su contenido. Una vez realizada la descripción del puesto el siguiente paso es el análisis, ¿cuáles son los requisitos y exigencias que el ocupante debe cumplir para desempeñar el puesto? (p. 74)

Fernández (1995) afirma que:

La descripción de puestos de trabajo es la exposición detallada, estructurada, ordenada y sistemática, según un protocolo dado, del resultado del APT. Esta exposición podrá ser redactada en prosa en forma narrativa o presentada en formatos codificados, según reglas previamente establecidas o de forma mixta, y no tiene que incluir necesariamente la especificación, aunque es común que se acompañe. (p. 58)

En este estudio nos adherimos al concepto de Chiavenato (2007) porque, la descripción de puestos consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman, así mismo descripción es la relación de las responsabilidades o tareas del puesto.

2.1.1.3 Análisis de puestos

Chiavenato (2007) señala que: “El análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.” (p. 228)

También Fernández (1995) afirma que:

El análisis de puestos de trabajo se define como el proceso a través del cual un puesto de trabajo es descompuesto en unidades menores e identificables. Estas unidades

menores suelen ser las tareas, pero el proceso analítico puede ir más allá para descender, por ejemplo, al nivel de las operaciones, acciones, movimientos, ... Por extensión, el análisis puede incluir la identificación de requerimientos del trabajo y de otras características del entorno del puesto de trabajo. (p.57)

Vallejos (2016) señala que:

Analizar un puesto significa detallar qué exige de su ocupante en términos de conocimiento, habilidades y capacidades para que se pueda desempeñar correctamente el puesto. El análisis se hace a partir de la descripción del puesto en su contenido, qué hace, cuándo, cómo y por qué lo hace. El análisis de los puestos busca determinar cuáles son los requisitos físicos y mentales que el ocupante debe cumplir, las responsabilidades que el puesto le impone y las condiciones en que debe desempeñar el trabajo. (p. 75)

En este estudio nos adherimos al concepto de Vallejos (2016) porque el análisis de puestos, ya nos permite identificar y determinar, los requisitos físicos y mentales, que el individuo de cumplir.

2.1.1.4 Importancia del diseño de puestos

Mallqui (2017) cita a Werther y Davis quienes afirman lo siguiente:

El talento humano con su capacidad, habilidad, creatividad y compromiso hace que la organización alcance los objetivos propuestos y desarrollo sostenible. Por lo que una buena definición del perfil del puesto conlleva a la retención del talento o capital humano que cuenta la empresa. Así que el puesto de trabajo brinda información de las actividades que desarrollará el trabajador durante su estadía en el puesto de trabajo, de acuerdo a ello proyectarse su permeancia o su abandono en busca de mejores oportunidades. (p. 26)

Chiavenato (2007) afirma que:

Las empresas para mantenerse en el mercado competitivo necesitan lograr niveles altos de desempeño de cada uno de su talento humano, con competencias de acuerdo al puesto de trabajo que ocupan y que tengan progreso continuo de acuerdo a los requerimientos. Por lo que, para las personas, el puesto forma una de las importantes fuentes de expectativas y motivación en la empresa. Donde el adecuado diseño del puesto de trabajo generará confianza frente a las exigencias del puesto de trabajo y la organización, creando compromiso con el logro de los objetivos de la empresa. (p. 203)

Mallqui (2016) cita a Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) quienes dicen que:

El diseño de puesto de trabajo permite conocer los requisitos que necesita el puesto y determinar el perfil del trabajador que debe ocupar el puesto diseñado. Así que la exigencia del puesto se refiere a la educación, competencia, experiencia, títulos y otras características personales que se esperan de una persona para que cumpla con el contenido del puesto de trabajo diseñado. Diseñar adecuadamente el puesto de trabajo permitirá que el trabajador conozca cuáles son las tareas que realizará durante su permanencia en el trabajo y de acuerdo de a ello obtener los beneficios o recompensa de la organización (pp.25-26).

En este estudio nos adherimos al concepto de Chiavenato (2007) porque, el diseño de puestos forma una de las importantes fuentes de expectativas y motivación en la empresa. Donde el adecuado diseño del puesto de trabajo generará confianza frente a las exigencias del puesto de trabajo y la organización.

2.1.2 Rotación del personal: Concepto

Existen diferentes conceptos de la rotación del personal como:

Chavez (2018) cita a Robbins (1996), dice que “La rotación genera una interrupción en el trabajo eficiente de una organización, cuando el personal con conocimiento y experiencia se desvincula y es necesario seleccionar y capacitar nuevos empleados para el reemplazo de sus funciones y trabajos de responsabilidad” (p.43).

Chiavenato (2007) afirma que:

La rotación de personal se expresa mediante una relación porcentual entre los ingresos y las separaciones en relación con el número promedio de integrantes de la organización, en el transcurso de cierto tiempo. Casi siempre la *rotación* se expresa en índices mensuales o anuales, lo que permite comparaciones, utilizadas para desarrollar diagnósticos, para prevenir o también proporcionar alguna predicción. (p. 135)

Vallejo (2016) señala que:

La rotación del personal o *turnoveres* el resultado de la salida de algunos empleados y entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. La rotación es el flujo de entradas y salidas de personas en una organización; las entradas compensan las salidas de personas. A cada separación casi siempre corresponde una contratación de un sustituto para reemplazarlo. Esto significa que el flujo de salidas puede ser por separaciones, despidos y jubilaciones, y se compensa con el flujo equivalente de entradas o contrataciones de personas. (p.45)

En este estudio nos adherimos al concepto de Chiavenato (2007) porque la rotación del personal es una relación porcentual de los ingresos y las salidas en un periodo determinado. Ello se expresa en índices mensuales o anuales.

2.1.2.1 Índice de la rotación del personal.

Chiavenato (2007) afirma que:

El cálculo del *índice de rotación de personal* está basado en el volumen de ingresos (entrada) y separaciones (salida) de personal en relación con el personal empleado o disponible en la organización, en un lapso de cierto tiempo, y en términos porcentuales:

1. Cuando se trata de medir el *índice de rotación de personal* para el efecto de la planeación de RH, se utiliza la ecuación siguiente: necesita planear un excedente de 3% de personas para compensar las salidas y entradas de personal.

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

Dónde:

I = Ingresos de personal en el periodo considerado (entradas).

S = separaciones de personal (tanto por iniciativa de la empresa como por iniciativa de los empleados) en el periodo considerado.

PE = Personal empleado promedio en el periodo considerado. Se obtiene con la suma de valores existentes al inicio y al final del periodo, dividida entre dos.

Este índice de rotación de personal expresa un valor porcentual de empleados que circulan en la organización en relación con el número promedio de empleados. Por ejemplo, si el índice de rotación de personal es de 3%, eso significa que en ese periodo la organización puede contar con 97% de su fuerza de trabajo. Para poder contar con 100%, la organización necesita planear un excedente de 3% de personas para compensar las salidas y entradas de personal.

