



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y  
COMUNICACIONES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA  
SOLMATEC S.A.C. VENTANILLA

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

MICHEL ANTONY GUTIERREZ DIAZ  
ORCID: 0000-0002-0740-7650

**ASESORA**

DRA. RUTH ESTHER CARRASCO RUIZ  
ORCID: 0000-0002-9193-0830

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA  
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2023**



**CC BY-ND**

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

*Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.*

## Referencia bibliográfica

Gutierrez Diaz, M. A. (2023). *Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. Ventanilla* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

| Datos del autor                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Nombres y apellidos                  | Michel Antony Gutierrez Diaz  |
| Tipo de documento de identidad       | DNI   |
| Número de documento de identidad     | 71219751  |
| URL de ORCID                         | <a href="https://orcid.org/0000-0002-0740-7650">https://orcid.org/0000-0002-0740-7650</a>           |
| Datos del asesor                     |   |
| Nombres y apellidos                  | Ruth Esther Carrasco Ruiz   |
| Tipo de documento de identidad       | DNI   |
| Número de documento de identidad     | 16683396  |
| URL de ORCID                         | <a href="https://orcid.org/0000-0002-9193-0830">https://orcid.org/0000-0002-9193-0830</a>           |
| Datos del jurado                     |   |
| Presidente del jurado                |   |
| Nombres y apellidos                  | James Arístides Pajuelo Rodriguez   |
| Tipo de documento                    | DNI   |
| Número de documento de identidad     | 03497186  |
| Secretario del jurado                |   |
| Nombres y apellidos                  | María Cristina Pecho Rivera   |
| Tipo de documento                    | DNI   |
| Número de documento de identidad     | 18123714  |
| Vocal del jurado                     |   |
| Nombres y apellidos                  | Danny Retamozo Riojas   |
| Tipo de documento                    | DNI   |
| Número de documento de identidad     | 03695192  |
| Datos de la investigación            |   |
| Título de la investigación           | Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. Ventanilla                |
| Línea de investigación Institucional | Ciencia, Tecnología e Innovación  |
| Línea de investigación del Programa  | Dirección de organizaciones y personas  |
| URL de disciplinas OCDE              | <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a> |

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRIGUEZ como presidente, la DRA. MARIA CRISTINA PECHO RIVERA como secretario y la MAG. DANNY RETAMOZO RIOJAS como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

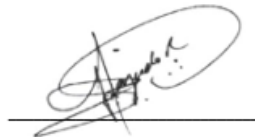
**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA**  
**SOLMATEC S.A.C. VENTANILLA**

Presentado por el bachiller:

**MICHEL ANTONY GUTIERREZ DIAZ**

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **TRECE (13)**.

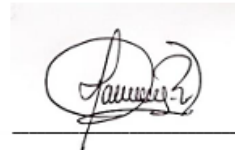
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 13 de diciembre del 2023.



**PRESIDENTE**  
MAG. JAMES ARÍSTIDES  
PAJUELO RODRIGUEZ



**SECRETARIO**  
DRA. MARIA CRISTINA  
PECHO RIVERA



**VOCAL**  
MAG. DANNY RETAMOZO  
RIOJAS

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

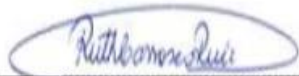
Yo RUTH ESTHER CARRASCO RUIZ docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA  
SOLMATEC S.A.C. VENTANILLA

Del bachiller Michel Antony Gutierrez Diaz, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 26 de febrero de 2024



Ruth Esther Carrasco Ruiz

16683396

## **DEDICATORIA**

Con mucho cariño para mis padres  
y mi familia, por ser mi fortaleza y la razón  
de mi vida

### **AGRADECIMIENTO**

A nuestro Creador que, a pesar de tantas adversidades, pude culminar mis estudios profesionales y desenvolverme, acorde a las exigencias laborales actuales.



## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| <b>DEDICATORIA</b> .....   | 2  |
| <b>AGRADECIMIENTOS</b> .....   | 3  |
| <b>LISTA DE TABLAS</b> .....   | 5  |
| <b>RESUMEN</b> .....   | 6  |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | 7  |
| <b>CAPITULO I: INTRODUCCIÓN</b> .....  | 8  |
| <b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b> .....  | 24 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación .....                                     | 25 |
| 2.2 Población, muestra y muestreo .....                                      | 25 |
| 2.3 Hipótesis .....  | 25 |
| 2.4 Variables y operacionalización .....                                     | 26 |
| 2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 28 |
| 2.6 Procedimientos .....   | 30 |
| 2.7 Análisis de datos .....  | 30 |
| 2.8 Aspectos éticos .....  | 30 |
| <b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b> .....  | 31 |
| <b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN</b> .....  | 41 |
| <b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES</b> .....  | 46 |
| <b>CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES</b> .....                                    | 48 |
| <b>REFERENCIAS</b>   |    |
| <b>ANEXOS</b>  |    |

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional
- Tabla 2 Cuadro de operacionalización de la variable rotación de personal
- Tabla 3 Resultados de validación de los cuestionarios
- Tabla 4 Resultado de fiabilidad del instrumento de clima organizacional
- Tabla 5 Resultado de fiabilidad del instrumento de rotación de personal
- Tabla 6 Análisis descriptivo de la variable clima organizacional
- Tabla 7 Análisis descriptivo de las dimensiones del clima organizacional
- Tabla 8 Análisis descriptivo de la variable rotación de personal
- Tabla 9 Análisis descriptivos de las dimensiones de la rotación del personal
- Tabla 10 Pruebas de normalidad de las variables de estudio
- Tabla 11 Análisis de correlación entre el clima organizacional y la rotación del personal
- Tabla 12 Resultados de correlación entre la dimensión estructura y rotación del personal
- Tabla 13 Resultados de correlación entre la dimensión recompensa y rotación del personal
- Tabla 14 Resultados de correlación entre la dimensión competencia y rotación del personal
- Tabla 15 Resultados de correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y rotación de personal
- Tabla 16 Resultados de correlación entre la dimensión cooperación y rotación del personal
- Tabla 17 Resultados de correlación entre la dimensión conflicto y rotación del personal

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA  
SOLMATEC S.A.C. VENTANILLA**

**MICHEL ANTONY GUTIÉRREZ DIAZ**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

El estudio tuvo como finalidad identificar la relación entre las variables de estudio mencionadas. Este estudio pertenece al enfoque cuantitativo de tipo básica, desarrollándose con un diseño no experimental transversal. En el proceso de recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios validados por juicio de expertos que se aplicaron a toda la población, es decir, los 30 colaboradores de la organización. En relación con la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba estadística alfa de Cronbach, teniendo como resultado un puntaje de 0,763 para la prueba de clima organizacional y 0,796 para la prueba de rotación de personal. En este estudio se concluye que el clima organizacional no se asocia con la rotación del personal de la empresa Solmatec S.A.C. ubicado en Ventanilla, pues se encontró una correlación baja e inversa de  $-0,199$  con un nivel de significancia bilateral de  $0,292$  mayor a  $0,05$  lo que evidencia que no existe correlación entre las variables analizadas. Asimismo, se demostró que las dimensiones estructura, recompensa, competencia, relaciones interpersonales, cooperación, conflicto no se relacionan con la rotación del personal en la empresa, pues los niveles de significancia fueron de  $0,731$ ,  $0,342$ ,  $0,969$ ,  $0,108$ ,  $0,267$  y  $0,318$  respectivamente siendo niveles mayores de  $0,05$ . Estos resultados demuestran que, en el ámbito de la empresa de estudio, no deben realizarse estudios que involucren ambas variables, pues se demuestra que no se relacionan entre sí.

**Palabras clave:** clima organizacional, rotación laboral, recursos humanos

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PERSONNEL TURNOVER AT SOLMATEC  
S.A.C. VENTANILLA**

**MICHEL ANTONY GUTIÉRREZ DIAZ**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The purpose of the study was to identify the relationship between the aforementioned study variables. This study belongs to the basic quantitative approach, being developed with a non-experimental cross-sectional design. In the data collection process, two questionnaires were used, validated by expert judgment and applied to the entire population, that is, the 30 employees of the organization. In relation to the reliability of the instruments, Cronbach's alpha statistical test was applied, resulting in a score of 0.763 for the organizational climate test and 0.796 for the staff rotation test. This study concludes that the organizational climate is not associated with staff turnover in the company Solmatec S.A.C. located in Ventanilla, since a low and inverse correlation of  $-0.199$  was found with a bilateral significance level of  $0.292$  greater than  $0.05$ , which shows that there is no correlation between the variables analyzed. Likewise, it was shown that the dimensions structure, reward, competition, interpersonal relationships, cooperation, conflict are not related to personnel turnover in the company, since the significance levels were  $0.731$ ,  $0.342$ ,  $0.969$ ,  $0.108$ ,  $0.267$  and  $0.318$  respectively. being levels greater than  $0.05$ . These results demonstrate that, in the scope of the study company, studies that involve both variables should not be carried out, since it is shown that they are not related to each other.

**Keywords:** organizational climate, job rotation, human resources

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

El estudio tuvo por propósito estudiar la relación entre el clima organizacional y la rotación del personal de Solmatec ubicado en el distrito de Ventanilla y así poder entender la relación de dependencia entre estas variables para poder aportar con conocimientos que ayuden a solucionar el problema que representa la rotación de personal en dicha organización. Al respecto, Mejía et al. (2018) señala que la rotación del personal se entiende como la salida de trabajadores de una compañía, lo cual ocasiona distintas consecuencias debido a distintos factores que no permiten sentirse a gusto en la empresa a los distintos colaboradores.

Respecto al ámbito internacional, Estrada (2018) tras investigar el costo de la rotación del personal concluye que estos representan valores con gran significancia, los cuales podrían generar un impacto importante en la rentabilidad que posee el negocio para la fecha actual. Es ese sentido, las políticas empleadas para la retención del talento son convertidas en estrategias utilizadas en la gestión de costos y se asegure que no se ocasionen efectos de rotación en aquel personal que resulta clave para la empresa. En ese sentido, se tiene en claro que la rotación de los colaboradores es potencialmente perjudicial para la organización, por lo que se debe identificar sus causas para poder evitar que esto llegue a ocurrir en niveles altos que afecten el normal desarrollo de la empresa. Es importante analizar cómo es que las personas perciben y desarrollan su trabajo, puesto que de eso depende si deciden mantenerse en este o no en dicho puesto laboral. El principal determinante en la manera que perciben los individuos su lugar de trabajo es la imagen del clima organizacional, según lo expuesto por Wziątek y Krawczyk (2021) en muchas organizaciones, el problema es que los gerentes ignoran o incluso ocultan lo relevante del clima organizacional para el proceso de gestión efectiva de personas. En otros casos, muchos de ellos no ven la relación o malinterpretan la asociación entre clima

y la eficacia organizacional de la compañía. Dentro de las empresas se puede encontrar los determinados comportamientos laborales contraproducentes. En ese sentido, Lipińska (2021) analiza este aspecto y señala que algunas cuestiones que afectan son el trato poco ético, la falta de moral por parte de los líderes, la falta de comportamientos y actitudes adecuadas en la empresa, y la provocación de cansancio en los trabajadores, pueden dañar el clima organizacional, y de esta manera incentivar a la rotación del personal.