2. Cuando se trata de analizar las pérdidas de personas y sus causas, en el cálculo de índice de rotación de personal no se consideran los ingresos (entradas), sino solamente las separaciones, ya sean por iniciativa de la organización o de los empleados.

$$\text{Índice de rotación de personal: } \frac{S \times 100}{PE}$$

S = separaciones de personal (tanto por iniciativa de la empresa como por iniciativa de los empleados) en el periodo considerado.

PE = Personal empleado promedio en el periodo considerado.

Esta ecuación al ser parcial, puede ocultar los resultados, por no considerar el ingreso de recursos humanos que fluye hacia la organización y que modifican el volumen de recursos humanos disponible.

3. Cuando se trata de analizar las pérdidas de personal para verificar los motivos que llevan a las personas a abandonar la organización, sólo se consideran las separaciones por iniciativa de los empleados, despreciándose las separaciones provocadas por la organización.

En este caso el *índice de rotación de personal* cubre únicamente las separaciones debidas a la iniciativa de los empleados, lo cual permite que se puedan analizar las salidas que son consecuencia únicamente de las actitudes y conducta del personal, se distinguen así de las salidas propuestas por la organización. (p. 137).

¿Cuál es la rotación del personal?

Chiavenato (2007) señala que:

Obviamente, un índice de rotación de personal equivalente a cero no se presenta en la práctica ni sería deseable, pues denotaría un estado de rigidez y anquilosamiento total de la organización.

Por otro lado, un índice de rotación de personal muy elevado tampoco sería deseable, pues reflejaría un estado de fluidez y entropía en la organización, en el que no lograría retener ni

aprovechar adecuadamente a sus recursos humanos. El índice de rotación ideal será aquel que le permita a la organización retener a su personal de buena calidad y sustituir a las personas que presenten alteraciones de desempeño difíciles de corregir dentro de un programa accesible y económico. Así, cada organización tendrá su rotación ideal que le permitirá la potenciación máxima de la calidad de sus recursos sin afectar la cantidad de los disponibles. En estricto sentido, no existe un número que defina el índice ideal de rotación, sino una situación específica para cada organización en función de sus problemas y de la situación externa del mercado. Lo que importa es la situación estable del sistema, alcanzada por medio de la autorregulación y corrección constantes de las distorsiones que se presenten.

4. Cuando se trata de evaluar la rotación de personal por departamentos o divisiones, considerados como subsistemas de un sistema mayor, que es la organización, para cada subsistema debe haber un cálculo propio del *índice de rotación de personal* mediante la ecuación:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{I+S}{2} + R + T}{PE}$$

Dónde:

R = recibo de personal por transferencia de otros subsistemas (departamentos o divisiones).

T = transferencias de personal hacia otros subsistemas (departamentos o divisiones). Este índice considera el flujo interno de personal por medio de los diversos subsistemas de la organización.

Este índice considera el flujo interno de personal por medio de los diversos subsistemas de la organización. (p.138)

2.1.2.2 Diagnóstico de las causas de la rotación del personal

Chiavenato (2007) nos explica que:

Como todos los sistemas, las organizaciones tienen uno o varios objetivos que alcanzar. El sistema es eficaz en la medida en que logra esos objetivos con un mínimo de recursos, esfuerzos y tiempo. Uno de los principales problemas en la administración de un sistema es precisamente medir y evaluar su funcionamiento por medio de sus resultados y de la adecuada utilización de sus recursos. En la medida en que los resultados de un sistema no sean satisfactorios o sus recursos no sean adecuadamente utilizados, es necesario hacer ciertas intervenciones con objeto de corregir las desviaciones y ajustar su funcionamiento. Lo ideal sería crear un subsistema de control automático (*feedback*), capaz de almacenar, procesar y recuperar la información sobre el funcionamiento del sistema, que permitiera diagnosticar las correcciones y los ajustes necesarios, asimismo evaluar la efectividad de esas correcciones y ajustes con objeto de mejorar el desempeño del sistema.

La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, la consecuencia de ciertos fenómenos internos o externos a la organización condicionan la actitud y el comportamiento del personal. La rotación es por lo tanto una variable dependiente (en mayor o menor grado) de esos fenómenos internos y/o externos a la organización.

Entre los fenómenos externos se pueden citar:

- Situación de la oferta y de la demanda de recursos humanos en el mercado.
- Coyuntura económica.
- Oportunidades de empleo en el mercado de trabajo, etcétera.

Entre los fenómenos internos que se presentan en la organización, se pueden citar:

- Política salarial de la organización.
- Política de prestaciones de la organización.

- Tipo de supervisión que se ejerce sobre el personal.
- Oportunidades de crecimiento profesional.
- Tipo de relaciones humanas dentro de la organización.
- Condiciones físicas ambientales de trabajo en la organización.
- Moral del personal de la organización.
- Cultura organizacional.
- Política de reclutamiento y selección de recursos humanos.
- Criterios y programas de capacitación de recursos humanos.
- Política disciplinaria de la organización.
- Criterios de evaluación del desempeño.
- Grado de flexibilidad de las políticas de la organización.

La información respecto a estos fenómenos internos y externos se obtiene por medio de las entrevistas de separación, también denominadas entrevistas de salida, realizadas a las personas que se retiran para diagnosticar las fallas y corregir las causas que provocan el éxodo del personal. Entre los fenómenos internos causantes de las separaciones están prácticamente todos los elementos que forman parte de una política de RH. Cuando una política de RH es inadecuada, ésta promueve una actitud en el personal que lo predispone a retirarse de la organización. Uno de los mejores indicios de una buena política de recursos humanos es la permanencia del personal en la organización, especialmente cuando va acompañada por la participación y dedicación de las personas.

(pp. 138-140)

Chiavenato (2007) nos afirma que:

Entrevista de separación o de salida constituye uno de los medios para controlar y medir los resultados de la política de RH practicada por la organización. Suele ser el principal medio para diagnosticar y determinar las causas de rotación de personal. Algunas organizaciones

aplican la entrevista de separación sólo a los empleados que solicitan su separación, por iniciativa propia. Otras la aplican indistintamente a todos los empleados que se retiran, tanto a los que presentan su renuncia, como a los que se separan por motivos propios de la organización. Nuestra posición apoya esta última forma de aplicación, para que se pueda desarrollar una estadística completa sobre todas las causas de las separaciones. De manera general, la entrevista de separación trata de verificar los aspectos siguientes:

1. Motivo de la separación (por iniciativa de la empresa o del empleado).
2. Opinión del empleado sobre la empresa.
3. Opinión del empleado sobre el puesto que ocupaba en la organización.
4. Opinión del empleado sobre su jefe inmediato.
5. Opinión del empleado sobre su horario de trabajo.
6. Opinión del empleado sobre las condiciones físicas ambientales.
7. Opinión del empleado sobre las prestaciones sociales que proporciona la organización.
8. Opinión del empleado sobre su salario.
9. Opinión del empleado sobre las relaciones humanas que existen en su división.
10. Opinión del empleado sobre las oportunidades de desarrollo que encontró en la organización.
11. Opinión del empleado sobre la moral y actitudes de sus compañeros de trabajo.
12. Opinión del empleado sobre las oportunidades que encontró en el mercado de trabajo.