En base a la investigación de Martinussen y Davidsen (2021) se puede señalar que el clima de organizacional está condicionada al estilo de liderazgo que tenga la empresa. De hecho, el apoyo profesional es comúnmente asociado con un mejor clima social, un clima de innovación y compromiso laboral, mientras que un estilo de liderazgo económico-operativo se asocia normalmente con un peor clima. Por lo que el tipo de sistema de liderazgo con el que cuente la empresa va a ser un efecto condicional para que el nivel de rotación del personal incremente o disminuya.

A nivel nacional, Dávila et al. (2021) en su estudio realizado en un total de 1,500 trabajadores, concluye que el 45% de empleados peruanos no son felices en sus respectivos centros de labor, debido a dificultades presentes en el clima laboral, ideas que se han valorado de manera minúscula, entre otros. Por otro lado, Conexión Esan (2019) explica que, en los últimos años, se ha mostrado que el Perú es uno de los países que tiene una mayor rotación de personal en América Latina con un 20% por encima del promedio regional que es de 10,9%. Asimismo, indica que la rotación proviene de una relación con la vida profesional, un desequilibrio en el futuro, la oferta empresarial, entre otras problemáticas individuales. Hay una desmotivación entre los individuos y el poder de destruirla, que es la raíz del problema. Evidentemente, el costo de la rentabilidad de la facturación para la organización puede invertirse la

contratación de otros talentos que cubrirá el poder, en capacidad y asumirá el tiempo de adaptación.

Desde el ámbito local, la empresa Soluciones Mantenimiento y Tecnología, Solmatec S.A.C. tiene el interés de identificar y atender los niveles de clima organizacional que tenga la empresa, para que de esta manera pueda evitar la pérdida de talentos que puedan estar ligados a un clima organizacional desfavorable en la entidad. Razón por la cual se desea realizar una investigación que relacione el actual nivel de clima organizacional con la rotación del personal.

De acuerdo con el análisis realizado se formuló el siguiente problema general de investigación ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la rotación del personal de empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla? Asimismo, se formularon los siguientes problemas específicos que son: ¿Cuál es la relación entre la estructura y la rotación de personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla?, ¿Cuál es la relación entre la recompensa y la rotación de personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla?, ¿Cuál es la relación entre la competencia y la rotación de personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla?, ¿Cuál es la relación entre la relación interpersonal y la rotación de personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla?, ¿Cuál es la relación entre la cooperación y la rotación de personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla? y ¿Cuál es la relación entre el conflicto y la rotación de personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla?

La investigación, se justifica de manera teórica porque contribuye a enriquecer la base de información que se tiene de las variables de estudio y cómo estas se interrelacionan dentro de la institución. Esta información permite hacer un análisis sobre las variables con el propósito de poder comprender la asociación existente entre las mismas. Además, la información obtenida permite ampliar el conocimiento de los especialistas de las diversas empresas, para que logren identificar en cada una de



las entidades donde laboran aquellos eventos que dañan el clima laboral y por lo tanto permiten el cambio frecuente de personal, ya que no se sienten cómodos en el ambiente donde están desempeñando sus actividades. Por otro lado, desde la perspectiva práctica, la empresa al analizar estas variables propone inicial el proceso de mejora continua, puesto que se han encontrado con un exceso de casos de rotación del personal. Asimismo, este estudio brindará a las empresas ciertas herramientas y sobre todo incentivará a generar iniciativas que puedan mejorar el clima organizacional, brindándole a los colaboradores capacitación permanente, incentivos, crecimiento laboral, entre otras formas que existen con la intención de modificar de manera positiva el clima organizacional y por lo tanto evitar o disminuir la salida frecuente de los trabajadores. Este estudio en cuanto a lo metodológico se fundamenta porque se constituye en un antecedente para futuras investigaciones que deseen tratar el tema expuesto. Siendo esta una sólida base metodológica que otras investigaciones podrán replicar y mejorar en diferentes realidades.

El objetivo general de la investigación consiste en determinar la relación entre el clima organizacional y la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla. y los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la estructura y la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla, determinar la relación entre la recompensa y la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla, determinar la relación entre la competencia y la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla, determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla, determinar la relación entre la cooperación y la rotación de personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla y determinar la relación entre conflicto y la rotación de personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo del estudio consistieron al momento de realizar la búsqueda de referencias para la investigación, principalmente porque hay poco estudio actualizado, similar al presentado, por ende, se tuvo una limitante en acceso a información relevante para el estudio. La misma, que fue superada con la búsqueda y uso de palabras claves en las bases de datos actualizada de nuestra universidad. Durante la búsqueda de la bibliografía necesaria, se encontró algunos artículos interesantes que estuvieron en idioma inglés, la falta de conocimiento en el idioma representó una limitante para sintetizar con precisión lo que el autor busca expresar, la misma que con ayuda de un especialista se logró superar.

Posteriormente al análisis de la realidad problemática se hizo una revisión del estado del arte que comprende la revisión los antecedentes a nivel internacional como nacional. Respecto a los antecedentes internacionales se considera a los estudios realizados por Franco et al. (2021) en su investigación *Factores que influyen en el clima organizacional generando rotación del personal en la empresa soluciones de ingeniería y mantenimiento industrial SIMI SAS*, utilizó un formulario virtual a 16 trabajadores, donde se concluye que los elementos que intervienen en la primera variable y que afecta la permanencia de los colaboradores en su puesto son: El grado de complacencia que le genere bienestar, respecto a ciertas condiciones como, una comunicación efectiva, constante preparación y oportunidades de ascenso. En consecuencia, se propuso un Programa de compensación e incentivos para retener al talento humano.

Salgado y Romero (2021) en su investigación *Rotación de personal administrativo y su incidencia en el clima organizacional de la comisión de tránsito del Ecuador*, señala que su objetivo fue identificar que la primera variable incide en el clima de la compañía referida. La metodología empleada fue cualitativa documental

descriptivo consolidando sus resultados con una entrevista a dos funcionarios del área directiva de recurso humano y finanzas. En este estudio se concluye que el nivel de rotación de los administrativos se ha incrementado considerablemente en un 80% durante los años 2019-2020, ubicándose en un nivel muy alto, repercutiendo en la institución. Referente a elementos intrínsecos y extrínsecos que inciden en el clima, se tiene a los lineamientos administrativos improcedentes, inadecuada selección del personal, contratos de trabajo temporales y falta de capacitación. Evidenciándose en consecuencia en el área financiera.

Escola (2020) en su estudio *Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado*, tuvo la finalidad de identificar la incidencia de la variable clima organizacional en la rotación del personal. Este estudio fue relacional, cuantitativo y no experimental, asimismo, se utilizó la escala EDCO a 56 colaboradores en dos áreas para medir la primera variable y se realizó una entrevista a 39 extrabajadores para medir la segunda variable. En este estudio, se concluye que, del total de las dimensiones evaluadas, tres de ellas que son la pertenencia, estabilidad y valores en conjunto, son actitudes que se deben mejorar para lograr un clima organizacional apto, pues manifiestan los encuestados indicaron no sentirse satisfechos en la entidad donde laboran. Asimismo, los extrabajadores entrevistados manifestaron que un 79% de sus compañeros dejaron de laborar por renuncia, un 15% por cambios administrativos. Finalmente, se encontró que hubo un 6.85% de rotación del personal en el último trimestre del período del 2019.

López et al. (2019) en su artículo "Impacto del clima organizacional en la rotación del personal: evidencia en sector desarrollo de software", tuvo el propósito de evaluar los elementos que originan el cambio de personal enero 2014 a marzo 2016. Este estudio fue de nivel básico, no experimental y se aplicó una encuesta a 68

colaboradores. Se concluye que dentro de los retos organizacionales más frecuentes se encuentra que las personas cambien de puestos y esto se debe a la poca innovación que se brinda a los trabajadores en la industria del software. Asimismo, otro punto a considerar es que la edad logra ser relevante para la continuidad de los trabajadores, por lo tanto, la edad y el tiempo en la empresa tienen una relación importante sobre la rotación de personal.

Ramos (2018) en su investigación titulada *Análisis de las dimensiones del clima organizacional que inciden en la rotación de personal en la empresa Splash Car Wash de Mexicali, B.C.*, desarrollada con la finalidad de analizar los cinco componentes como la participación, motivación, retribución, liderazgo y reciprocidad. Este estudio es de nivel básico, no experimental y se aplicó un cuestionario a 21 empleados de la organización. Después del análisis se concluye respecto a la participación que, un notable porcentaje percibe que no se le toma en consideración, en cuanto a la motivación los colaboradores indicaron no sentirse muy valorados, en la retribución sí se encontraron resultados favorables, sobre la dimensión de liderazgo y reciprocidad no se encontró trabajadores con estas destrezas.

Asimismo, los principales antecedentes nacionales considerados en el estudio son los desarrollados por Rojas (2020) en su tesis *Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Makro SA, Villa El Salvador-2020*, tuvo como propósito indicar el nexo que existe entre las dos variables de estudio. Este estudio fue desarrollado con un diseño no experimental y se encuestó a 35 colaboradores, concluyendo que coexiste una correspondencia positiva y directa entre las variables. En la contrastación, es aceptada la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.

Salinas (2021) en su investigación titulada *Relación entre el clima laboral y rotación del personal en el área de productos perecederos de un operador logístico*

*del norte del país 2021*, tuvo como propósito indicar el nivel de nexo existente entre ambas variables de estudio, empleando una metodología cuantitativa, tipo básico, descriptivo de diseño no experimental, transeccional. En este estudio se trabajó con un total de 30 colaboradores. Finalmente, se concluye que coexiste una asociación entre ambas variables de investigación.

Barrios y Sallo (2019) en su tesis *Dimensiones del clima organizacional que estarían determinando el actual nivel de rotación de personal en la empresa Adecco Consulting S.A. que labora en la empresa Ferreycorp Arequipa – 2019*, tuvo como finalidad revelar la opinión de los trabajadores sobre las dimensiones del clima laboral como la autonomía, conflicto, relaciones personales, organización, retribución, producción, reconocimiento, status, creación, los mismos que inciden en su permanencia en su trabajo. Este estudio es de nivel básico, transeccional y se consideró una muestra de 44 trabajadores. Asimismo, se concluye que la apreciación de satisfacción que muestran los colaboradores, respecto a las condiciones del clima en el que se desenvuelven, incide en la salida del personal.

Alberca y Tiznado (2019) en su investigación *Estructura remunerativa y la rotación del personal de la Empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019*, busca identificar la asociación entre ambas variables, empleando un enfoque correlacional, un diseño de tipología no experimental, un corte característicamente transversal y una muestra de 18 trabajadores. Se obtuvo entre sus hallazgos que la remuneración influye en la rotación de los trabajadores donde el 55.56% de ellos considera como regular el grado en el que afecta la remuneración que reciben por la actividad que realizan y como incide en optar por mantenerse o no en la empresa. Esta investigación ofrece un aporte significativo, ya que muestra que

la remuneración afecta la rotación, según lo percibido si la remuneración desciende los trabajadores no mantienen su puesto de trabajo.