(p. 140)

2.1.3 Relación entre diseño de puestos y rotación del personal

Mallqui (2016) cita a Werther y Davis (2008) quien afirma que:

El inadecuado de diseño de puesto de trabajo podría generar bajo rendimiento del trabajador o frustraciones por no cumplir la expectativa, los cuales generan reducciones

en la calidad del producto o servicio que ofrece la empresa y puede llegar a la insatisfacción de los clientes. Así que un puesto de trabajo mal diseñado traslada con frecuencia a productividad disminuida, a cambios continuos del personal, ausentismo, quejas, renuncias y entre otros problemas. Esto afecta a que la organización logre sus objetivos y su permanencia en el mercado competitivo como de ahora (p. 26)

III. Método

3.1 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo básica porque es descriptivo y no hay experimento.

3.2 Ámbito temporal y espacial

- **Ámbito temporal:** El periodo designado se limita entre los meses de enero 2019 – Febrero del año 2020
- **Ámbito espacial:** La investigación es aplicada a los trabajadores Agentes de Vigilancia articular de la Empresa Grupo Vicmer Security en Lima. La empresa se dedicada al rubro de seguridad.

3.3 Variables

3.3.1 Variable independiente.- Diseño de puestos

3.3.2 Variable dependiente.- Rotación del personal

3.3.3 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE DISEÑO DE PUESTOS	El autor Chiavenato (2007) define al diseño de puestos como : la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante. En el fondo, el diseño de puestos es la forma en que los administradores protegen los puestos individuales y los combinan para formar unidades, departamentos y organizaciones. (p.204)	Esta variable se va a medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio	.Diseño de puestos		.1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
VARIABLE DEPENDIENTE ROTACION DEL PERSONAL	El Chiavenato, I. (2007), Define que el término de Rotación de Recursos humanos es usado al definir la fluctuación de personal entre una compañía y su ambiente; En conclusión, es la variación entre una organización y su personal se define por el volumen de personas que ingresan y el de las que salen.	Esta variable se va a medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio	. Rotación del personal alta .Rotación del personal baja	.Mas de 50 renuncias del personal .Menos de 30 renuncias del personal	.11,12,13,14,15 .16,17,18,19,20

3.4 Población y muestra

La población estará constituida por los trabajadores de la Empresa Grupo Vicmer Security que son un total de 545 agentes de vigilancia particular de Lima. Muestra Se decidió tomar una muestra al azar de los usuarios, (dado que son 545). Al azar. Asimismo, se determinará Para determinar la cantidad total de elementos muestrales con las que se trabajará respecto a los estudiantes se trabajará con la siguiente fórmula:

$$n = (Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N) / [e^2 \cdot (N - 1)] + (Z^2 \cdot p \cdot q)$$

Dónde:

$$Z = 1.96 \text{ (95\% de confianza)}$$

$$p = 0.50 \text{ (cantidad de personas a favor)}$$

$$q = 0.50 \text{ (cantidad de personas que no estan)}$$

$$e = 0.1 \text{ máximo error de estimación}$$

$$N = 545 \text{ (total de la población de lima)}$$

Reemplazando valores tenemos:

$$n = [(1.96)^2 (0.50)(0.50)(545)] / [(0.1)^2 \cdot (545 - 1)] + [(1.96)^2 (0.50)(0.50)]$$

$$\boxed{n = 82}$$

Tamaño de muestra será de 82 usuarios

3.5 Instrumentos:

Se aplicó un cuestionario realizado para este fin..

3.6 Procedimientos

Para el procedimiento primero se obtuvieron las autorizaciones correspondientes, luego se acudió a la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security y se aplicó los cuestionarios con la colaboración de los supervisores.

3.7 Análisis de datos

En este estudio se procedió a realizar una estadística descriptiva para la presentación de los resultados y finalmente, se contrastaron las hipótesis con los estadísticos correspondientes, según el análisis estadísticos SPSS versión 20.0

3.8 Consideraciones éticas.

Como en toda investigación se debe tener en cuenta los aspectos éticos siguientes: primeramente, es indispensable que las personas que formaron parte de la muestra sean informadas del estudio y hayan brindado su consentimiento, de otra forma no podrían ser incluidos. Además, existe la confidencialidad de los datos, ya que las demás personas no deben conocer los resultados de las personas que formaron parte del estudio. Por otro lado, este estudio es original, es decir, no tiene párrafos copiados ni es copia fiel de ningún otro estudio anterior.

IV. Resultados

4.1 Análisis de los resultados

Haciendo el uso del software Estadístico SPSS versión 24, se desarrolló el análisis de fiabilidad, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 1.
Estadísticos de Fiabilidad

Kuder- Richardson(KR)	N de elementos
.701	20

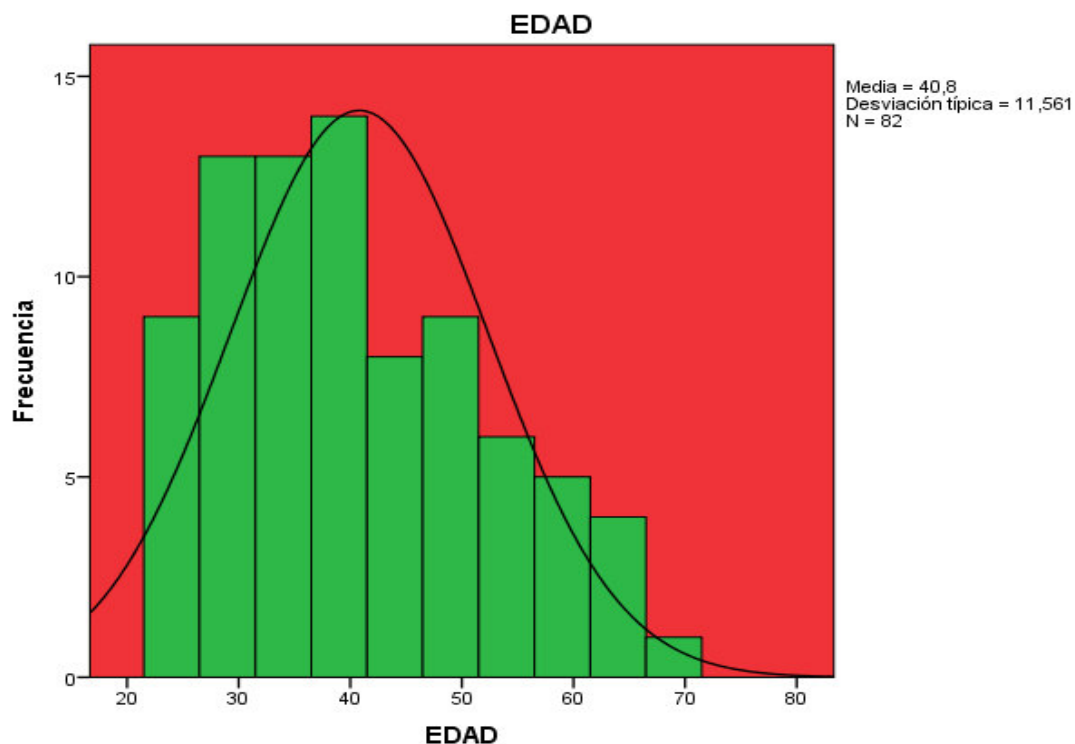
En la Tabla 1, se observa el análisis de fiabilidad mediante el coeficiente de Kuder-Richardson(KR), arrojó un coeficiente de 0,701, que nos indica que el cuestionario para medir el Diseño de Puesto y la Rotación de Personal es confiable.