Hualpa y Huarcaya (2018) en su investigación *Dimensiones del clima organizacional que influyen en la rotación del personal del centro médico Daniel Alcides Carrión E.I.R.L. Arequipa período 2017*, busca determinar aquellos factores como el liderazgo, reconocimiento, comunicación, gestión, programación, monitoreo y las metas institucionales que repercuten en la salida de los colaboradores. Este estudio se desarrolló con un nivel correlacional de diseño transversal. La técnica de medición fue la encuesta bajo un cuestionario de 37 preguntas aplicadas a un grupo de 94 personas entre extrabajadores y personal que actualmente labora. Este estudio obtuvo como resultado que existen falencias en algunas dimensiones mencionadas dentro de la variable clima organizacional como son la motivación, comunicación, control, influencia, planificación y objetivos de rendimiento, dichas dimensiones influyen en la rotación. Además, identificaron que el personal que ya no labora se retiró buscando mejoras en el aspecto profesional, además de ampliar la oportunidad de trabajo y crecimiento.

Luego de la revisión de los antecedentes se desarrolló las fundamentaciones teóricas de las variables de estudio. Respecto a las bases teóricas de la variable clima organizacional, se indica que existen diversos enfoques teóricos sobre relaciones interpersonales; penetración social de Altman y Taylor, reducción de la incertidumbre de Berger y Calabrese, intercambio social de Thibaut y Keller, dialécticas relacionales de Baxter y Montgomery. Sin embargo, éstas, muestran perspectivas genéricas, dejando de lado las actitudes personales y la comunicación interpersonal. La teoría de Rensis Likert, en cambio, considera que las actitudes personales, se constituyen en una de las variables básicas del clima institucional, considera como variable causal

de las actitudes personales, que son el fundamento de estas. Por ese motivo se eligió la misma, como fundamento para nuestro estudio.

Likert plantea principalmente que las conductas y cualidades de los trabajadores, resultan de lo que perciben, sobre las condiciones del ambiente de trabajo y conductas administrativas. Asimismo, sustenta, respecto a la identificación del clima organizacional, actúan diversos factores o variables como las causales, independiente mencionan la estructura de la organización, toma de decisiones, competencias y actitudes (relaciones interpersonales). Las intermedias, evalúan como se encuentra internamente la empresa en sus procesos que se reflejan en la motivación repercutiendo en la producción. Y finales, resultado de las anteriores, que se evidencian en la productividad, ganancia y pérdida. En otras palabras, las variables internas y externas inciden sobre el rendimiento de los colaboradores, constituyéndose el ambiente de trabajo. Estos factores y/o variables no inciden en forma directa sobre la empresa, sin embargo, lo hace sobre la apreciación de los colaboradores. En consecuencia, a estas variables y/o factores, Likert considera dos tipologías; el autoritario que comprende cuatro sistemas: El primero, autoritarismo explotador, los directivos casi siempre son los que toman las decisiones, además, consideran que lo que los mueve a los trabajadores es el castigo y el temor, siendo las comunicaciones que se realizan se presentan en forma de órdenes y mandatos. El segundo, autoritarismo paternalista, aparentemente se trabaja en un ambiente estable, pues los directivos muestran una confianza engañosa a sus trabajadores, ya que si bien es cierto las decisiones las toman ellos, pero también dejan tomarlas a sus inferiores, estas consideran a las recompensas y castigos, como los que mueven a los trabajadores a la acción. Por otro lado, el participativo, comprende el tercero consultivo, basado en un ambiente dinámico y funcional para el cumplimiento de

metas. Existe interacción entre el directivo y sus trabajadores, las decisiones se toman desde arriba, sin embargo, se les delega, permitiendo también que los subordinados tomen decisiones más concretas. Está orientado a la satisfacción de demandas de valor de sus trabajadores y por último el cuarto, la participación en grupo, se constituye en el ideal para este teórico, pues se basa en el trabajo en equipo, sus objetivos son por metas de trabajo, relaciones y responsabilidades compartidas, siendo esta comunicación fluida y bidireccional, promoviendo la participación estratégica en todos los niveles.

En síntesis, los dos primeros sistemas, se orientan a un clima cerrado, estructurado en forma rígida, burocrático, en éste los trabajadores se encuentran descontentos con su labor, en consecuencia, son considerados desfavorables. El tercero y el cuarto pertenecen a un clima abierto, su estructura es ágil y dinámica, se constituye en un clima propicio al interior de la empresa para el cumplimiento de los objetivos y, además, satisfacer las necesidades sociales de los trabajadores.

En este estudio, se ha tomado en cuenta las variables intermedias, y dentro de éstas, a las que corresponden al relacionamiento interno, enfocadas en las relaciones organizacionales que incluyen las actitudes personales y la comunicación interpersonal. Esta teoría, resalta el valor de las actitudes personales y comunicación interpersonal como determinantes causales del clima institucional (variable causal), unos de los principios básicos que fundamenta nuestro estudio y que llega a incidir en el desempeño laboral. En ese sentido, Méndez (2019) señala que esta noción corresponde a la de un entorno propiamente característico de la organización, este se genera a la vez que se percibe por las personas que se encuentran en ese espacio, respecto a la interacción que presentan, además de la forma en cómo se encuentra organizado. Esto se logra expresar por medio del comportamiento, la satisfacción, la



motivación constante y la eficacia de los trabajadores. Mientras que Sandoval (2021), lo define como el espacio de trabajo que se percibe por parte de quienes integran la organización, además de la influencia de factores como la estructura, el estilo de liderazgo, la comunicación, la motivación y las recompensas, las cuales ejercen un nivel de influencia de forma directa ya sea tanto en el evidenciado comportamiento de los individuos o ya sea también en su desempeño.

El clima organizacional es importante porque ha sido transformado en un elemento necesario en la totalidad de empresas en general a fin de que se logre desarrollar y crecer la entidad. Debido a que es un factor fundamental que permite mejorar la productividad, la cual se manifiesta de manera positiva o negativa, y se va a ver influenciada por cómo se sientan los colaboradores en la organización. De esta manera, un espacio laboral que resulte agradable, permitiendo en ese sentido un desempeño considerado mucho mejor demostrado por los trabajadores, los cuales poseen gran importancia en la empresa puesto que el éxito o fracaso que obtengan resulta consecuencia del compromiso, habilidad, conocimiento y aporte que ofrezcan ellos (Araque et al., 2018).

Respecto a las consideraciones teóricas de la variable rotación del personal se considera a la rotación voluntaria, que sucede en caso los trabajadores decidan, de acuerdo con distintas razones personales o profesionales, dar fin al contrato que poseen con la empresa. Usualmente, una de las razones para retirarse es insatisfacción en el centro de trabajo y atractivas ofertas laborales en otros espacios, puesto que muchas empresas otorgan mejores incentivos, por ejemplo, en el aspecto financiero y se encuentran reclutando nuevo personal, todo ello a fin de separarlos de su centro de trabajo y laboren con ellos. Asimismo, si un trabajador se retira de una empresa, ella se encargará de disponer sus pagos por liquidación acorde a su tiempo

de servicio y algunos meses de atención en el sector salud (Guevara y Guevara, 2020). Respecto a la rotación voluntaria inevitable, se señala que el trabajador elige retirarse del centro laboral debido a la satisfacción que posee dentro de su entorno de trabajo o por obtener ofertas laborales muchos mejores, las cuales le presentan mayor beneficios y desarrollo desde lo personal y profesional. Lamentablemente para la empresa, es difícil que se planifiquen los abandonos puesto que existen distintas ofertas de trabajo. En caso el trabajador encuentre una mejor opción de empleo, de manera inmediata abandonará el que tiene (Guevara y Guevara, 2020). Por otro lado, la rotación involuntaria, señala que tal situación aparece en caso la empresa determine y precise la existencia no tan buena entre colaborador y organización. Ello sucede de manera general cuando se identifica un bajo desempeño en el trabajo por parte de los colaboradores; es decir, no se concreta de forma eficaz con cada uno de los objetivos que originaron su contratación y se manifiesta como un trabajador deficiente; además, también sucede que el colaborador comienza a desarrollar tanto alguna actitud como comportamiento que es inaceptable para la institución, a pesar de que se haya intentado solucionar en reiteradas ocasiones y pese a ello el trabajador no presenta un mínimo de intención en cambiar dicho comportamiento. Entre aquellas actitudes o comportamientos que no suelen ser aceptados en ningún espacio se mencionan los siguientes: Robo, estafa, hostigamiento sexual y violencia física, las cuales se toman como causas directas para terminar la relación laboral entre la organización y el colaborador (Guevara y Guevara, 2020).

El despido, indica que estos casos aparecen cuando la organización debido a cuestiones económicas, financieras o de reforma se encuentra obligada de solicitar a sus trabajadores que abandonen sus puestos laborales. Ciertas causas que ocasionan el despido se deben a algún cambio en la organización con respecto al

entorno o el recorte de ciertos puntos en el organigrama. En la actualidad, es más dificultoso convencer al mercado, puesto que la competencia presenta mayor violencia, asimismo, la globalización, innovación, algunas situaciones de economía, inseguridad o incluso problemas enfocados en lo político, local, distrital, podrían considerarse como factores determinantes para el funcionamiento de la empresa (Salinas, 2021).

Luego de mencionar las definiciones conceptuales, es necesario comprender la información teóricas considerada en el estudio, entre las que destacan:

- Productividad laboral. La productividad laboral es aquel valor agregado bruto por unidad de trabajo anual (Pawlowska et al., 2019).
- Talento humano. Esta noción se reconoce como un recurso que se encuentra en las personas y requiere de un alto grado de perseverancia para ser aprovechado en las empresas, así como para lograr la generación de valor que colaboren en lograr los objetivos organizacionales señalados (Laguado et al., 2021).
- Oferta laboral. Es la oferta de trabajo que se define como la mano de obra representada por el esfuerzo realmente ofrecido o listo para trabajar (Jadaan y Anis, 2021).
- Recurso humano. Akbar et al. (2020) sostienen que los recursos humanos se definen como el conjunto de aquellos que han entrado en el grupo de edad de trabajar, ya sea que están trabajando y que aún no están trabajando.
- Clima organizacional. Es la manifestación y percepción personal de los trabajadores, jefes, gerentes y directores que conforman la organización, esta percepción puede incidir directa o indirectamente en el funcionamiento de la empresa (Peralta, 2020).

- Rotación de personal. Es un suceso que se da en todas las organizaciones cuando un trabajador renuncia o es despedido de su puesto de su trabajo por diferentes motivos y debe ser reemplazado por otro personal. Es considerada rotación de personal a toda pérdida de un empleado en la empresa (Torres, 2023).
- Objetivo organizacional. Son todos los objetivos que las empresas se proponen a conseguir en un corto, mediano y/o largo plazo, todo esto ayuda a destinar recursos y a definir las políticas que se van a implantar como organización (Ortega, 2023).
- Jornada laboral. Es el tiempo que se pacta entre el empleado y el empleador, en el cual el empleado desarrollará diariamente las actividades encomendadas por la empresa para cumplir sus objetivos (Ortega, 2023).
- Reglamento interno. Es un documento en donde se establecen las obligaciones, limitaciones, restricciones, entre otras reglas en las que los empleadores y trabajadores están en la obligación de cumplirlas para un adecuado desarrollo de sus funciones (Ortega, 2023).
- Trabajo en equipo. Son las tareas que se producen de manera conjunta, en donde cada uno realiza una parte y todos tienen el mismo objetivo que cumplir. Es una forma de trabajo inspirada en la amistad y compañerismo laboral, porque el equipo asume en conjunto las tareas encomendadas (Ortega, 2023).

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## **2.1. Tipo y diseño de investigación**

En relación con su metodología, este estudio corresponde a la tipología básica de un alcance correlacional, acorde a Valderrama y Jaimes (2019), esta clase, denominada como fundamental, posee la finalidad de que se mejoren las distintas teorías científicas, a fin de que se incremente la comprensión, así como también la predicción en cuanto a diferentes fenómenos.

Asimismo, se utilizó un diseño no experimental, de corte transversal. Según Hernández et al. (2014) dicho diseño no modifica ninguna de las variables de la investigación, sino que se limita a describir las variables, tal como estas se muestran en su estado natural.

## **2.2. Población, muestra y muestreo**

En el caso de este estudio, se señala que no se va a utilizar una muestra, porque se va a trabajar con toda la población, la misma que está formada por los 30 colaboradores de la empresa Solmatec, S.A.C.

## **2.3. Hipótesis**

### ***Hipótesis general***

El clima organizacional se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

### ***Hipótesis específicas***

La estructura se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

La recompensa se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

La competencia se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

Las relaciones-interpersonales se relacionan con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

La cooperación se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

El conflicto se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

## **2.4. Variables y operacionalización**

### ***Definición conceptual del clima organizacional***

El clima organizacional se determina tanto por valores, actitudes como opiniones de índole personal que poseen los trabajadores, es una característica de la organización, es un conjunto de rasgos que describen la situación de una organización, las cuales hacen distinción de una entidad u organización de otra, poseen estabilidad característicamente relativa a lo largo del tiempo, así como también poseen influencia en el comportamiento de los empleados (Jiménez, 2019).

### ***Definición operacional del clima organizacional***

Considerando la investigación de Rojas (2020) la noción de la variable clima organizacional se dimensiona en la estructura, la recompensa, la competencia, las relaciones interpersonales, la cooperación y el conflicto. En consecuencia, se medirá la variable mencionada, mediante sus 6 dimensiones.

**Tabla 1***Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional*

| Dimensiones     | Indicadores   | Escala de medición y valores | Rangos       |
|-----------------|---|------------------------------|--------------|
| Estructura      | - Reglamento interno<br>- Capacitación<br>- Reconocimientos | Encuesta/<br>Cuestionario    |              |
| Recompensa      | - Incentivos  |                              |              |
| Competencia     | - Cumplimiento-objetivos<br>- Capacidad                     | 1 = Nunca                    | Favorable    |
| Relaciones      | - Compañerismo (empatía)                                    | 2 = Casi nunca               | Medio        |
| Interpersonales | - Comunicación  | 3 = A veces                  | Desfavorable |
| Cooperación     | - Trabajo en equipo<br>- Apoyo                              | 4 = Casi siempre             |              |
| Conflicto       | - Rivalidad<br>- Intereses                                  | 5 = Siempre                  |              |

***Definición conceptual de rotación de personal***

La rotación de personal es un indicador empleado para determinar de qué manera fluctúa el personal entre la organización y su espacio, lo cual indica que el intercambio de personal es definido acorde al volumen de individuos ingresantes en la institución y de aquellos que deciden salir de ella (Chiavenato, 2000).

***Definición operacional de la rotación de personal***

En base a la investigación de Rojas (2020) la rotación del personal se dimensiona en rotación voluntaria, así como también en rotación voluntaria inevitable, al igual que en rotación involuntaria. En consecuencia, la variable de estudio se medirá operacionalmente, mediante sus 3 dimensiones.



**Tabla 2**

*Cuadro de operacionalización de la variable rotación de personal*

| Dimensiones                    | Indicadores                                      | Escala de medición y valores               | Rangos                |
|--------------------------------|--|--|-----------------------|
| Rotación voluntaria            | - Salario<br>Línea de carrera                    | Encuesta/<br>Cuestionario                  |                       |
| Rotación voluntaria inevitable | - Jornada<br>- Contratación<br>Puesto de trabajo | 1 = Nunca<br>2 = Casi nunca<br>3 = A veces | Alto<br>Medio<br>Bajo |
| Rotación involuntaria          | - Despido<br>- Arbitrariedad<br>- Indisciplina   | 4 = Casi siempre<br>5 = Siempre            |                       |

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

El método de investigación es cuantitativo, porque mide objetivamente una realidad, valiéndose de la estadística, para describir, explicar y predecir hechos, a través de datos numéricos para determinar predicciones de comportamiento (Hernández, 2022)

En relación con la técnica, se utilizó como técnica la encuesta, en relación con la confiabilidad de los instrumentos, se realizó mediante la prueba de alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0,763 para la prueba de la primera variable y 0,796 para la prueba de la segunda.

En relación con los instrumentos se usaron dos formularios de Google uno para medir el clima de la organización y el otro para rotación del personal. Se utilizó también la escala de Likert con 5 opciones: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). El primer instrumento estuvo conformado por 34 ítems y 6 dimensiones como estructura, recompensa, competencia, relaciones interpersonales, cooperación y conflicto. El segundo estuvo conformado por 22 ítems y 3 dimensiones como rotación voluntaria, inevitable e involuntaria.

Por otro lado, es preciso mencionar que estos cuestionarios pasaron por procesos de validación de juicio de expertos que permita señalar su autenticidad y pertenencia entre los items propuestos y los indicadores de medición de las variables, así como la autorización respectiva.

**Tabla 3**

*Resultados de validación de los cuestionarios*

| Validador                             | Resultado de aplicabilidad |
|---------------------------------------|----------------------------|
| Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz        | Aplicable                  |
| Mg. James Aristides Pajuelo Rodríguez | Aplicable                  |
| Mg. Danny Retamozo Riojas             | Aplicable                  |

Asimismo, estos cuestionarios pasaron por procesos de confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron:

**Tabla 4**

*Resultado de fiabilidad del instrumento de clima organizacional*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,763             | 34             |

Tal como se muestra, en la tabla 4, el resultado del estadístico alfa de Cronbach fue de 0,763 evidenciando, su confiabilidad, en consecuencia, puede ser aplicado.

**Tabla 5**

*Resultado de fiabilidad del instrumento de rotación de personal*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,796             | 22             |

En la tabla 5, se puede apreciar el resultado del estadístico alfa de Cronbach de 0.796, valor que es mayor a 0.75, encontrándose dentro del rango aceptable. Por lo tanto, se puede afirmar la confiabilidad del instrumento para su aplicación.

## **2.6. Procedimientos**

Se revisó la problemática de investigación donde se formularon los problemas, objetivos de investigación, asimismo, se realizaron la justificación de la investigación y las limitaciones, posteriormente se revisaron los antecedentes a nivel nacional como internacional. Posteriormente se desarrolló la metodología, donde se identificó el tipo, diseño, hipótesis, cuadro de operacionalicen de variables y procedimientos de datos. Posteriormente, se elaboró el cuestionario de recolección de datos identificando cada uno de los indicadores que se van a medir de acuerdo con cada una de las dimensiones, a través de preguntas significativas que permitan la medición objetiva de los resultados.

## **2.7. Análisis de datos**

Después de haberse aplicado los instrumentos de recojo de datos para ambas variables, se procedió al procesamiento de la información a través del software Statistical Package for Social Sciences (SPSS, versión 26). Para luego su presentación en tablas estadísticas.

## **2.8. Aspectos éticos**

Respecto a este punto se consideró la recolección de la información autentica y no constituye un plagio, de igual manera con relación a los datos de la muestra se consideran su confidencialidad y protección integrado en los lineamientos de la ética determinando un trabajo objetivo y transparente. Por otro lado, la redacción científica está sujeta de acuerdo con la normatividad APA 7, así como también a la normatividad empleada en la Universidad Autónoma del Perú. Es oportuno mencionar que los datos no han sido alterados ni modificados para beneficio de la investigación o para probar la hipótesis, sino por el contrario lo que se quiere conseguir es dar a conocer la realidad del sujeto de estudio a través de una investigación verídica.

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS**

### 3.1 Resultados descriptivos de las variables y dimensiones

#### *Resultados descriptivos de la variable clima organizacional*

**Tabla 6**

*Análisis descriptivo de la variable clima organizacional*

| Nivel de clima organizacional | f  | %   |
|-------------------------------|----|-----|
| Favorable                     | -  | -   |
| Medio                         | 3  | 10  |
| Desfavorable                  | 27 | 90  |
| Total                         | 30 | 100 |

Respecto al nivel de clima organizacional, se tiene que el 90% (27) de los trabajadores de la empresa Solmatec, se ubicaron en el nivel desfavorable, frente a un 10% (3) medio respectivamente.

**Tabla 7**

*Análisis descriptivo de las dimensiones del clima organizacional*

| Clima Organizacional | Estructura |     | Recompensas |      | Competencias |      | Relaciones interpersonales |      | Cooperación |      | Conflicto |     |
|----------------------|------------|-----|-------------|------|--------------|------|----------------------------|------|-------------|------|-----------|-----|
|                      | a          |     | a           |      | a            |      | s                          |      | s           |      | s         |     |
|                      | f          | %   | f           | %    | f            | %    | f                          | %    | f           | %    | f         | %   |
| Favorable            | -          | -   | -           | -    | -            | -    | -                          | -    | -           | -    | -         | -   |
| Medio                | 12         | 40  | 14          | 46.7 | 2            | 6,7  | 1                          | 3.3  | 2           | 6.7  | -         | -   |
| Desfavorable         | 18         | 60  | 16          | 53.3 | 28           | 93,3 | 29                         | 96.7 | 28          | 93.3 | 30        | 100 |
| Total                | 30         | 100 | 30          | 100  | 30           | 100  | 30                         | 100  | 30          | 100  | 30        | 100 |

En la dimensión estructura, el 60% (18) de los colaboradores de la empresa Solmatec, se ubicaron en un nivel desfavorable frente a un 40% medio respectivamente. Los colaboradores, afirman que la empresa nunca expresa con claridad sus metas y que no son importantes para ellos, las capacitaciones, en consecuencia, no se les capacita, solo un 56.7% (17) de ellos, manifiestan que siempre cumplen con las normas establecidas.

En la dimensión recompensa, el 53.3% (16) alcanzó un nivel desfavorable, seguido de un 46.7% (14) medio respectivamente. Resultados que demuestran un evidente descontento por más de la mitad de ellos, que señalan que no se sienten valorados en su desempeño y que no se toma en cuenta la antigüedad, ni méritos para sus ascensos; nunca se entregan premios para el trabajador del mes, ni se les paga las horas extras que realizan.

En la dimensión competencia y en relaciones interpersonales alcanzaron un nivel desfavorable, representado por el 93.3% (28), de los colaboradores que señalan que la empresa nunca da a conocer sus objetivos institucionales, ni se les asigna metas por área, en consecuencia, no ayudan al logro de estos. Más de la mitad, tampoco se les asigna retos alcanzables y que nunca se sienten motivados en su puesto de trabajo.

En la dimensión competencias Interpersonales, el 96.7% (29) señala que no existe respeto entre los jefes y trabajadores, además la transmisión de información nunca es clara. Por otro lado, no existe respeto entre compañeros, no existe una buena relación entre compañeros que nunca están prestos a apoyarse mutuamente y que no se sienten aceptados por sus equipos de trabajo, en consecuencia, se evidencia una comunicación no fluida.