Tabla 2.
Estadísticos Descriptivos de la Variable Edad

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
EDAD	82	24	70	40.8	11.56

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1.
Histograma Variable Edad



Según la tabla 2 y figura 1, observamos los estadísticos descriptivos, en cuanto a la edad de los encuestados fluctúan entre 24 y 70 años, presentan una edad promedio de 40.8 años y una variabilidad de 11.56 años.

Tabla 3.

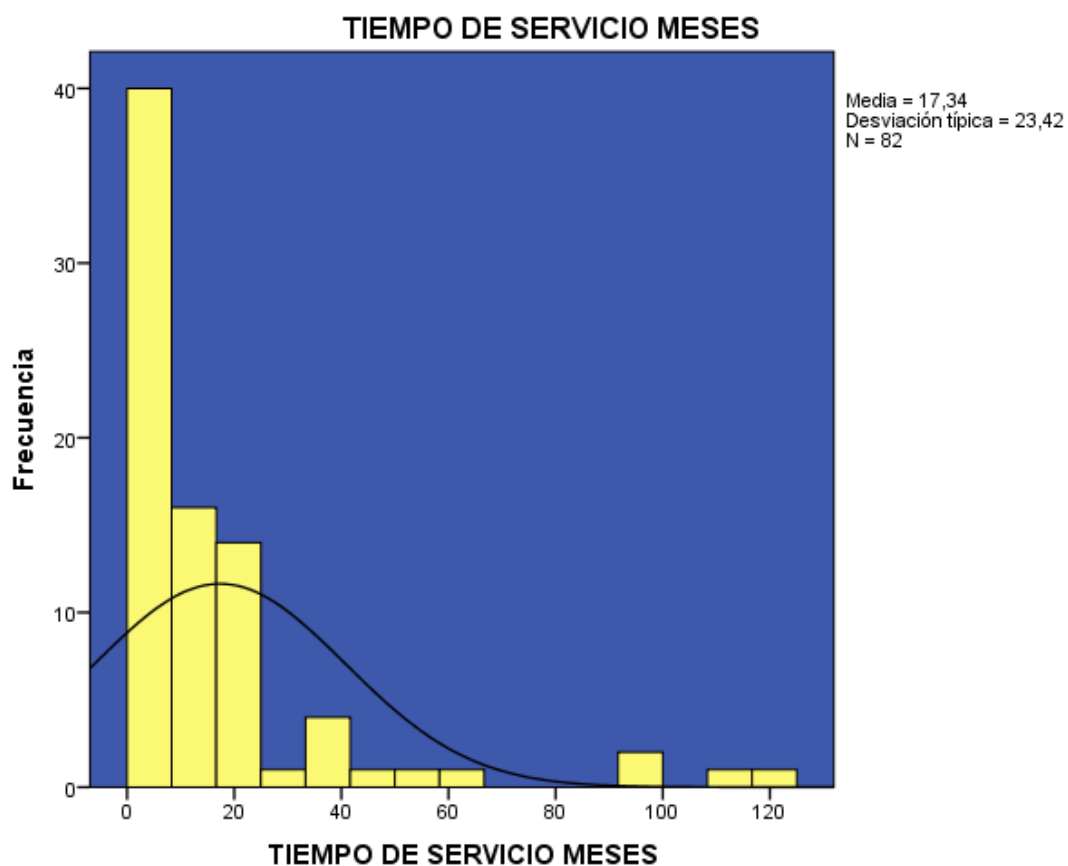
Estadísticos Descriptivos Tiempo de Servicio en Meses

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
TIEMPO DE SERVICIO EN MESES	82	1	120	17.3	23.4

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2.

Histograma Variable Edad

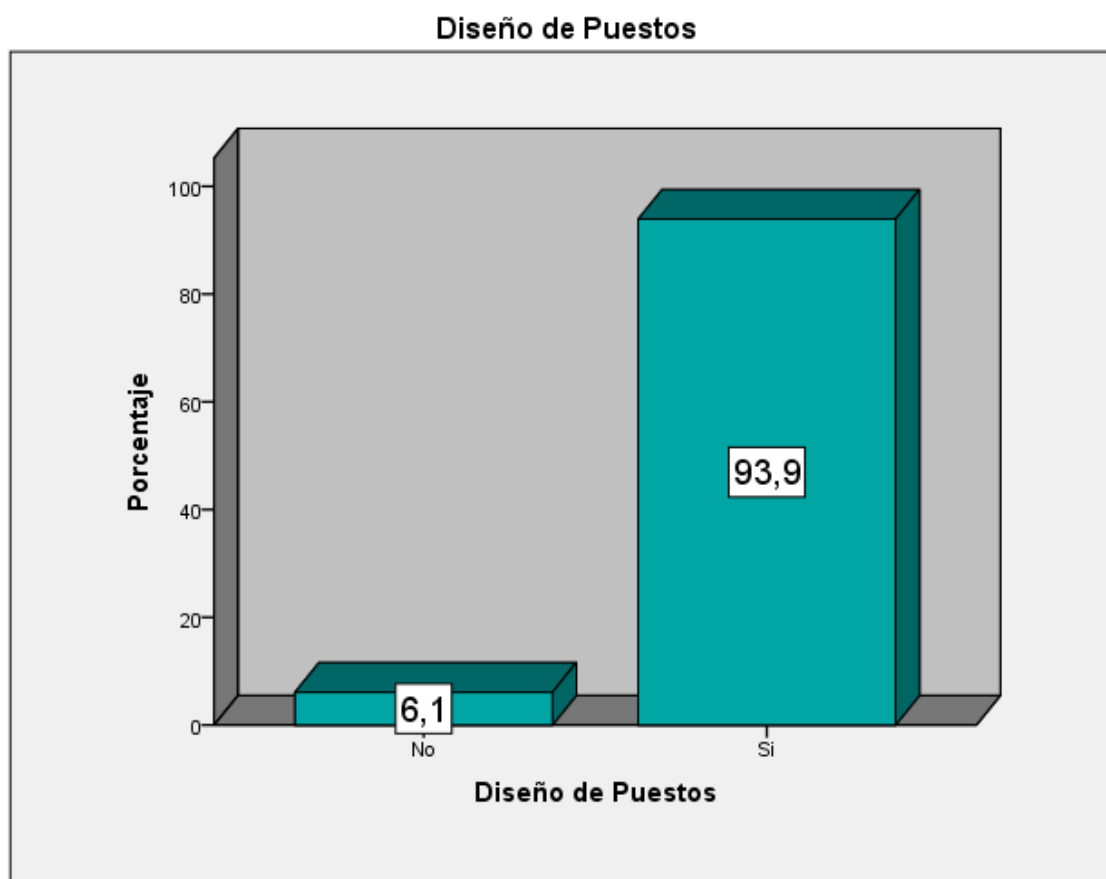


*

Según la tabla 3 y figura 2, observamos los estadísticos descriptivos, en cuanto al tiempo de servicio en meses de los encuestados se encuentra entre 1 y 120 meses, con un promedio de 17.3 meses y una alta variabilidad de 23.4 meses.

Tabla 4.*Diseño de Puestos*

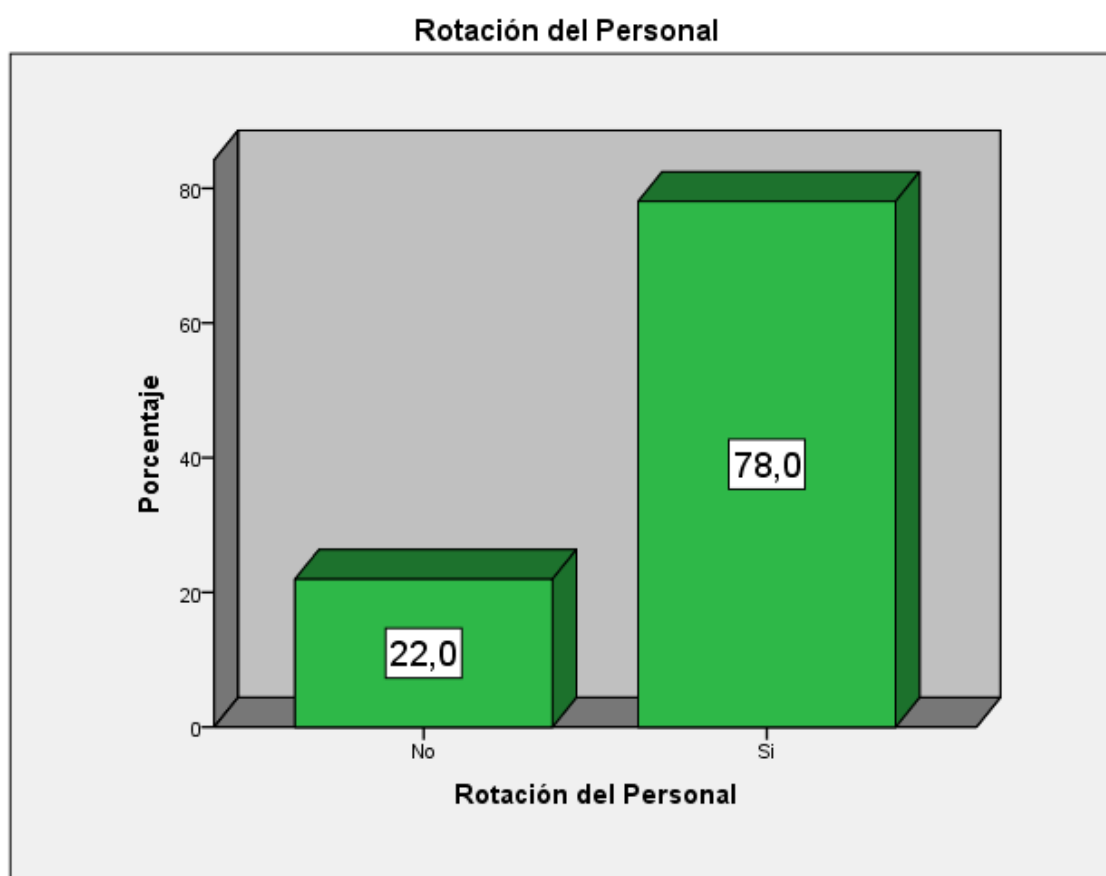
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	5	6,1	6,1	6,1
Si	77	93,9	93,9	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración Propia***Figura 3.***Diseño de Puestos*

Tal como se observa en la Tabla 4 y Figura 3, con respecto al Diseño de Puestos se aprecia que el 93.9% de los trabajadores de la Empresa de Seguridad Grupo Vicmer opinan que la Empresa si cuenta con un Diseño de Puestos y sólo el 6.1% de los mismos opina lo contrario.

Tabla 5.*Rotación de personal*

Rotación del Personal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	18	22,0	22,0	22,0
Si	64	78,0	78,0	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración Propia***Figura 4.***Rotación de Personal*

Tal como se observa en la Tabla 5 y Figura 4, en cuanto a la Rotación de Personal el 78% de los trabajadores de la Empresa de Seguridad Grupo Vicmer opina favorablemente y sólo el 22% no lo considera.

Tabla 6.

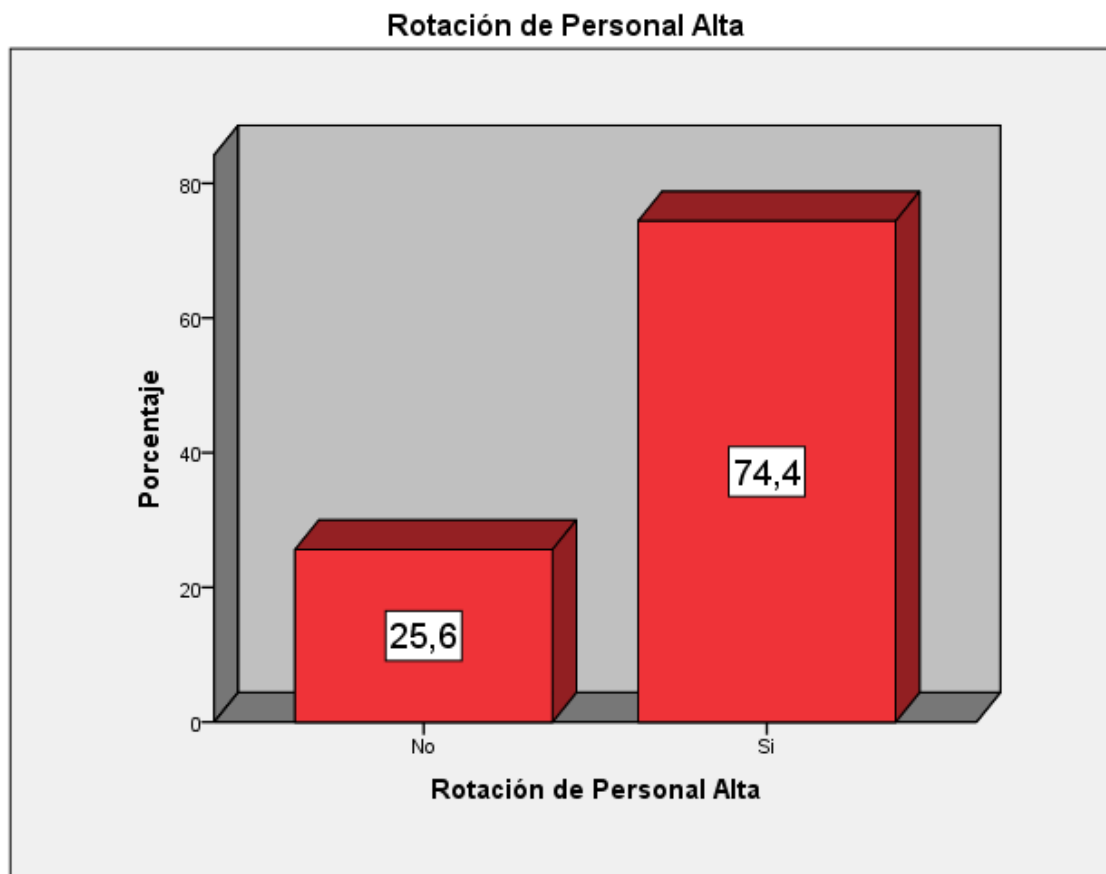
Rotación de personal Alta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	21	25,6	25,6	25,6
Si	61	74,4	74,4	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 5.