En la dimensión cooperación, alcanzaron un nivel desfavorable por el 93.3% (28), así como también en la dimensión conflicto, con 100% (30) respectivamente. En cooperación nunca consideran importante la opinión de los demás, ni valora el esfuerzo, ni recibe ayuda por parte de sus compañeros de trabajo.

Finalmente, en la dimensión conflicto, no existe una relación adecuada entre compañeros de trabajo, existe rivalidad entre las diferentes áreas de la empresa, nunca dan a conocer los problemas a sus jefes. En consecuencia, no son atendidos

rápidamente. Todos los trabajadores aseguran que no tienen el mismo objetivo organizacional.

### ***Resultados descriptivos de la variable rotación de personal***

**Tabla 8**

*Análisis descriptivo de la variable rotación de personal*

| Nivel de rotación de personal | f  | %   |
|-------------------------------|----|-----|
| Alto                          | -  | -   |
| Medio                         | 6  | 20  |
| Bajo                          | 24 | 80  |
| Total                         | 30 | 100 |

En cuanto a esta variable, se tiene que el 80% (24) de los trabajadores de la empresa Solmatec, se ubicaron en el nivel bajo, seguido de un 20% (6) medio respectivamente.

**Tabla 9**

*Análisis descriptivos de las dimensiones de la rotación del personal*

| Rotación del personal | Rotación voluntaria |      | Rotación voluntaria inevitable |      | Rotación involuntaria |     |
|-----------------------|---------------------|------|--------------------------------|------|-----------------------|-----|
|                       | f                   | %    | f                              | %    | f                     | %   |
| Alto                  | -                   | -    | 5                              | 16.7 | 30                    | 100 |
| Medio                 | 10                  | 33.3 | -                              | -    | -                     | -   |
| Bajo                  | 20                  | 66.7 | 25                             | 83.3 | -                     | -   |
| Total                 | 30                  | 100  | 30                             | 100  | -                     | -   |

En rotación voluntaria del personal, el 66.70% (20) alcanzaron un nivel bajo, seguido de un 33.3% (10) medio respectivamente. Estos resultados son confirmados con las opiniones de los colaboradores cuando señalan que la empresa, solo a veces son puntuales con sus salarios y que éste sea el adecuado para su puesto de trabajo; que nunca se respeta la jornada laboral, de acuerdo con lo pactado en su contrato. Asimismo, que nunca se brinda las facilidades para su crecimiento personal, como estudios universitarios o técnicos.

En la rotación voluntaria inevitable, se tiene que el 83.3% (25) se ubicó en el nivel bajo, seguido de 16.7% (5) alto respectivamente. Se sustenta en un preocupante porcentaje (93,3) de trabajadores que señalan que nunca existe un trato adecuado para ellos, por parte de la empresa. Señalan que nunca los contratos son claros, en consecuencia, no se respetan; que nunca se les ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades. Asimismo, casi todos ellos, señalan que dejan de trabajar, cuando incumplen las demandas de la organización.

Finalmente, respecto a la rotación involuntaria, un 100% (30) se ubicaron en el nivel alto respectivamente. Los trabajadores señalan que nunca los despidos son injustificados, que siempre es causada por indisciplina. Y un punto a considerar, que nunca la empresa brinda información sobre las razones del cese del trabajador.

### 3.2. Prueba de normalidad para la variable de estudio

H<sub>0</sub>. Las variables presentan distribución normal.

H<sub>a</sub>. Las variables no presentan distribución normal.

Nivel de significancia:  $\alpha=0,05$

Regla de decisión: Si  $p \text{ valor} \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si  $p \text{ valor} < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**Tabla 10**

*Pruebas de normalidad de las variables de estudio*

|                       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|-----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                       | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Clima organizacional  | ,135                            | 30 | ,172 | ,933         | 30 | ,060 |
| Rotación del personal | ,213                            | 30 | ,001 | ,832         | 30 | ,000 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

De acuerdo con los resultados de la tabla 10, se concluye que la variable clima organizacional presenta distribución normal y la variable rotación de personal no



presenta distribución normal. En este caso se indica que la prueba de hipótesis debe realizarse con la prueba Rho de Spearman.

### 3.4. Procedimientos correlacionales

#### ***Contrastación de hipótesis general***

H<sub>0</sub>. El clima organizacional no se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

H<sub>a</sub>. El clima organizacional se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

**Tabla 11**

*Análisis de correlación entre el clima organizacional y la rotación del personal*

|          |                |                            | Rotación del personal |
|----------|----------------|----------------------------|-----------------------|
| Rho de   | Clima          | Coeficiente de correlación | -,199                 |
| Spearman | organizacional | Sig. (bilateral)           | ,292                  |
|          |                | N                          | 30                    |

En la prueba de hipótesis general de evidencia que la variable rotación laboral no se asocia con el clima laboral. Se encontró una correlación baja e inversa de -0,199, donde el sig. lateral es de 0,292 mayor a 0,05 por lo que se evidencia la no correlación entre las variables de análisis. En ese sentido, se tiene evidencia estadística para afirmar que el clima organizacional no se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

#### ***Contrastación de hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>. La estructura no se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

H<sub>1</sub>. La estructura se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

**Tabla 12***Resultados de correlación entre la dimensión estructura y rotación del personal*

|          |            | Rotación del Personal      |       |
|----------|------------|----------------------------|-------|
| Rho de   | Estructura | Coeficiente de correlación | -,065 |
| Spearman |            | Sig. (bilateral)           | ,731  |
|          |            | N                          | 30    |

Regla de decisión: P valor de 0,731 mayor a 0.05, por lo cual se rechaza la  $H_0$  a un nivel de significancia de un 5%. Se concluye que se tiene evidencia estadística para afirmar que la dimensión estructura del clima organizacional no se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

***Contrastación de hipótesis específica 2***

$H_0$ . La recompensa no se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

$H_a$ . La recompensa se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

**Tabla 13***Resultados de correlación entre la dimensión recompensa y rotación del personal*

|          |            | Rotación del personal      |       |
|----------|------------|----------------------------|-------|
| Rho de   | Recompensa | Coeficiente de correlación | -,180 |
| Spearman |            | Sig. (bilateral)           | ,342  |
|          |            | N                          | 30    |

Regla de decisión: P valor igual a 0,342 mayor a 0.05, razón por la cual se rechaza la  $H_0$  a un nivel de significancia de un 5% y se concluye que se tiene evidencia estadística para afirmar que la dimensión recompensa del clima organizacional no se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

### **Contrastación de hipótesis específica 3**

Ho. La competencia no se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

Ha. La competencia se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

**Tabla 14**

*Resultados de correlación entre la dimensión competencia y rotación del personal*

|                    |             | Rotación del personal       |       |
|--------------------|-------------|-----------------------------|-------|
| Rho de<br>Spearman | Competencia | Coefficiente de correlación | -,007 |
|                    |             | Sig. (bilateral)            | ,969  |
|                    |             | N                           | 30    |

Regla de decisión: P valor de 0,969 mayor a 0.05, razón por la cual se rechaza Ho a un nivel de significancia de un 5%. En ese sentido, se concluye que se tiene evidencia estadística para afirmar que la dimensión competencia del clima organizacional no se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C.

### **Contrastación de hipótesis específica 4**

Ho. Las relaciones interpersonales no se relacionan con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

H4. Las relaciones interpersonales se relacionan con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

**Tabla 15**

*Resultados de correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y rotación de personal*

|                    |                               | Rotación del personal       |        |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------------|--------|
| Rho de<br>Spearman | Relaciones<br>interpersonales | Coefficiente de correlación | -,0299 |
|                    |                               | Sig. (bilateral)            | ,108   |
|                    |                               | N                           | 30     |

Regla de decisión: P valor igual a 0,108 mayor a 0.05, razón por la cual se rechaza la  $H_0$  a un nivel de significancia de un 5%. Se concluye que se tiene evidencia estadística para afirmar que la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional no se relaciona con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

#### ***Contrastación de hipótesis específica 5***

$H_0$ . La cooperación no se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

$H_5$ . La cooperación se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

#### **Tabla 16**

*Resultados de correlación entre la dimensión cooperación y rotación del personal*

|                    |             | Rotación del personal       |      |
|--------------------|-------------|-----------------------------|------|
| Rho de<br>Spearman | Cooperación | Coefficiente de correlación | ,209 |
|                    |             | Sig. (bilateral)            | ,267 |
|                    |             | N                           | 30   |

Regla de decisión: P valor igual a 0,267 mayor a 0.05, razón por la cual se rechaza la  $H_0$  a un nivel de significancia de un 5%. Se concluye que se tiene evidencia estadística para afirmar que la dimensión cooperación del clima organizacional no se relaciona con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

#### ***Contrastación de hipótesis específica 6***

$H_0$ . El conflicto no se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

$H_6$ . El conflicto se relaciona con la rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

**Tabla 17***Resultados de correlación entre la dimensión conflicto y rotación del personal*

|                    |           | Rotación del personal      |       |
|--------------------|-----------|----------------------------|-------|
| Rho de<br>Spearman | Conflicto | Coeficiente de correlación | -,189 |
|                    |           | Sig. (bilateral)           | ,318  |
|                    |           | N                          | 30    |

Regla de decisión: P valor igual a 0,318 mayor a 0.05, razón por la cual se rechaza la  $H_0$  a un nivel de significancia de un 5%. Se concluye que se tiene evidencia estadística para afirmar que la dimensión conflicto del clima organizacional no se relaciona con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.

## **CAPÍTULO IV**

### **DISCUSIÓN**

El clima organizacional no se asocia con rotación del personal de Solmatec S.A.C. de Ventanilla. En este caso, se encontró una correlación baja e inversa de -0,199, donde el nivel de significancia bilateral de 0,292 mayor a 0,05 por lo que se evidencia la no correlación entre las variables de análisis.

La dimensión estructura, recompensa, competencia, relaciones interpersonales, cooperación, conflicto no se relacionan con la rotación de los colaboradores en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla, evidenciado estadísticamente por su P valor de  $0,731 > 0.05$ ; P valor de  $0,342 > 0.05$ ; P valor de  $0,969 > 0.05$ ; P valor de  $0,108 > 0.05$ ; P valor de  $0,267 > 0.05$ ; P valor de  $0,318 > 0.05$  (Tabla 11, 12, 13, 14, 15, 16). Los resultados de esta investigación se contraponen al estudio de dimensiones del clima organizacional realizado por Barrios y Sallo (2019) donde respecto a la satisfacción que muestran, sobre las dimensiones autonomía, conflicto, relaciones personales, organización, retribución, producción, reconocimiento, status, creación, señala que inciden categóricamente en su permanencia y la salida del personal. Respecto al nivel que ocuparon, se tiene que el 90% (27), se ubicaron en el nivel desfavorable, seguido de un 10% (3) nivel medio, respectivamente.