Rotación de Personal Alta



Según la tabla 6 y figura 5 se muestra que el 74.4% considera que la rotación de personal es alta y sólo el 25.6% que no, de acuerdo por lo mencionado por lo trabajadores de la Empresa de Seguridad Grupo Vicmer.

Tabla 7.

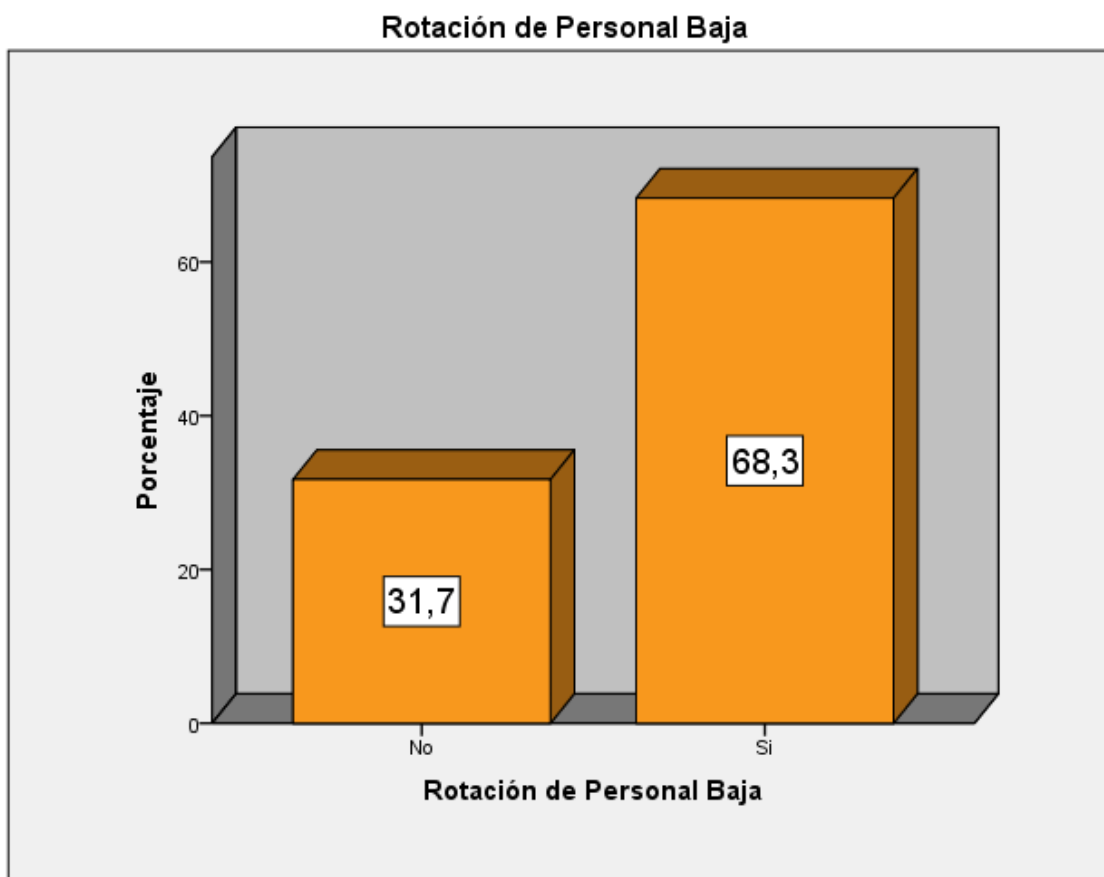
Rotación de personal baja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	26	31,7	31,7	31,7
Si	56	68,3	68,3	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 6.

Rotación de Personal Baja



Según la tabla 7 y figura 6 se muestra que el 68.3% considera que si existe rotación de personal baja y sólo el 31.7 % opina lo contrario, de acuerdo por lo mencionado por los trabajadores de la Empresa de Seguridad Grupo Vicmer.

4.2 Contrastación de Hipótesis

4.2.1 Contrastación de Hipótesis General

H0: No Existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima

H1: Existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima

Nivel de significancia=0.05

Criterio de decisión

Si p-value, Sig < 0.05 se rechaza la HO.

Considerando que las variables son cualitativas, el procedimiento estadístico utilizado fue la correlación Rho de Spearman a fin de medir la relación entre ellas de manera bivariada.

Tabla 8

Correlaciones			
		Diseño de puestos	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Diseño de puestos	Coeficiente de correlación 1,000	,363**
		Sig. (bilateral)	.
		N	82
	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación ,363**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	82

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

Según la tabla 8, nos muestra la correlación Rho de Spearman=0.363(36.3%) es decir correlación positiva baja, con un pvalor, sig=0.001<0.05. lo cual hace altamente significativa la prueba, se concluye que si existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

4.2.2 *Contrastación de Hipótesis Específica 1*

H0: No Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la alta rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima

H1: Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la alta rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima

Nivel de significancia=0.05

Criterio de decisión

Si p-value, Sig < 0.05 se rechaza la H0

Considerando que las variables son cualitativas, el procedimiento estadístico utilizado fue la correlación Rho de Spearman a fin de medir la relación entre ellas de manera bivariada.