En sus dimensiones estructura, recompensa, competencia, cooperación, relaciones interpersonales, conflicto se ubicaron en un nivel desfavorable, representado por el 93.3% (28) en las dos primeras y 96.7% (29), 60% (18), el 53.3% (16) y 100% (30) respectivamente. En la primera dimensión, ellos afirman que la empresa nunca expresa con claridad sus metas; asimismo, indican que no son importantes para ellos, las capacitaciones, en consecuencia, no se les capacita. Solo un poco más de la mitad de los trabajadores, manifiestan que siempre cumplen con las normas establecidas. En la segunda, existe descontento por más de la mitad de

ellos, que señalan que no se sienten valorados en su desempeño; que no se toma en cuenta la antigüedad; ni méritos para sus ascensos; nunca se premian a los trabajadores en cada mes, ni se les paga las horas extras que realizan. En la tercera, señalan que la empresa nunca da a conocer sus objetivos institucionales, ni se les asigna metas por área, en consecuencia, no ayudan al logro de estos. Más de la mitad, tampoco se les asigna retos alcanzables y que nunca se sienten motivados en su puesto de trabajo. En la cuarta, nunca consideran importante la opinión de los demás, ni valora el esfuerzo, ni recibe ayuda por parte de sus compañeros de trabajo. En la quinta, señala que no existe respeto entre los jefes y trabajadores; que la transmisión de información nunca es clara, se evidencia una comunicación no fluida. No existe respeto, ni buena relación entre compañeros, que nunca están prestos a apoyarse mutuamente, no se sienten aceptados por sus equipos de trabajo. En la sexta, no existe una relación adecuada entre compañeros de trabajo, existe rivalidad entre las diferentes áreas, nunca dan a conocer los problemas a sus jefes. En consecuencia, no son atendidos rápidamente, aseguran que no tienen el mismo objetivo organizacional. Este resultado coincide con los resultados del trabajo de Ramos (2018) en su investigación *Análisis de las dimensiones del clima organizacional que inciden en la rotación de personal en la empresa Splash Car Wash de Mexicali, B.C.*, donde se analizó las dimensiones participación, motivación, retribución, liderazgo y reciprocidad y la que origina la rotación del personal. Este autor concluye que, respecto a la participación, un notable porcentaje percibe que no se le toma en consideración; existen otros factores, en cuanto a la motivación, los colaboradores indicaron no sentirse muy valorados.

Respecto a la variable se tiene que en la dimensión voluntaria del personal y en la rotación voluntaria inevitable, el 80% (24) y 66.70% (20) se ubicaron en un nivel



bajo. Finalmente, respecto a la rotación involuntaria, un 100% (30) se ubicaron en el nivel alto respectivamente. En la dimensión, rotación voluntaria del personal, los colaboradores, señalan que la empresa, solo a veces son puntuales con sus salarios y que éste sea el adecuado para su puesto de trabajo, que nunca se respeta la jornada laboral, de acuerdo con lo pactado en su contrato. Asimismo, que nunca se brinda las facilidades para su crecimiento personal, como estudios universitarios o técnicos. Este estudio es similar con los resultados de Franco et al. (2021) en su estudio *Factores que influyen en el clima organizacional generando rotación del personal en la empresa soluciones de ingeniería y mantenimiento industrial SIMI SAS*, indican que concluye que los elementos que intervienen en la primera variable y que afecta la permanencia de los colaboradores en su puesto son el grado de complacencia que le genere bienestar, respecto a ciertas condiciones como, una comunicación efectiva, constante preparación y oportunidades de ascenso. En consecuencia, se propuso un Programa de compensación e incentivos para retener al talento humano.

En la rotación voluntaria inevitable, se sustenta en un preocupante porcentaje (93,3) de trabajadores que señalan que nunca existe un trato adecuado para ellos, por parte de la empresa. Señalan que nunca los contratos son claros, en consecuencia, no se respetan, que nunca se les ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades. Asimismo, casi todos ellos, señalan que dejan de trabajar, cuando incumplen las demandas de la organización. Estos resultados coinciden con Escola (2020) en su investigación *Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado*, cuyo propósito fue identificar la influencia de una variable en la otra. En esta investigación se concluye que deben mejorar el clima, pues manifiestan no sentirse satisfechos. Asimismo, los resultados

de la entrevista hecha a los extrabajadores un 79% dejaron de laborar por renuncia, un 15% por cambios administrativos.

Respecto a la rotación involuntaria, los trabajadores alcanzaron un nivel alto, señalan que nunca los despidos son injustificados, que siempre son causados por indisciplina y un punto a considerar, que nunca la empresa brinda a los trabajadores las razones del cese. Este estudio, coincide con Salgado y Romero (2021) en su investigación titulada *Rotación de personal administrativo y su incidencia en el clima organizacional de la comisión de tránsito del Ecuador*, que concluye que, el nivel de rotación de los administrativos se ha incrementado considerablemente en un 80% durante los años 2019-2020, ubicándose en un nivel muy alto, repercutiendo en la institución. Referente a elementos intrínsecos y extrínsecos que inciden en el clima, tenemos: Lineamientos administrativos improcedentes, inadecuada selección del personal, contratos de trabajo temporales y falta de capacitación.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES**

Primera. El clima organizacional no se asocia con rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla. Se encontró una correlación baja e inversa de  $-0,199$ , donde el nivel de significancia bilateral de  $0,292$  mayor a  $0,05$  por lo que se evidencia la no correlación entre las variables de análisis.

Segunda. La dimensión estructura del clima organizacional no se relaciona significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla, evidenciado estadísticamente por su P valor de  $0,731$  mayor a  $0,05$ .

Tercera. La dimensión recompensa del clima organizacional no se relaciona significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla, evidenciado estadísticamente por P valor de  $0,342$  mayor a  $0,05$ .

Cuarta. La dimensión competencia del clima organizacional no se relaciona significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla, evidenciado estadísticamente, por su P valor de  $0,969$  mayor a  $0,05$ .

Quinta. La dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional no se relaciona significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla, evidenciado estadísticamente, por P valor de  $0,108$  mayor a  $0,05$ .

Sexta. La dimensión cooperación del clima organizacional no se relaciona significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla, evidenciado estadísticamente, por P valor de  $0,267$  mayor a  $0,05$ .

Séptima. La dimensión conflicto del clima organizacional no se relaciona significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla evidenciado estadísticamente por P valor de  $0,318$  mayor a  $0,05$ .

**CAPÍTULO VI**  
**RECOMENDACIONES**

Primera. Al no encontrarse relación significativa entre el clima organizacional y rotación, se recomienda que el área de Recursos humanos, implemente un sistema de onboarding, que permita la incorporación, adaptación de los nuevos colaboradores, a su puesto de trabajo, así como también a la cultura organizacional.

Segunda. Promover programas de capacitación al personal, sobre las metas institucionales, funciones, perfil del puesto, en base a los resultados de nuestro estudio, específicamente en indicadores desfavorables.

Tercera. Crear un sistema de recompensa, en base a beneficios, pagos o promociones, para que los trabajadores se sientan reconocidos, tomando en cuenta indicadores importantes, como pago de horas extras, antigüedad, méritos y ascensos, etc.

Cuarta. Capacitarlos permanente sobre los objetivos institucionales, normatividad, promoviendo al logro de metas de la organización, mediante programas motivacionales.

Quinta. Promover programas motivacionales, para mejorar la comunicación, respeto, buena relación entre jefes y compañeros, que facilite además el apoyo mutuo entre áreas y que puedan sentirse aceptados por sus equipos de trabajo.

Sexta. Implementar programas de liderazgos, promoviendo relaciones horizontales entre los líderes y los colaboradores de las diferentes áreas de la empresa, compartiendo los valores institucionales, respetando las diferentes opiniones.

Séptima. Implementar programas de coaching donde los trabajadores, se sientan escuchados, valorados, buscando la integración con sus jefes, así como con sus compañeros, mejorando la comunicación horizontal en forma oportuna.

## **REFERENCIAS**

- Akbar, E., Noviarita, H. y Anggraeni, E. (2020). Optimization of human resources quality in improving the performance of islamic banking employees. *JPED Darussalam Journal of Economic Perspectives*, 6(2), 136-144. <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JPED/article/view/14491>
- Alberca, S. y Tiznado, B. (2019). *Estructura remunerativa y la rotación del personal de la Empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46039/Alberca\\_RSR-Tiznado\\_FBJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46039/Alberca_RSR-Tiznado_FBJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Araque, Y., Córdoba, V. y Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenido. *Escuela de la administración de negocios*, 1(81), 43–61. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Barrios, K. y Sallo, E. (2019). *Dimensiones del clima organizacional que estarían determinando el actual nivel de rotación de personal en la empresa Adecco Consulting S.A. que labora en la empresa Ferreycorp Arequipa – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad San Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/b00cfb03-e79e-4b1a-b494-be7077da84c0>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Conexión Esan. (2019, setiembre). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista venezolana de gerencia*, 26(5), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>



- Escola, M. (2020). *Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/926e9a08-e446-4109-9aed-9c571033edda>
- Estrada, R. (2018, agosto). *El costo de la rotación de personal*. Foco. <https://www.focotalent.com/post/el-costo-de-la-rotaci%C3%B3n-de-personal>
- Franco, D., Laiton, W., Rivera, A., Umbarila, J. y Vargas, J. (2021). *Factores que influyen en el clima organizacional generando rotación del personal en la empresa Soluciones de Ingeniería y Mantenimiento Industrial SIMI SAS* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43499/wlaintonc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara, K, Guevara N. (2020). *Rotación de personal y su relación con la satisfacción del cliente en financiera Crediscotia Jaén – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán] Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7031>
- Hernández, J. (2022). *Estadística descriptiva* (2ª ed.). Ediciones Académicas Adiasa.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hualpa, R. y Huarcaya, Z. (2018). *Dimensiones del clima organizacional que influyen en la rotación del personal del centro médico Daniel Alcides Carrión E.I.R.L. Arequipa período 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad San Agustín de Arequipa.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/4ebb88dc-a02a-4a9f-b805-5c20dc0710ab>

Jadaan, H. y Anis, B. (2021). An analytical study of the reality of the labor market and unemployment in Iraq for the period 2003-2013. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), 709-732. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/7374>

Jiménez, G. (2019). *Comportamiento organizacional en relación con el estrés*. Morata.