Tabla 9

Correlaciones			
		Diseño de puestos	Rotación del personal alta
Diseño de puestos	Coeficiente de correlación	1,000	,338**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	82	82
Rotación del personal alta	Coeficiente de correlación	,338**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	82	82

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

Según la tabla 9, nos muestra la correlación Rho de Spearman=0.338(33.8%) es decir correlación positiva baja, con un pvalor, sig=0.002<0.05. lo cual hace altamente significativa

la prueba, se concluye que si existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la alta rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima

4.2.3 Contratación de Hipótesis Específica 2

H0: No Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la baja rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima
 H1: Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la baja rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima

Nivel de significancia=0.05

Criterio de decisión

Si p-value, Sig < 0.05 se rechaza la H0

Considerando que las variables son cualitativas, el procedimiento estadístico utilizado fue la correlación Rho de Spearman a fin de medir la relación entre ellas de manera bivariada.

Tabla 10

<i>Correlaciones</i>			
		Diseño de puestos	Rotación del personal baja
	Coeficiente de correlación	1,000	,271*
Diseño de puestos	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	82	82
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,271*	1,000
	Rotación del personal baja	,014	.
	N	82	82

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Según la tabla 10, nos muestra la correlación Rho de Spearman=0.271(27.1%) es decir correlación positiva baja, con un pvalor, sig=0.014<0.05. lo cual hace significativa a la prueba, se concluye que si existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la baja rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima

4.2.4 Contrastación de Hipótesis Específica 3

H0: No Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación según el tiempo de servicios del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

H1: Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación según el tiempo de servicios del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

Nivel de significancia=0.05

Criterio de decisión

Si p-value, Sig < 0.05 se rechaza la H0

Considerando que las variables son cualitativas, el procedimiento estadístico utilizado fue la correlación Rho de Spearman a fin de medir la relación entre ellas de manera parcial

Tabla 11

Correlaciones			
Variables de control		Diseño de puestos	Rotación de Personal
	Correlación	1,000	,376
	Diseño de puestos	Significación (bilateral)	.
TIEMPO DE SERVICIO	gl	0	79
MESES	Correlación	,376	1,000
	Rotación de Personal	Significación (bilateral)	,001
	gl	79	0

Según la tabla 11, nos muestra la correlación Rho de Spearman=0.376 (37.6%) es decir correlación positiva baja, con un pvalor, sig=0.001<0.05. lo cual hace altamente significativa a la prueba, se concluye que sí existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación según el tiempo de servicios del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

4.2.5 Contratación de Hipótesis Específica 4

H0: No Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación según la edad del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

H1: Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación según la edad del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

Nivel de significancia=0.05

Criterio de decisión

Si p-value, Sig < 0.05 se rechaza la H0

Considerando que las variables son cualitativas, el procedimiento estadístico utilizado fue la correlación Rho de Spearman a fin de medir la relación entre ellas de manera parcial.

Tabla 12

Correlaciones			
Variables de control		Diseño de puestos	Rotación de Personal
	Correlación	1,000	,386
Diseño de puestos	Significación (bilateral)	.	,000
EDAD	gl	0	79
	Correlación	,386	1,000
Rotación de Personal	Significación (bilateral)	,000	.
	gl	79	0

Según la tabla 12, nos muestra la correlación Rho de Spearman=0.386 (38.6%) es decir correlación positiva baja, con un pvalor, sig=0.000<0.05. lo cual hace altamente significativa a la prueba, se concluye que SI existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación según la edad del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

V. Discusión de resultados

La presente investigación hace referencia al diseño de puestos y rotación de personal en los trabajadores de la Empresa Grupo Vicmer Security 2019. De acuerdo a los resultados obtenidos, en la tabla 8, nos muestra la correlación Rho de Spearman=0.363(36.3%) es decir correlación positiva baja, con un pvalor, sig=0.001<0.05. lo cual hace altamente significativa la prueba, se concluye que si existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

Los resultados que hemos obtenido respecto a la hipótesis general coincide con lo que encontró Mallqui (2017) quien estudio el diseño de puesto de trabajo y reclutamiento de personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz – 2017. De acuerdo a los resultados obtenidos, indica que: existe relación significativa entre el diseño de puestos de trabajo y el reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, es decir el diseño adecuado del puesto permitirá realizar el adecuado reclutamiento del personal. Coincide también con lo que encontró Yaco (2017) en su estudio con trabajadores de la municipalidad distrital de Pocollay Tacna, Puesto que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0.05, existe una relación estadísticamente significativa entre Productividad Laboral y Diseño de puestos con un nivel de confianza del 95.0%.

Pero no concuerda con el estudio que realizo Cancho (2017) quien estudio con trabajadores en una empresa privada ya que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017, con una relación negativa muy baja inversa de -0.060 entre las variables rotación de personal y productividad. Es decir que no existe relación significativa entre ambas variables. Pero si coincide con lo que encontró Matías (2018) en este estudio se determinó que la Gestión del

talento humano está relacionada significativamente con la variable de rotación de personal. A una óptima gestión del talento humano, habrá menor rotación del personal.

Coincide también con Coronado (2016) quien tuvo como objetivo principal identificar la relación entre satisfacción laboral y rotación de personal de los colaboradores de la panadería y pastelería La Baguette, distrito El Callao, 2016. Resultando que existe relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal, ya que el nivel de satisfacción se encuentra entre regular y alto con un 48.6% cada uno, y el nivel de rotación que se podría dar en la empresa es regular con un 60.0%. También tiene relación con el estudio de Valdiviezo (2019) ya que si existe relación significativa entre las variables de rotación del personal y gestión por competencias de la empresa Asociación Editorial Bruño.

VI. Conclusiones

En la investigación realizada con los trabajadores de la empresa de Seguridad Grupo Vicmer Security de Lima se llegó a la conclusión general que el diseño de puestos incide en la rotación del personal, en una correlación positiva baja, cumple con el objetivo general por lo tanto existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

- 6.1 Los resultados de la investigación confirman que el diseño de puestos incide en la alta rotación del personal, con una correlación positiva baja, con un pvalor, $\text{sig}=0.002<0.05$. lo cual hace altamente significativa la prueba, se concluye que si existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la alta rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.
- 6.2 Los resultados de la investigación confirman que el diseño de puestos incide en la baja rotación del personal, con una correlación positiva baja, con un pvalor, $\text{sig}=0.014<0.05$. lo cual hace significativa a la prueba, se concluye que si existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la baja rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.
- 6.3 Los resultados de la investigación confirman que el diseño de puestos incide en la rotación del personal, según el tiempo de servicio con una correlación positiva baja, con un pvalor, $\text{sig}=0.001<0.05$. lo cual hace altamente significativa a la prueba, se concluye que sí existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación según el tiempo de servicios del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

6.4 Los resultados de la investigación confirman que el diseño de puestos incide en la rotación del personal, según la edad con una correlación positiva baja, con un pvalor, $\text{sig}=0.000 < 0.05$. Lo cual hace altamente significativa a la prueba, se concluye que Si existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación según la edad del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.

VII. Recomendaciones

Al corroborarse que el diseño de puestos influye en la rotación del personal de la empresa de Seguridad, se da como primera recomendación capacitar al personal administrativo y de operaciones en la importancia y el funcionamiento de los diseños de puestos.

- 7.1 Se recomienda que la empresa Grupo Vicmer Security realice la capacitación específicamente en diseño de puestos porque la alta rotación depende de no saber utilizar bien un diseño de puestos.
- 7.2 También sería recomendable que dentro de la empresa Grupo Vicmer Security se realicen talleres de cómo utilizar y fomentar el diseño de puestos entre todo el personal administrativo y de operaciones.
- 7.3 Se recomienda que la empresa Grupo Vicmer Security, a través de su Gerencia de Recursos humanos, invite a las diferentes áreas a participar de una jornada de revisión de los Manuales de Organización y Funciones, con la finalidad de conocer el nivel de aplicación de los diseños de puestos.
- 7.4 Se recomienda que la empresa Grupo Vicmer Security, a través de su Gerencia de Recursos humanos, invite a los trabajadores a que conozcan el diseño de puestos y que estos trabajadores apliquen y hagan respetar ante sus superiores.

VIII. Referencias

- Bastidas Luzón, E. Y. (2016). *Diseño de puestos de trabajo y desempeño laboral, en la empresa Colrest SA, Quito, provincia de Pichincha, y propuesta* [Tesis de pregrado] Universidad Central del Ecuador del Sur.
- Cancho Palomares, Y. (2017). *La rotación de personal y la productividad en la Empresa Sociedad Minera Corona S.A unidad Yauricocha.* [Tesis de pregrado]. Universidad de Huánuco.
- Chiavenato I. (2007). *Administración De Recursos Humanos.* McGRAW-HILL.URL
- Coronado, J. L. (2016). *Satisfacción laboral y rotación de personal de los colaboradores de la panadería y pastelería la Baguette, Distrito el Callao.* [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Faggioni Mosquera, A. A., & Lino Burgos, J. J. (2018). *Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de pregrado]. Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE.
- Fernández, G. (2004): Adaptación del puesto de trabajo, *Revista Capital Humano*, 181, 15.
- Fernández , M. (1995) *Análisis y descripción de puestos de trabajo.* Diaz de Santos. URL.
- Galindo Carvajal, D. D. (2017). *Efecto de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada.* [Tesis de posgrado]. Universitaria Minuto de Dios.
- Jácome Moya, C. R. (2016). *La rotación de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área de producción en la florícola Inverflower del cantón Píllaro, provincia de Tungurahua.* [Tesis de pregrado]. Universidad Técnica de Ambato.
- Lema Cadena, V. J. (2016). *Diseño de puestos y manual de funciones para el reclutamiento del personal Carmelita I.* [Tesis de pregrado]. Universidad Estatal de Milagro.
- López Ordoñez, F. R. (2017). *Organización: Importancia del diseño de puestos y*

- organizaciones en las estructura organizacional* [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
- Mallqui Fernandez. (2017). *Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017.* [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Matias Chavez , R. (2018). *La gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Arvato Bertelsmann, Lima – 2018.* [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Rubio Becerra, S. (2018). *Diseño de puestos y calidad de servicio en la empresa Gemk S.A.C. Pacasmayo-Callao.* [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Tamayo Contreras, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal.* [Tesis de posgrado]. Universidad de Granada España.
- Valdiviezo Dorador, P. (2018) *Rotación del personal y gestión por competencias en Asociación Editorial Bruño, Breña, 2018.* [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Vallejos, L. (2016) *Gestión del Talento Humano.* Ecuador: La Caracola Editores.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo* IDI. http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/dirección_publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf.
- Velasco, G. (2019). *Gestión administrativa del talento humano: diseño de puestos de trabajo dentro de una organización.* *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo.*
- Yaco, M. (2017). *El Diseño de Puesto y la Productividad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay – Tacna .* [Tesis de pregrado]. Universidad Privada de Tacna.

IX. Anexo

Anexo A. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DISEÑO DE PUESTO Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

El presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer.

Instrucciones:

Marcar con un (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible:

Edad: _____

Tiempo de servicio: _____

N ^o	ITEMS	si	no
	Variable 1 : Diseño de puestos		
1	Consideraría Ud. que en esta empresa se maneja un diseño de puestos		
2	Conoce Ud. que esta empresa maneja un diseño de puestos, pero que no lo utiliza		
3	Considera Ud. importante que todas las empresas tengan diseño de puestos		
4	Considera Ud. bien que todas las empresas tengan diseño de puestos, pero no es importante		
5	Cree Ud. que en esta empresa deberían capacitar a todos los jefes acerca de diseño de puestos		
6	Cree Ud. que en esta empresa los diseños de puestos solo lo tienen en papel y no en práctica		
7	Siente Ud. que si la empresa tiene un diseño de puestos, puedo estar más seguro de mi permanencia		
8	Siente Ud. que si los jefes supieran de diseño de puestos, yo podría trabajar mejor en mi cargo.		
9	Considera Ud. que si los jefes y / o supervisores, se capacitan podríamos tener un buen diseño de puestos		
10	Considera Ud. que los jefes y/o supervisores, no toman el diseño de puesto como importante.		
	Variable 2: Rotación del personal Dimensión: Rotación del personal Alta		
11	Considera Ud. que en esta empresa hay más de 50 renuncias al mes		
12	No sé cuántas renuncias habrá en esta empresa, pero se que son varias		
13	Considera Ud. que las personas renuncian porque están como retén sin puesto		
14	Considera Ud. que los que más renuncian son los jóvenes		
15	Los trabajadores que más renuncian son por la falta de liderazgo de los jefes y/o supervisores		
	Variable 2: Rotación del personal Dimensión: Rotación del personal Baja		
16	Considera Ud. que las personas no se van porque tienen más de 50 años		
17	Me parece que las personas no se van porque tienen una familia que mantener		
18	Considera Ud. que en algunos meses del año las personas no renuncian por factor económico		
19	En esta empresa yo no renuncio porque los pagos son puntuales		
20	Me parece que en esta empresa el personal que es estable, no renuncia		

Anexo B. Matriz de Consistencia.

TITULO: Diseño de puestos y rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	V. Independientes
¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad?	Determinar la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer.	Existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa Grupo Vicmer.	Diseño de puestos
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	V. Dependiente
<p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de puestos y la alta rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de puestos y la baja rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación según el tiempo de servicios del personal de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación del personal según la edad de los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima?</p>	<p>1. Identificar la relación que existe entre el diseño de puestos y la alta rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre el diseño de puestos y la baja rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación según el tiempo de servicios del personal de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre el diseño de puestos y la rotación del personal según la edad de los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.</p>	<p>1. Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre el diseño de puestos y la baja rotación del personal en los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima</p> <p>3. Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación según el tiempo de servicios del personal de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.</p> <p>4. Existe relación significativa entre el diseño de puestos y la rotación del personal según la edad de los trabajadores de la empresa de seguridad Grupo Vicmer Security de Lima.</p>	<p>Rotación del personal: -alta -baja</p>