Laguado, R., Parra, J. y Torres, E. (2021). Characteristics of Human Talent as a Competitive Advantage in Organizations. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 14(8), 801-808. [http://www.ripublication.com/irph/ijert21/ijertv14n8\\_08.pdf](http://www.ripublication.com/irph/ijert21/ijertv14n8_08.pdf)

Lipińska, A. (2021). Organizational climate and counterproductive work behaviors – the moderating role of gender. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 34(4), 513–525. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01623>

López, V., Delgado, S. y Moreno, L. (2019). Impacto del clima organizacional en la rotación del personal: evidencia en sector desarrollo de software. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 49-61. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v10n1-2017/RIAF-V10N1-2017-5.pdf>

Martinussen, P. y Davidsen, T. (2021). Professional-supportive versus economic-operational management: The relationship between leadership style and hospital physicians' organisational climate. *BMC Health Services Research*, 21(1), 810-825. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06760-2>

- Mejía, A., Cortes, B. y Valdez, P. (2018). Incidencia de la rotación del personal dentro de la empresa Soria SA CV Bodega Actopan. *Divulgare boletín científico de la Escuela Superior de Actopan*, 5(10), 1-14.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/article/download/3354/3328?inline=1>
- Méndez, C. (2019). *Cultura y clima: Fundamentos para el cambio en la organización*. Alfa y Omega.
- Ortega, A. (2023). *Clima y flexibilidad laboral*. Perlego.
- Pawlowska, A., Sielska, A. y Rembisz, W. (2019). Impact of investment support on labour productivity and its responsiveness to production potential of polish farms. *Index Copernicus International*, 18(384), 85-98.  
<https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2970003>
- Peralta, R. (2020, noviembre). *El clima organizacional*. Gestipolis.  
<https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
- Ramos, J. (2018). *Análisis de las dimensiones del clima organizacional que inciden en la rotación de personal en la empresa Splash Car Wash de Mexicali, BC*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Baja California]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Baja California.  
<https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/2432/1/FCA019071.pdf>
- Rojas, F. (2020). *Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Makro SA, Villa El Salvador - 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1545>

- Salgado, R. y Romero, E. (2021). *Rotación de Personal Administrativo y su incidencia en el Clima Organizacional de la Comisión de Transito del Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro. <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5544>
- Salinas, C. (2021). *Relación entre el clima laboral y rotación del personal en el área de productos perecederos de un operador logístico del Norte del país 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29218>
- Sandoval, M. (2021). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico-administrativas*, 10(27), 33-40. <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Torres, C. (2023). *Factores determinantes de la rotación de personal*. Pearson.
- Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis: Descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. San Marcos.
- Wziątek, A. y Krawczyk, O. (2021). Pro-Efficiency Model of the Organizational Climate. *Journal of organizational management studies*, 20(21), 1-20. <https://doi.org/10.5171/2021.216555>

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Clima organizacional y rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla

| Problema  | Objetivos  | Hipótesis  | Variables e indicadores                 |  |  |                                    |
|---|--|--|---|--|--|------------------------------------|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la estructura y la rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la recompensa y la</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación del clima organizacional y la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la estructura y la rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.</p> <p>Determinar la relación entre la recompensa y la rotación de personal</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La estructura se relaciona significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.</p> <p>La recompensa se relaciona significativamente con la rotación del personal</p> | <b>Variable 1: Clima organizacional</b> |  |  |                                    |
|   |  |  | <b>Dimensiones</b>                      | <b>Indicadores</b>                     | <b>Escala de medición</b>  | <b>Niveles y rangos</b>            |
|   |  |  | Estructura                              | Reglamento interno<br>Capacitación     | Encuesta /<br>Cuestionario<br>1. Nunca<br>2. Casi nunca<br>3. A veces<br>4. Casi siempre<br>5. Siempre | Favorable<br>Medio<br>Desfavorable |
|   |  |  | Recompensa                              | Reconocimientos<br>Incentivos          |  |                                    |
|   |  |  | Competencia                             | Cumplimiento de objetivos<br>Capacidad |  |                                    |
|   |  |  | Relaciones Interpersonales              | Compañerismo (empatía)<br>Comunicación |  |                                    |
|   |  |  | Cooperación                             | Trabajo en equipo<br>Apoyo             |  |                                    |
|   |  |  | Conflicto                               | Rivalidad<br>Intereses                 |  |                                    |
|   |  |  | <b>Variable 2: Rotación de personal</b> |  |  |                                    |

|  |  |  | <b>Dimensiones</b>  | <b>Indicadores</b>  | <b>Escala de medición</b>   | <b>Niveles y rangos</b>        |
|--|--|--|---|---|---|--------------------------------|
| <p>rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla?<br/>¿Cuál es la relación que existe entre la competencia y la rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla?<br/>¿Cuál es la relación que existe entre la relación interpersonal y la rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla?<br/>¿Cuál es la relación que existe entre la cooperación y la rotación de personal en la empresa</p> | <p>en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.<br/>Determinar la relación entre la competencia y la rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.<br/>Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.<br/>Determinar la relación entre la cooperación y la rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.</p> | <p>en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.<br/>La competencia se relaciona significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.<br/>Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.<br/>La cooperación se relaciona significativamente con la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.<br/>El conflicto se relaciona significativamente con</p> | <p>Rotación voluntaria</p> <p>Rotación voluntaria inevitable</p> <p>Rotación involuntaria</p> | <p>Salario<br/>Línea de carrera<br/>Jornada</p> <p>Contratación<br/>Puesto de trabajo</p> <p>Despido<br/>Arbitrariedad<br/>Indisciplina</p> | <p>Encuesta/<br/>Cuestionario</p> <p>1. Nunca<br/>2. Casi nunca<br/>3. A veces<br/>4. Casi siempre<br/>5. Siempre</p> | <p>Alto<br/>Medio<br/>Bajo</p> |

| <p>Solmatec S.A.C. de Ventanilla?<br/>¿Cuál es la relación que existe entre el conflicto y la rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla?</p> | <p>Determinar la relación entre conflicto y la rotación de personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.</p>             | <p>la rotación del personal en la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.</p>  |  |  |  |  |
|---|--|---|--|--|--|--|
| <p><b>Nivel - diseño de investigación</b></p>   | <p><b>Población</b></p>  | <p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>   |  | <p><b>Estadísticos utilizados</b></p>  |  |  |
| <p><b>Tipo:</b> Básico<br/><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal<br/><b>Método:</b> Hipotético deductivo.<br/><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>        | <p><b>Población censal.</b><br/>La población está compuesta por 30 trabajadores de la empresa Solmatec S.A.C. de Ventanilla.</p> | <p><b>Variable 1: Clima organizacional</b><br/><b>Técnicas:</b> Encuesta<br/><b>Instrumentos:</b> Cuestionario<br/><b>Variable 2: Rotación del personal</b><br/><b>Técnicas:</b> Encuesta<br/><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> |  | <p><b>Estadísticos descriptivos</b><br/>Análisis descriptivo de frecuencia por dimensiones y variable.<br/><b>Medidas de dispersión:</b> Desviación estándar<br/><b>Estadísticos inferenciales</b><br/>Pruebas de normalidad.<br/>Descripción de las correlaciones</p> |  |  |



## Anexo 2. Cuestionarios de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a): Colaborador, el presente tiene por finalidad identificar el estado actual del clima organizacional en Solmatec S.A.C. Es importante precisar que los resultados serán utilizados con fines académicos. Se pide su colaboración para responder todas las preguntas formuladas, mediante la siguiente escala:

|            |                 |              |                   |              |
|------------|-----------------|--------------|-------------------|--------------|
| 1<br>Nunca | 2<br>Casi nunca | 3<br>A veces | 4<br>Casi siempre | 5<br>Siempre |
|------------|-----------------|--------------|-------------------|--------------|

| N.º                           | Items  | Escala de Medición |  |  |  |  |
|-------------------------------|--|--------------------|--|--|--|--|
| <b>Dimensión: Estructura</b>  |  |                    |  |  |  |  |
| 1                             | Cumple con las normas establecidas por la empresa.                 |                    |  |  |  |  |
| 2                             | Las metas de la empresa son expresadas con claridad.               |                    |  |  |  |  |
| 3                             | La empresa considera importante las capacitaciones.                |                    |  |  |  |  |
| 4                             | Todos los trabajadores de la empresa reciben capacitación.         |                    |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Recompensa</b>  |  |                    |  |  |  |  |
| 5                             | El buen desempeño es valorado por la empresa.                      |                    |  |  |  |  |
| 6                             | Es importante ser reconocido en la empresa.                        |                    |  |  |  |  |
| 7                             | La empresa considera los méritos del trabajador para los ascensos. |                    |  |  |  |  |
| 8                             | La antigüedad del personal es tomada en cuenta para los ascensos.  |                    |  |  |  |  |
| 9                             | Las horas extras que realizan son pagadas.                         |                    |  |  |  |  |
| 10                            | Se entregan premios para el trabajador del mes.                    |                    |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Competencia</b> |  |                    |  |  |  |  |
| 11                            | Se dan a conocer los objetivos de la empresa.                      |                    |  |  |  |  |
| 12                            | Usted ayuda al logro de los objetivos de la empresa.               |                    |  |  |  |  |
| 13                            | La empresa recuerda a sus trabajadores los objetivos trazados.     |                    |  |  |  |  |
| 14                            | La empresa asigna metas a cada área.                               |                    |  |  |  |  |
| 15                            | La empresa asigna retos alcanzables a sus trabajadores.            |                    |  |  |  |  |
| 16                            | Se siente motivado en su puesto de trabajo.                        |                    |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 17   | Realizo mi trabajo basándome en el conocimiento adquirido.               |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b> |  |  |  |  |  |  |
| 18   | Es aceptado por su equipo de trabajo.                                    |  |  |  |  |  |
| 19   | Existe una buena relación entre compañeros.                              |  |  |  |  |  |
| 20   | Los compañeros están prestos a apoyarse mutuamente                       |  |  |  |  |  |
| 21   | Existe respeto entre los trabajadores.                                   |  |  |  |  |  |
| 22   | Existe respeto entre los jefes y trabajadores.                           |  |  |  |  |  |
| 23   | La transmisión de información es clara entre el jefe y los trabajadores. |  |  |  |  |  |
| 24   | Existe una comunicación fluida entre compañeros.                         |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Cooperación</b>                |  |  |  |  |  |  |
| 25   | Considera importante la opinión de los demás.                            |  |  |  |  |  |
| 26   | La empresa valora el esfuerzo del trabajador.                            |  |  |  |  |  |
| 27   | La empresa evalúa a los grupos de trabajo                                |  |  |  |  |  |
| 28   | Recibe ayuda por parte de sus compañeros de trabajo.                     |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Conflicto</b>                  |  |  |  |  |  |  |
| 29   | Existe una relación adecuada entre compañeros de trabajo.                |  |  |  |  |  |
| 30   | Existe rivalidad entre las diferentes áreas de la empresa.               |  |  |  |  |  |
| 31   | Los problemas de la empresa son atendidos rápidamente                    |  |  |  |  |  |
| 32   | Los trabajadores dan a conocer los problemas a sus jefes.                |  |  |  |  |  |
| 33   | Los trabajadores y la empresa tienen el mismo objetivo organizacional.   |  |  |  |  |  |
| 34   | Las diferentes áreas de la empresa manejan un mismo objetivo.            |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DE PERSONAL

Estimado (a): Colaborador, el presente tiene por finalidad evaluar la Rotación del Personal en Solamtec S.A.C. Es importante precisar que los resultados serán utilizados con fines académicos. Se pide su colaboración para responder todas las preguntas formuladas, mediante la siguiente escala:

|            |                 |              |                   |              |
|------------|-----------------|--------------|-------------------|--------------|
| 1<br>Nunca | 2<br>Casi Nunca | 3<br>A veces | 4<br>Casi Siempre | 5<br>Siempre |
|------------|-----------------|--------------|-------------------|--------------|

| N.º  | Items  | Escala de Medición |  |  |  |  |
|--|--|--------------------|--|--|--|--|
| <b>Dimensión: Rotación voluntaria</b>            |  |                    |  |  |  |  |
| 1  | La empresa es puntual con los pagos.   |                    |  |  |  |  |
| 2  | El salario es el adecuado para su puesto de trabajo.                               |                    |  |  |  |  |
| 3  | La empresa respeta la jornada laboral del trabajador.                              |                    |  |  |  |  |
| 4  | La jornada laboral termina en la hora pactada en el contrato.                      |                    |  |  |  |  |
| 5  | Los horarios de trabajo afectan al trabajador.                                     |                    |  |  |  |  |
| 6  | La empresa brinda facilidades para el crecimiento profesional.                     |                    |  |  |  |  |
| 7  | La empresa brinda facilidades para el estudio universitario o técnico.             |                    |  |  |  |  |
| <b>Dimensión. Rotación voluntaria inevitable</b> |  |                    |  |  |  |  |
| 8  | Los acuerdos de trabajo en los contratos son claros.                               |                    |  |  |  |  |
| 9  | Los contratos de trabajo son respetados por la empresa                             |                    |  |  |  |  |
| 10   | Existe un trato adecuado de la empresa hacia los trabajadores.                     |                    |  |  |  |  |
| 11   | Su puesto le ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades.                  |                    |  |  |  |  |
| 12   | El trabajador de cada puesto logra sus objetivos personales.                       |                    |  |  |  |  |
| 13   | Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo       |                    |  |  |  |  |
| 14   | Los trabajadores que son despedidos no cumplen los requisitos que pide la empresa. |                    |  |  |  |  |
| 15   | El despido se da en base a los logros obtenidos por cada trabajador.               |                    |  |  |  |  |
| 16   | Los despidos se dan de manera constante.   |                    |  |  |  |  |

| <b>Dimensión. Rotación involuntaria</b> |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 17                                      | Sientes que los despidos a trabajadores han sido injustificados.  |  |  |  |  |  |
| 18                                      | Sientes que los despidos son por la mala conducta del trabajador. |  |  |  |  |  |
| 19                                      | Se dan a conocer las causas del despido de un trabajador          |  |  |  |  |  |
| 20                                      | Los despidos se dan a causa de la falta de disciplina             |  |  |  |  |  |
| 21                                      | La disciplina es un factor importante dentro de la empresa.       |  |  |  |  |  |
| 22                                      | Existen casos de indisciplina dentro de la empresa.               |  |  |  |  |  |

### Anexo 3. Fichas de validación de cuestionarios

Validación del instrumento: Clima organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.: Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz.

DNI: 16683396

Especialidad del validador: Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

Validación del instrumento: Rotación del personal

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.: Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz.

DNI: 16683396

Especialidad del validador: Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

Validación del instrumento: \_\_\_\_\_CLIMA ORGANIZACIONAL\_\_\_\_\_

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_EXISTE SUFICIENCIA\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

MG. RETAMOZO RIOJAS, DANNY ..... DNI:03695192

Especialidad del validador: Temático [ X ]    Metodológico [ ]    Estadístico [ ]

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante

Validación del instrumento: \_\_\_\_\_ROTACIÓN DEL PERSONAL\_\_\_\_\_

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_EXISTE SUFICIENCIA\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

MG. RETAMOZO RIOJAS, DANNY ..... DNI: 03695192

Especialidad del validador: Temático [ X ]    Metodológico [ ]    Estadístico [ ]

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante

**Validación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: **03497186**

Especialidad del validador: Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

**Validación del instrumento: ROTACIÓN DEL PERSONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: **03497186**

Especialidad del validador: Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto informante

## Anexo 4. Informe de coincidencias

MICHEL ANTONY GUTIÉRREZ DIAZ TESIS PARA REPOSITOR... [↔ Cambiar a la nueva versión](#) [📄 Detalles de la entrega](#) [📄 Ayuda](#)

Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS**  
CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA  
SOLMATEC S.A.C. VENTANILLA

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTOR**  
MICHEL ANTONY GUTIÉRREZ DIAZ  
ORCID: 0000-0002-0740-7650

**ASESORA**  
DRA. RUTH ESTHER CARRASCO RUIZ  
ORCID: 0000-0002-9193-0830

Compartir

Página 1 de 70

Fuentes principales  Todas las fuentes

57 Similarity Exclusiones

**12%**  
Similitud general

|   |                             |          |     |
|---|-----------------------------|----------|-----|
| 1 | repositorio.autonoma.edu.pe | INTERNET | 3%  |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe      | INTERNET | 1%  |
| 3 | hdl.handle.net              | INTERNET | 1%  |
| 4 | core.ac.uk                  | INTERNET | <1% |
| 5 | www.slideshare.net          | INTERNET | <1% |

0 Marcas de alerta

**12%**  
Similitud general

Detalles del documento

--  
AI



## Anexo 5. Documentos de autorización de la empresa



Ventanilla, 04 de diciembre de 2023

**Señores**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**Presente.**

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso al Sr(a) Michel Antony Gutiérrez Diaz, identificado con DNI N° 71219751 a realizar la aplicación de los cuestionarios de la investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios y que lleva por título:

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA SOLMATEC S.A.C. VENTANILLA"**

**Estas actividades fueron realizadas las fechas del 02 al 18 de julio del 2022 (día, mes y año) en la Av. Calle Ocho Mz. 30 Lote. 20-A, ciudad Satélite del distrito de Ventanilla, respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa Soluciones Mantenimiento y Tecnología S.A.C. - Solmatec S.A.C.**

El Sr(a) Michel Antony Gutiérrez Diaz contó con todas las facilidades necesarias para la aplicación de los cuestionarios a treinta (30) colaboradores quienes han llenado de forma voluntaria y considerando que la información brindada tiene carácter de confidencial.

Atentamente

**SOLMATEC S.A.C.**  
**Anthony Cristópher Pozo Torres**  
GERENTE GENERAL

**ANTHONY CRISTOPHER POZO TORRES**  
Gerente General

---

**SOLUCIONES MANTENIMIENTO Y TECNOLOGÍA S.A.C**

Calle 8 Mz. 30 Lote. 20-A Urb. Ciudad Satélite - Ventanilla- Callao

Email: [gerenciageneral@solmatec.org](mailto:gerenciageneral@solmatec.org)

Cel. 969966062

## Anexo 6. Base de datos

### Base de datos: Clima organizacional

22clima organizacional.sav [Conjunto\_de\_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

19 : VAR00001 5,00 Visible: 34 de 34 variables

|    | VAR00001 | VAR00002 | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | VAR00012 | VAR00013 | VAR00014 | VAR00015 | VAR00016 | VAR00017 | VAR00018 | VAR00019 | VAR00020 | VAR00021 | VAR00022 | VAR00023 | VAR00024 | VAR00025 | VAR00026 | VAR00027 | VAR00028 | VAR00029 | VAR00030 | VAR00031 | VAR00032 | VAR00033 | VAR00034 | var |  |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----|--|
| 1  | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     |     |  |
| 2  | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     |     |  |
| 3  | 2,00     | 3,00     | 1,00     | 2,00     | 5,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     |     |  |
| 4  | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     |     |  |
| 5  | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     |     |  |
| 6  | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 5,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     |     |  |
| 7  | 2,00     | 3,00     | 4,00     | 5,00     | 5,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     |     |  |
| 8  | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     |     |  |
| 9  | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     |     |  |
| 10 | 2,00     | 3,00     | 1,00     | 2,00     | 5,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     |     |  |
| 11 | 2,00     | 3,00     | 1,00     | 3,00     | 5,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     |     |  |
| 12 | 2,00     | 2,00     | 3,00     | 5,00     | 4,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     |     |  |
| 13 | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 4,00     | 3,00     | 3,00     | 4,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 3,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 3,00     |     |  |
| 14 | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 4,00     | 5,00     | 4,00     | 2,00     | 4,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     |     |  |
| 15 | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     |     |  |
| 16 | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 5,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     |     |  |
| 17 | 3,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 4,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     |     |  |
| 18 | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 3,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     |     |  |
| 19 | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     |     |  |
| 20 | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     |     |  |
| 21 | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 5,00     | 5,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     |     |  |
| 22 | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 5,00     | 5,00     | 4,00     | 1,00     | 5,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     |     |  |
| 23 | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 5,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     |     |  |
| 24 | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     |     |  |
| 25 | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 5,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     |     |  |
| 26 | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     |     |  |
| 27 | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 5,00     | 5,00     | 4,00     | 2,00     | 5,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     |     |  |
| 28 | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 5,00     | 5,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     |     |  |
| 29 | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 4,00     | 1,00     | 3,00     | 4,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 5,00     | 1,00     | 1,00     | 3,00     | 1,00     | 2,00     | 4,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 3,00     | 4,00     | 1,00     | 3,00     | 1,00     | 2,00     |     |  |
| 30 | 1,00     | 3,00     | 4,00     | 5,00     | 4,00     | 5,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     |     |  |
| 31 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |  |
| 32 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |  |
| 33 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |  |
| 34 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |  |
| 35 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |  |

Vista de datos  Vista de variables

# Base de datos: Rotación de personal

11data rotacion.sav [Conjunto\_de\_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

33 : VAR00017 Visible: 22 de 22 variables

|    | VAR00001 | VAR00002 | VAR00003 | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | VAR00012 | VAR00013 | VAR00014 | VAR00015 | VAR00016 | VAR00017 | VAR00018 | VAR00019 | VAR00020 | VAR00021 | VAR00022 | var | var | var | var | var |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 3,00     | 4,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 3,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 5,00     | 2,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 2  | 3,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 3  | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 5,00     | 1,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 4  | 1,00     | 3,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 1,00     | 5,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 5,00     | 5,00     | 1,00     | 1,00     | 5,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     |     |     |     |     |     |
| 5  | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 3,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 6  | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 2,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 7  | 3,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 5,00     | 1,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 8  | 3,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 9  | 1,00     | 3,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 1,00     | 5,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 5,00     | 5,00     | 1,00     | 1,00     | 5,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     |     |     |     |     |     |
| 10 | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 5,00     | 1,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 11 | 3,00     | 4,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 12 | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 2,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 13 | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 3,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 3,00     | 3,00     | 5,00     | 2,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 14 | 1,00     | 1,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 3,00     | 5,00     | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 5,00     | 4,00     | 4,00     | 2,00     | 3,00     | 4,00     | 5,00     |     |     |     |     |     |
| 15 | 1,00     | 3,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 1,00     | 5,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 5,00     | 5,00     | 1,00     | 1,00     | 5,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     |     |     |     |     |     |
| 16 | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 5,00     | 1,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 17 | 3,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 18 | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 19 | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 4,00     | 2,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 20 | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 3,00     | 1,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 3,00     | 3,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 21 | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 5,00     | 1,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 22 | 3,00     | 4,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 2,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 23 | 3,00     | 4,00     | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 3,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 5,00     | 2,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 24 | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 25 | 3,00     | 4,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     |     |     |     |     |     |
| 26 | 1,00     | 3,00     | 3,00     | 4,00     | 4,00     | 3,00     | 1,00     | 5,00     | 3,00     | 2,00     | 3,00     | 5,00     | 5,00     | 1,00     | 1,00     | 5,00     | 2,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     |     |     |     |     |     |
| 27 | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 28 | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     | 1,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 3,00     | 3,00     | 3,00     |     |     |     |     |     |
| 29 | 3,00     | 3,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 1,00     | 5,00     | 1,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 30 | 3,00     | 3,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 2,00     | 2,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 1,00     | 4,00     | 2,00     | 2,00     |     |     |     |     |     |
| 31 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |     |     |     |     |
| 32 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |     |     |     |     |
| 33 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |     |     |     |     |
| 34 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |     |     |     |     |
| 35 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |     |     |     |     |
| 36 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |     |     |     |     |
| 37 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |     |     |     |     |
| 38 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |     |     |     |     |
| 39 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |     |     |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo