



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

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

**TESIS**

“CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA  
EMPRESA INTRADEVCO INDUSTRIAL S.A. LURÍN - 2018”

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

**AUTORA**

NANCY MARÍA CLARA ALHUAY QUISPE

**ASESOR**

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

**LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2019**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado principalmente a Dios, a mis padres y a mi estimado profesor, quienes me apoyaron y asesoraron para poder realizar el presente trabajo de investigación.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por haberme dado las fuerzas, salud, entendimiento e inspiraciones necesarias para poder lograr mis metas en toda mi etapa universitaria.

A mis padres y a mis familiares, quienes me apoyaron incondicionalmente en el logro de cada una de mis metas tanto en el ámbito personal como profesional.

A mis profesores que me apoyaron y aconsejaron en todo momento durante el desarrollo de las asignaturas.

A mis amigos y compañeros, quienes me acompañaron y apoyaron en equipo en toda mi trayectoria de aprendizaje universitario.

## RESUMEN

La investigación tiene como situación problemática la alta rotación del personal operativo de la empresa, siendo una de las causas importantes que enfrentan las empresas en el ambiente laboral, para ello se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. Lurín - 2018?

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A., Lurín, 2018.

La hipótesis fue existe relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

El método que se desarrolló en la investigación fue de tipo básica, de diseño descriptivo correlacional. La población fue de 30 operarios, se utilizó un muestreo probabilístico de tipo censal por lo cual se consideró una muestra de 30 operarios que laboran en el área de producción de la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

Los instrumentos aplicados presentan una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0.984 para el cuestionario de clima laboral y 0.991 para el cuestionario de rotación de personal.

Los resultados mostraron que la relación entre variables es inversamente proporcional ( $R$  de Pearson=0.991), lo que permite concluir que existe una correlación negativa entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

**Palabras clave:** Clima laboral, rotación de personal, motivación, comunicación interpersonal.

## ABSTRACT

The investigation has as problematic situation: the high turnover of operational personnel, one of the causes that is generally linked to this problem that companies face that of the work environment that presents the same, for this the problem was formulated: Which is the relationship between the work environment and the turnover of personnel in the company Intradevco Industrial S.A. - 2018?

The purpose of the investigation was to determine the relationship between the work environment and the rotation of the personnel in the company Intradevco Industrial S.A., Lurin, 2018.

The hypothesis was that there is a relationship between the work environment and the rotation of workers in the company Intradevco Industrial S.A. - 2018.

The method to be developed in the research was basic, of descriptive correlational design. The population was 30 operators, a census-type probabilistic sampling was used, which is why it is considered a sample of 30 operators working in the production area of the company Intradevco Industrial S.A. - 2018.

The instruments applied show high reliability through the Cronbach alpha statistic, 0.984 for the work environment questionnaire and 0.991 for the personnel rotation questionnaire

The results showed that the relationship between variables is inversely proportional (Pearson's  $R = 0.991$ ), which allows to conclude that there is a negative correlation between the work environment and the turnover of personnel in the company Intradevco Industrial S.A

**Keywords:** Work climate, staff turnover, motivation, interpersonal communication.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1	Realidad problemática	2
1.2	Justificación e importancia de la investigación	11
1.3	Objetivos de la investigación: general y específico	13
1.4	Limitaciones de la investigación	14

### **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes de estudios	16
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	23
2.2.1	Bases teóricas de la variable clima laboral	23
2.2.2	Bases teóricas de la variable rotación del personal	29
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada	38

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

3.1	Tipo y diseño de investigación	41
3.2	Población y muestra	43
3.3	Hipótesis	43
3.4	Variables – Operacionalización	44
3.5	Métodos y técnicas de investigación	46
3.6	Descripción de los instrumentos utilizados	47
3.7	Análisis estadístico e interpretación de datos	50

### **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1	Validación del instrumento	52
4.1.1	Análisis de fiabilidad	53

4.2	Resultados descriptivos de las variables	54
4.3	Resultados descriptivos de las dimensiones	56
4.4	Resultados descriptivos de las variables relacionadas	64
4.5	Prueba de la normalidad para la variable de estudio	65
4.6	Procedimientos correlacionales	66

## **CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Discusiones	73
5.2	Conclusiones	76
5.3	Recomendaciones	78

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de colaboradores de la empresa Intradevco Industrial	43
Tabla 2	Operacionalización de la variable clima laboral	45
Tabla 3	Operacionalización de la variable rotación de personal	46
Tabla 4	Resultados de validación del cuestionario de clima laboral	52
Tabla 5	Resultados de validación del cuestionario de rotación de personal.	52
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable clima laboral	53
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable rotación del personal	53
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable clima laboral	54
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable rotación de personal	55
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión comunicación	56
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión cooperación y conflicto	57
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión seguridad	58
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión innovación	59
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión remuneración	60
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión alimentación	61
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión oportunidades	62
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad	63
Tabla 18	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre clima laboral y la rotación del personal.	64
Tabla 19	Resultados de la prueba de normalidad de la variable rotación de personal.	65
Tabla 20	Resultados de correlación entre el clima laboral y rotación del personal.	66
Tabla 21	Resultados de correlación entre la comunicación y la rotación del personal	68
Tabla 22	Resultados de correlación entre la conflicto y cooperación y la rotación del personal.	69
Tabla 23	Resultados de correlación entre la seguridad y la Rotación del personal	70
Tabla 24	Resultados de correlación entre innovación y rotación del personal.	71



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable clima laboral.	54
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable rotación de personal	55
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión comunicación.	56
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión cooperación y conflicto.	57
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión seguridad.	58
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión innovación	59
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión remuneración	60
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión alimentación.	61
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión oportunidades	62
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad	63
Figura 11	Análisis descriptivo de los resultados en la relación entre clima laboral y rotación del personal	64
Figura 12	Gráfico de dispersión de las variables clima laboral y rotación de personal	67

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada: “Clima laboral y rotación personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. Lurín - 2018”, analiza la importancia que tiene el clima laboral en las empresas, entendiéndose esto como una cualidad o propiedad que se tiene en los espacios donde labora el personal y que influye directamente en el comportamiento de los integrantes de la organización.

Existen factores que influyen en el clima laboral, como la falta de comunicación entre la empresa y los colaboradores. La falta de reconocimiento del colaborador, es importante en las empresas, estas deben preocuparse por mantener un equilibrio laboral a sus colaboradores, que busque un clima de armonía en la empresa que lleve a los colaboradores a desempeñarse de manera eficaz, identificarse con la empresa, mejorar su productividad, entre otros aspectos orientados al beneficio de la empresa.

El problema general de la investigación está formulada de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. Lurín - 2018?

El propósito de la investigación es determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. Lurín - 2018.

Los resultados de la investigación confirman las hipótesis que han sido planteadas en la investigación: Existe relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. Lurín - 2018.

La investigación se ha estructurado en cinco capítulos que se detallan a continuación:

En el capítulo I, se presenta el problema de la investigación que comprende: la realidad problemática, la justificación e importancia de la investigación, los objetivos de la investigación y las limitaciones.

En el capítulo II, corresponde al marco teórico que abarca: antecedentes de la investigación, bases teóricas de las variables y la definición conceptual de la terminología empleada.

En el capítulo III, corresponde al marco metodológico que comprende el tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables - operacionalización, métodos y técnicas de investigación, descripción de los instrumentos utilizados, análisis estadístico descriptivo, inferencial e interpretación de los datos.

En el capítulo IV, se explica el análisis e interpretación de resultados como procesamiento de datos, análisis de los resultados mediante la contrastación de las hipótesis.

En el capítulo V, comprende la discusión de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente, las referencias bibliográficas utilizadas, que han facilitado el desarrollo y recolección de información de fuentes primarias y secundarias de las variables y los anexos.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Realidad problemática.**

La rotación laboral es uno de los principales problemas que afrontan las empresas actualmente y que produce efectos negativos para cualquier organización, cuando un colaborador pone fin a su vínculo laboral mediante la renuncia en muchas ocasiones resulta difícil cubrir el puesto de trabajo vacante. En muchos casos se realiza una mala selección de personal que ocupará las vacantes porque no se toma en cuenta la manera en que el candidato se ajusta a la cultura organizacional de la empresa y solo se basa en cubrir todos los requisitos funcionales y de conocimiento del puesto a desempeñar, pues no existen muchas opciones dada la urgencia de cubrir la vacante.

Hernández (2006) afirma que una de las causas comúnmente relacionadas con la rotación laboral son las condiciones laborales; cuando el ambiente laboral no es el más adecuado, genera insatisfacción y malestar en el empleado que en casos extremos, puede conducirlo a la renuncia del puesto de trabajo. Por otro lado, si los trabajadores consideran que el sistema de pago vigente no corresponde al esfuerzo realizado y los resultados obtenidos, entonces posiblemente habrá bajas voluntarias en la empresa; este último se da sobre todo en trabajos manuales o altamente monótonos.

En ese sentido, la alta rotación del personal genera sobrecostos a las empresas, siendo el Perú uno de los países con el más alto nivel de rotación en América Latina, el nivel de rotación laboral en el Perú supera el 18%, frente al promedio de América Latina, que está entre 5 y 10% afirmó Rabitsch, presidente del directorio de Asociación Peruana de Recursos Humanos (Aperhu).

Actualmente, es primordial que una empresa mantenga un adecuado clima laboral, debido a que es uno de los factores directamente relacionados con el desempeño de los colaboradores; en la actualidad las organizaciones deben tener un excelente clima laboral debido a que les garantiza el éxito, porque los colaboradores estarán más motivados, comprometidos y por

consecuencia tendrán más productividad en el trabajo y así garantizar los resultados a su organización.

La importancia de estas variables de investigación a nivel mundial se puede comprobar de acuerdo al estudio Millenio se indica que la rotación de personal en México se incrementó a niveles del 17.8%, existiendo en el sector operario un 7% de rotación personal, mientras que en el resto de los países de América Latina el promedio es de 4.8% en el mismo sector, propiciando no solo pérdidas económicas, sino también de personal capacitado; las empresas establecidas en México existe una alta rotación de personal que llega a mostrar un promedio del 17% anual (AMEDIRH, 2014), el dato varía según el sector donde se encuentran las empresas, por ejemplo, en el sector restaurant llega a ser de hasta el 50%, mientras que en el sector manufactura y en tiendas de conveniencia la rotación está entre el 7% y 10%, respectivamente. La rotación de personal afecta en la pérdida de habilidades y conocimientos que se llevan los colaboradores a su partida, generando efectos negativos en la estabilidad y crecimiento de la organización.

La antigüedad en el empleo es una medida de rotación de personal a nivel de países donde existe una gran variabilidad en la antigüedad laboral. Se puede destacar el caso de Ecuador y Bolivia con la antigüedad más alta de la región que tienen en promedio 10 años. En el otro extremo se encuentra Colombia, que presenta la antigüedad promedio en el empleo más baja dentro de los ocupados y de los asalariados, ubicándose en 6 años y 4,3 años en 2014, respectivamente dentro de cada grupo de trabajadores. En 2014, Colombia además presenta la mayor rotación laboral. Este país cuenta con la proporción más grande de trabajadores con menos de un año de antigüedad, cerca del 30% y a su vez se observa la menor proporción de trabajadores con 5 años de antigüedad o más (37%). Además, en el grupo de trabajadores con 5 o más años de antigüedad, Bolivia tiene la mayor proporción de ocupados en este grupo (56%) y en Argentina se observa el mayor crecimiento en este grupo en el periodo analizado se incrementó en 6 puntos porcentuales.

En ese sentido, el Perú tiene una de las tasas más altas de rotación de personal de América Latina 18% en comparación con un 5% a 10% para Latinoamérica (APERHU, 2017) y que la rotación del personal genera grandes sobrecostos a las empresas. El crecimiento económico, el desarrollo de nuevos sectores y las nuevas oportunidades laborales en provincias, son las principales razones que ayudan a explicar estos altos niveles de rotación de colaboradores. Estos resultados son similares a los hallados por Ipsos, en un estudio realizado en 2013 por encargo de la AMCHAM, para conocer las principales políticas de Recursos Humanos (RRHH) entre los gerentes de RRHH de las principales empresas del país. En dicho estudio, la tasa de rotación anual promedio es de 15% (sin tomar en cuenta practicantes ni personal temporal) y es mayor entre las empresas nacionales y las del sector servicios.

Si se toma en cuenta que la tasa de rotación ideal anual promedio es de 7%, estamos frente a un grave problema: La rotación en las empresas es el doble de lo deseado por los gerentes de Recursos Humanos. Los sobrecostos de reclutar, seleccionar y capacitar a nuevos colaboradores son más altos que en el resto de la región y afectan la competitividad de las empresas nacionales. Los sobrecostos se incrementan aún más si agregamos la curva natural de aprendizaje dirigido al personal recién ingresado y su limitada productividad al inicio de sus labores.

En este aspecto, Cineplanet es una empresa que se dedica al entretenimiento de las familias mediante la proyección de películas al ser una empresa enfocada en brindar un buen servicio a sus clientes se preocupan en el clima organizacional, así como también en su talento humano, ya que son los trabajadores quienes tienen el mayor contacto con los clientes; y por ende son el reflejo o imagen de la empresa. La empresa Cineplanet del distrito de Comas mensualmente es evaluada mediante auditorías internas enfocadas en procesos, atención al cliente, indicadores de gestión; entre ellos el índice de rotación de personal que no puede exceder al 5% lo que implicaría que como máximo puede existir una salida de tres trabajadores al mes, pero lo que la empresa quiere es retener a la mayor cantidad de trabajadores para que ellos puedan crecer profesionalmente haciendo línea de carrera. Además, cada trimestre la empresa Cineplanet realiza evaluaciones internas sobre clima organizacional para poder detectar las cosas en las que tienen que mejorar. (p. 11).

En cuanto la variable clima laboral en Chile, el tema del clima laboral ha venido cobrando importancia progresivamente. En el 2011 era aceptado por los psicólogos organizacionales que en el país el tema no era de mayor relevancia en las empresas nacionales. No obstante, lo anterior, se evidenció un adelanto en la importancia del tema por parte de las empresas chilenas. Hoy en día, cada vez más compañías se preocupan por la realización de encuestas a sus trabajadores con el fin de medir su satisfacción en el ambiente laboral. Esto se evidencia en una noticia publicada por los medios chilenos a finales del 2013, según la cual el 89% de las empresas multinacionales chilenas hacían encuestas sobre el clima laboral anualmente.

Es importante anotar que la preocupación por el clima laboral no concierne únicamente al sector privado sino también al público. Ha sido tal la importancia que ha cobrado el tema que en 2015, la presidenta Michele Bachelet expidió el Instructivo Presidencial sobre las buenas prácticas laborales, el cual tiene como uno de sus ejes principales desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto y en el buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas.

El clima laboral en Colombia es un tema que ha llegado con fuerza a las diferentes organizaciones, lo cual se ve reflejado en el interés constante, de éstas, por su medición e intervención constante. Esto, debido al impacto que tiene el clima en los diferentes procesos tales como la productividad, eficiencia, eficacia y calidad, criterios que facilitan un excelente desarrollo organizacional. Una encuesta realizada por el portal de búsqueda de empleo refleja un desalentador panorama en cuanto a los niveles de satisfacción laboral en Colombia. La encuesta se llevó a cabo en Bogotá, Medellín, Cali, Cartagena, Barranquilla, Bucaramanga, entre otras ciudades capitales e incluyó a 2350 trabajadores, un 36% hombres y el 64% mujeres. La conclusión principal de la encuesta es tan alarmante como contundente, el 71% de los participantes dijeron no sentirse felices con el trabajo que desempeñan en la actualidad. En cuanto a la preferencia entre estabilidad en el trabajo y felicidad



laboral, el 55% dijo que tener estabilidad es más importante que sentirse felices con su trabajo.

En esta línea, Ecuador es uno de los países que más se preocupa por mantener un adecuado clima laboral en el interior de las organizaciones estos esfuerzos tanto gubernamentales y privados se ven reflejados en una encuesta realizada por Proyecto Happiness se encuestó a 1 034 trabajadores ecuatorianos en torno a la felicidad laboral en Ecuador, una muestra importante frente al total de 2 062 963 personas que trabajan en empresas privadas y 489 203 en las públicas del país. Del estudio se puede concluir que sentirse a gusto y cómodo en el empleo, permite generar mejores relaciones entre compañeros de trabajo, además de aportar en el rendimiento de las labores diarias. Por otro lado, la baja remuneración, la falta de autonomía, el poco reconocimiento y la tensión son algunos de los factores que afectan, directamente, la productividad. Además, inciden en el clima laboral y por ende representan sinónimo de infelicidad para los colaboradores. El estudio indica que el 56% de los encuestados se siente feliz en su lugar de trabajo. Apenas un 9% padecería de la denominada infelicidad laboral frente a ello el 67% de los trabajadores ecuatorianos siente orgullo del lugar donde trabaja.

En Perú, una encuesta realizada por Aptitus (2018) indica que el 86% de peruanos afirmó que estarían dispuestos a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral; si bien el asunto más importante para aceptar un puesto de trabajo lo sigue liderando el tema de la remuneración (27%), un 23% coloca en segundo lugar de prioridades al buen clima o ambiente laboral en sus centros laborales. El tercer aspecto más valorado por los trabajadores (22%) es contar con todos los beneficios de un trabajador formal; seguido por la opción de formar línea de carrera (19%) e incentivos como los horarios flexibles (9%); asimismo, el 81% de los trabajadores encuestados consideró que el clima es muy importante para su desempeño laboral y el 19% precisó que este aspecto no influye en sus funciones.

Respecto a cómo se desarrolla el ambiente en la organización, el 70% indicó que toman en cuenta sus opiniones, sugerencias, ideas o soluciones y

el 30% que no lo hacen. En tanto, solo el 49% de los trabajadores manifestó que practican la meritocracia como forma de reconocimiento o premio a su desempeño; y, por otro lado, el 64% reconoció sentirse valorado por su jefe directo y un 36% dijo no sentir que su trabajo era apreciado.

En el aspecto local, Intradevco Industrial S.A., es una empresa dedicada principalmente a la manufactura y comercialización de productos para la limpieza del hogar y productos para el cuidado personal, esta empresa presenta un clima laboral inadecuado, donde los operarios laboran desmotivados y en algunos casos existe problemas entre los mismos colaboradores, esto es la causa de la insatisfacción laboral que presentan los obreros en relación a sus labores, no se sienten a gusto con la forma en que deben desempeñarse, perciben su trabajo como algo rutinario y no se sienten motivados lo suficiente para trabajar mejor, a esto se le suma que en los últimos meses se ha registrado un elevado índice de rotación de personal, que no solo afecta en costos como el reclutamiento como servicios médicos, anuncios en periódicos, material de reclutamiento, costos de ingreso, costo de desvinculación sino también el incumplimiento del programa producción causada por el vacío dejado por el obrero desvinculado ya que muchas veces los equipos están parados por estos faltantes y el aumento de accidentes laborales.

La realidad es que no se conoce con exactitud las variables que tienen mayor influencia en la rotación del personal, por lo que existe la necesidad de saber si el clima laboral incide en ello, constituyéndose en la finalidad de la investigación.

En este sentido, la investigación pretende determinar el grado de relación entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. durante el año 2018.

Respecto a la dimensión comunicación, se observa problemas como el ineficiente proceso de comunicación interna que ocurre en la fase de reclutamiento y selección de los colaboradores en la empresa Intradevco

Industrial S.A., debido a que se genera un conflicto porque los objetivos personales no están alineados con los objetivos organizacionales por eso se considera importante que al ingresar los nuevos trabajadores a la empresa, se les realice una inducción sobre los objetivos de la organización, para que ellos sepan y conozcan hacia dónde va la empresa y lo que se desea lograr a corto, mediano y largo plazo.

En cuanto a la dimensión de conflicto existen problemas como la mala resolución de los conflictos que muchas veces acaban en discusiones, peleas entre obreros llegando a hacerse general entre áreas de producción, eso genera baja motivación tanto colectiva como individual a largo plazo, el mal manejo de conflictos y la poca cooperación por parte del personal obstaculiza el avance de la empresa, así como su rendimiento y competitividad. Esto impacta de manera directa a la rotación de personal que tiene en la empresa ya que la desmotivación en los trabajadores los arrastra a la decisión de renunciar y cambiar su entorno laboral, esto sumado a que un trabajador desmotivado puede contagiar a sus compañeros haciendo cada vez que más personas estén inconformes con sus condiciones laborales.

En cuanto la dimensión de cooperación, uno de los problemas que tiene la empresa es que no cuenta con procesos de aprendizaje estructurados, la difusión del conocimiento y cooperación para el aprendizaje para los nuevos trabajadores no es la adecuada por parte de los jefes de producción y personal antiguo generando un ambiente laboral negativo debido a que impacta en el rendimiento laboral ya que no encuentran un entorno que respalde sus necesidades de crecimiento y desarrollo. Estructurando un plan de aprendizaje y desarrollo se pueden obtener beneficios para la organización, pero los trabajadores al no percibir ninguna preparación para desarrollar un plan de carrera por parte de la empresa optan por la renuncia lo que incide en la alta rotación de personal operario con la que cuenta la empresa Intradevco Industrial.

En cuanto a la dimensión de seguridad, se puede mencionar que el personal operario debe enfrentarse a una serie de situaciones dentro de su

área de trabajo, por lo cual es importante que se sientan cómodos y seguros dentro del ambiente donde se desempeña, pues sin duda se ve reflejado en su desempeño y resultado, en este sentido, la empresa registra problemas de otorgamiento de ropa y equipos de seguridad al personal de planta, lo que genera malestar. La seguridad en el ambiente de trabajo para la empresa Intradevco Industrial influye en el buen desempeño del personal puesto que provee las condiciones y herramientas necesarias para desarrollar su labor adecuadamente, esto sumado a la satisfacción laboral, compensación, entre otros conforman lo que nombramos como clima laboral, es así que la seguridad conforma parte importante sobre la percepción que tienen los trabajadores hacia la empresa.

Respecto a la dimensión de innovación hoy en día es una necesidad de toda organización moderna y parte de la estrategia global de la empresa para concebir la creación y obtener una ventaja competitiva, es así que manteniendo un clima laboral adecuado se promoverá la creatividad y estímulo para la generación de nuevos conocimientos que se traducen en innovaciones, que son generadas por el aprovechamiento de las ideas de las personas de la organización. En ese sentido para Intradevco Industrial, la transferencia de conocimientos por parte de sus trabajadores que les permita no solo la creación de nuevos productos sino también de mejorar sus procesos productivos se hace de vital importancia.

En la dimensión de remuneración se presenta la problemática de los bajos sueldos para el personal operario que es un factor probable de influencia en la decisión de los trabajadores de retirarse de la empresa, ya que estos consideran que son insuficientes por la labor que realizan y como consecuencia el alto índice de rotación en la empresa.

En la dimensión de alimentación, es esencial una correcta alimentación para el desempeño laboral mas aún en este caso donde el esfuerzo es físico para los operarios muchas veces el rendimiento es bajo debido a que el menú otorgado por la empresa no contiene las calorías que normalmente debiera tener en consideración al trabajo realizado.

Con respecto a la oportunidad de los trabajadores, estructurando un plan de aprendizaje y desarrollo se pueden obtener beneficios para la organización, pero los trabajadores al no percibir ninguna preparación para desarrollar un plan de carrera por parte de la empresa optan por la renuncia lo que incide en la alta rotación de personal operativo con la que cuenta la empresa.

Por último, la adaptabilidad del personal operativo debe enfrentarse a una serie de situaciones dentro de su área de trabajo, por lo cual es importante que se sienta cómodo y seguro dentro del ambiente donde se desempeña, pues sin duda se ve reflejado en su desempeño y resultado, en esta parte se en la empresa se registra problemas de poco reconocimiento a la labor realizada, lo que genera malestar en los colaboradores y como consecuencia su renuncia.

### **Problema general.**

¿Qué relación existe entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?

### **Problemas específicos.**

¿Qué relación existe entre la comunicación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?

¿Qué relación existe entre el conflicto y cooperación con la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?

¿Qué relación existe entre la seguridad y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?

¿Qué relación existe entre la innovación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación.**

En la empresa Intradevco Industrial S.A., existe un problema de alto índice de rotación de personal, por lo que en esta investigación se plantea una hipótesis la cual relaciona la rotación de personal y el clima laboral que presenta la empresa, razón por la cual a través de cuestionarios y procedimientos estadísticos se midió el clima laboral y rotación de personal lo que permitió obtener un diagnóstico de la situación actual del personal con respecto a sus motivaciones, cultura, clima laboral, cuyos resultados se evidencia en recomendaciones que ayuden a la empresa a gestionar y mejorar estas variables que son importantes para la empresa.

### **Justificación teórica.**

La investigación busca determinar las relaciones entre las variables de estudio que evidencie las condiciones que tiene el personal y los posibles factores que están ocasionando la alta rotación de personal; si bien es cierto existen posibles variables que ocasionan esta tendencia no se sabe con certeza los factores más influyentes y si estas están dadas por el ambiente laboral o la situación de trabajo, para determinar si existe una relación o no, para poder generar acciones que permitan corregir estas condiciones negativas, poder solucionar y evitar consecuencias que perjudiquen a la empresa. Es necesario encontrar y poner en marcha herramientas de gestión humana y de desarrollo organizacional la utilidad de la investigación generará mejorar la calidad de vida de cada uno de los servidores e inducirá la apertura de nuevos y mejores espacios.

Por otro lado, la variable clima laboral se fundamenta en la teoría de Chiavenato (2009) que lo define como: “El ambiente interno entre los miembros de la organización y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes y se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente laboral” (p. 74). Asimismo, la variable rotación de personal se basa en los aportes teóricos de Rincón (2006)

las investigaciones realizadas demuestran que la rotación de personal está influenciada por la desmotivación y la insatisfacción laboral puesto que en todos los ámbitos de la vida humana interviene la motivación como mecanismo para lograr objetivos y alcanzar metas, además las personas tienen necesidades que requieren más que dinero para satisfacerlas.

### **Justificación práctica.**

Esta investigación se realizó porque existe la necesidad de mejorar el clima organizacional y rotación del personal en la organización de la empresa Intradevco, es así que, encontrando una relación entre estas dos variables, la investigación permite formular recomendaciones que sean alternativas de solución que permitan resolver los problemas que se presenten en la empresa respecto a las variables clima organizacional y la rotación de personal.

### **Justificación metodológica.**

El aporte metodológico de la investigación se basa en la elaboración y estandarización de los instrumentos de recolección de datos y sus procedimientos estadísticos para medir las variables clima organizacional y rotación del personal, dichos instrumentos presentan niveles promedios suficientes de validez y confiabilidad.

## **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos.**

### **Objetivo general.**

Determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

### **Problemas específicos.**

Determinar la relación entre la comunicación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

Determinar la relación entre el conflicto y cooperación con la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

Determinar la relación entre la seguridad y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

Determinar la relación entre la innovación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

#### **1.4. Limitaciones de la investigación.**

Las limitaciones que se presentan en el desarrollo de esta investigación son los siguientes:

##### **Limitaciones bibliográficas.**

La bibliografía en cuanto a la búsqueda de antecedentes de investigación ha sido regularmente escasa, ya que no se han encontrado trabajos de investigación que contengan ambas variables empleadas en el presente trabajo de investigación.

##### **Limitación teórica.**

Hay una ausencia moderada de antecedentes de investigación relacionada con el tema planteado y diseño de estudio de las escuelas de pre grado y post grado en los principales centros de estudio superiores de nuestro país.

##### **Limitación temporal.**

Falta de tiempo para realizar las investigaciones, debido a que las universidades cuentan con un horario de atención diferente al horario disponible de la investigadora; sin embargo, gracias al empeño y perseverancia se



podieron resolver las dificultades y se realizó con mucho éxito y mucha dedicación la presente investigación.

### **Limitación económica.**

Los gastos económicos para la obtención de materiales bibliográficos son propios y actualizados.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudios**

### **Antecedentes internacionales.**

Miranda (2007) en su tesis: “Rotación laboral en representantes de venta en terreno de una empresa de distribución para retail de productos de consumo masivo”. Realizado en la universidad de Chile, para obtener el título profesional de psicólogo, tuvo como objetivo determinar qué factores pueden estar incidiendo en el elevado número de rotación de representantes de venta en terreno de una empresa de distribución a canales retail de productos consumo masivo. El diseño es de tipo exploratorio – descriptivo, realizada en una muestra conformada por la totalidad de los trabajadores, llegó a las siguientes conclusiones:

La conclusión final de esta investigación evidencia una disonancia entre la remuneración percibida por cada trabajador y su desempeño dentro de la empresa. Asimismo, la rotación de personal se evidencia por falta de desarrollo profesional y falta de comunicación entre sus jefes y trabajadores.

Respecto a la rotación voluntaria se ha podido observar en la investigación que el 71% de encuestados de esta empresa ha renunciado de manera voluntaria lo que deja una buena imagen de la empresa, por otro lado, estas renuncias se han dado por la baja remuneración que perciben en la empresa.

El aporte que brinda esta tesis con respecto a la investigación que se está desarrollando, radica en la gran ayuda que brinda el uso adecuado de un instrumento de recolección de información y la factibilidad que tiene para poder obtener datos certeros de nuestra investigación.

Fernández (2014) en su tesis: “Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A”, realizada en la Universidad Central del Ecuador en la Facultad de ciencias psicológicas, Quito, Ecuador, para optar el título profesional de psicología industrial cuyo objetivo fundamental

fue determinar si el clima laboral influye directamente en la rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. La hipótesis plantea que el clima laboral influye directamente en la rotación de personal motorizado en la empresa. El fundamento teórico se sustenta en la teoría del clima organizacional de Chiavenato, respecto a: influencia del clima laboral en la organización y los trabajadores, factores determinantes de la rotación de personal, costos de rotación de personal, satisfacción laboral. La investigación fue de tipo correlacional no experimental, donde no se seleccionó una muestra porque se trabajó con el total de la población de 50 colaboradores motorizados de la empresa Sodetur S.A., llegando a las siguientes conclusiones:

Efectivamente existe una incidencia importante del clima laboral en la rotación de personal de la empresa investigada, Sodetur S. A.

El clima laboral de la empresa es considerado inadecuado, especialmente en cuanto a la estabilidad y seguridad del personal.

Los índices de rotación en la empresa se encuentran en un nivel negativo considerándolo inadecuado con un -1,20 de desvinculaciones del personal.

Portillo, Morales y Ibarvo (2016) en su investigación: "Clima Laboral y su relación con la rotación del personal operativo de una empresa maquiladora" realizado para el encuentro nacional sobre desarrollo regional en México, AMECIDER - ITM, Mérida, Yucatán, cuyo objetivo fue la realización de un estudio del clima organizacional, los resultados obtenidos se compararon con los índices de rotación de personal, para así demostrar la relación que existe entre ambas variables, las dimensiones que mejor y peor califican en el clima laboral y un análisis sobre perfiles de género, antigüedad, turno y área de trabajo en una empresa maquiladora en la ciudad de Chihuahua. La investigación es de tipo no experimental, cuantitativa y transversal, se diseña y aplica un cuestionario como instrumento de recopilación de información, se aplica a una muestra de la población total de

trabajadores operativos de la empresa, llegando a las siguientes conclusiones:

Existe relación entre el clima laboral y la rotación de personal, al mostrar que las medias positivas reflejan porcentajes más bajos de rotación de personal, mientras que las medias por debajo del rango positivo reflejan porcentajes más altos de rotación de personal.

La conclusión general refiere que si existe relación entre el clima organizacional y rotación del personal, con la recomendación de tomar puntos de control en el clima laboral para reducir el índice de rotación de personal.

Garduño (2014) en su tesis: "Encuesta de clima laboral del personal sindicalizado y no sindicalizado de una empresa química del parque industrial Lerma", realizada en la Universidad Autónoma del Estado de México en la Facultad de Ciencias de la Conducta, Toluca, para optar el título de licenciado en psicología, cuyo objetivo fue medir el clima laboral de una empresa de la rama química ubicada en el Municipio de Lerma; a través de una encuesta diseñada por la organización, con una muestra de 290 colaboradores de los cuales 125 son del sexo femenino y 165 del sexo masculino, con un rango de edad de 18 a 60 años, con escolaridad de primaria a maestría; y clasificados en sindicalizados y no sindicalizados, llegando a la siguiente conclusión:

En términos generales se traduce en un clima con área de oportunidad o mejora en prácticamente todas sus dimensiones, sobresaliendo aspectos de recompensa, aspectos institucionales y de comunicación, liderazgo y poder de decisión.

Díaz (2013) en su tesis: "Identidad Organizacional y Rotación de personal" (Estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción en el municipio de Quetzaltenango), realizada en la Universidad Rafael Landívar en la Facultad de Humanidades, Quetzaltenango, Guatemala, para obtener el título de psicología industrial y organizacional con el objetivo principal de determinar la influencia de la identidad organizacional

en la rotación de personal, estudio que se realizó en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción de Quetzaltenango, la investigación fue de tipo descriptivo, los sujetos estaban conformados por 60 colaboradores, de género masculino y femenino. A quienes se les administro una escala de Likert, con la cual se pretendía conocer el nivel de identidad de los colaboradores y las posibles causas de rotación de personal, llegando a la siguiente conclusión:

La manera como la identidad organizacional está relacionada con la rotación de personal, se realiza por medio de la motivación personal, de observación, de comunicación formal e informal, trato y responsabilidad de los colaboradores hacia la empresa; esto se logra con los valores, la cultura, la misión, la visión, la filosofía y la estructura organizacional de la empresa, demostrando el grado de identificación que tienen los colaboradores con el desarrollo de la empresa.

Sarmiento y Torres (2017) en su tesis: “Análisis del clima laboral y su relación con la rotación del personal del departamento de Call Center Internacional en la empresa Setel”, realizada en la Universidad de Guayaquil, para optar por el título de ingeniero comercial, cuyo objetivo fue determinar cuáles son los aspectos que influyen en el clima laboral y su relación con la rotación del personal del departamento de Call Center Internacional en la empresa Setel; a través de encuestas y entrevistas a los colaboradores del departamento de Call Center Internacional con el fin de conocer la percepción que tienen acerca del clima organizacional del departamento y su relación con la rotación del personal, la población estaba integrada por 16 colaboradores en el caso de esta investigación se tomó una muestra por conveniencia debido a que la población total es pequeña, llegó a la conclusión que el clima organizacional del departamento de Call Center Internacional si influye en el incremento de la rotación del personal en la empresa Setel.

## **Antecedentes nacionales.**

Aspajo (2018) en su tesis: “El clima organizacional y su influencia en la rotación de personal en una de las cadenas de tiendas retail de Lima Metropolitana, 2018”. Realizada en la Universidad Privada del Norte, para obtener el Título de licenciado en Administración, tuvo como objetivo conocer la influencia que existe entre el clima organizacional y la rotación del personal en una de las cadenas de tiendas retail de Lima Metropolitana, 2018. La investigación realizada es de tipo no experimental y transversal ya que no se manipuló ninguna de las variables. La muestra estudiada fue determinada por conveniencia, siendo 113 encuestados. Llegó a la siguiente conclusión:

La conclusión de esta investigación evidencia que existe una correlación y se concluyó que existe influencia de clima organizacional en la rotación de personal en una de las cadenas de retail de Lima Metropolitana.

Julon (2017) en su tesis: “Influencia del clima laboral en la rotación de personal área servicio al cliente super mercados Metro Plaza Norte, Lima 2017”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo en la Facultad de Ciencias Empresariales, para optar el título de Licenciada en Administración tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima laboral en la rotación del personal del Área de Servicio al Cliente en el Supermercado Metro Plaza Norte, Lima 2017, contó con una población de 90 trabajadores y una muestra de 73 trabajadores; para la obtención de datos se hizo mediante un cuestionario de preguntas donde se utilizó el software SPSS 21 para el procesamiento de los datos, donde se obtuvo como conclusión general la determinación de la influencia del clima laboral en la rotación del personal del Área de Servicio al Cliente en el Supermercado Metro Plaza Norte, Lima 2017.

Espinoza (2017) en su tesis: “Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call center Atento Perú: Área clientes del BBVA, 2016” realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú, para optar por el título de licenciado en

administración de empresas, cuyo objetivo fue abordar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa de Call center Atento, delimitándola al área de clientes del BBVA. Cuando se hace referencia al clima laboral se entiende como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano; y la rotación como el retiro permanente del personal de una organización, la investigación se realizó con una metodología de tipo descriptiva correlacional, siendo un diseño no experimental y con un muestreo no probabilístico y las encuestas se realizaron al término de la jornada laboral, así como las entrevistas a los expertos, llegando a la siguiente conclusión:

Se ha comprobado que no existe relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de call center Atento Perú: Área Clientes del BBVA, 2016 y que los factores de rotación se deben a exigencias especiales de los clientes bancarios, el cual requiere capacitación especial, tanto de los productos y servicios, ello debe ser constante ya que varían continuamente.

Valdivia (2014) en su tesis: "El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper- Trujillo S.A". Realizada en la Universidad Nacional de Trujillo. La investigación tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa objeto en estudio. Asimismo, tuvo como muestra 117 colaboradores, las cuales se les aplicó un cuestionario, sirviendo como instrumento para la recolección de datos, las cuales ayudaron para el desarrollo de la investigación.

La investigación concluye que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral del personal. La motivación, confortabilidad, autorrealización profesional, seguridad personal, y la fomentación de desarrollo son las dimensiones más resaltantes y las que influyen directamente en el desempeño laboral. La motivación es un factor importante para el desempeño de los trabajadores y la comunicación que se



maneja en la empresa es la adecuada, permitiendo que haya más compañerismo entre los trabajadores y una relación amena.

Domínguez y Llerena (2013) en su tesis: “Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A – Planta Trujillo”, realizada Universidad Privada Antenor Orrego en la Facultad de Ciencias Económicas, Trujillo, Perú, para optar por el título de licenciado en administración, tuvo como propósito conocer la relación existente entre la rotación de personal, la productividad y rentabilidad de Cotton Textil S.A.A – planta Trujillo. La investigación se realizó con una metodología de tipo descriptiva correlacional, siendo un diseño no experimental y con un muestreo no probabilístico y la muestra fue conformada por 154 trabajadores de la empresa Cotton Textil S.A.A., seleccionados de la población y el diseño de la contrastación de la hipótesis es correlacional, llegando a la siguiente conclusión

Se determinó, a través de la confirmación de la hipótesis, que existe una relación inversa entre la rotación de personal y la productividad; sin embargo, con la rentabilidad existe una relación directa

Espinoza (2017) en su tesis: “Clima laboral y su relación con la rotación del personal administrativo, Red de Salud Lima Norte IV - Puente Piedra - 2017”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo en la Facultad de Ciencias Empresariales, para optar por el título de licenciado en administración, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal administrativo, Red de salud Lima Norte IV Puente Piedra - 2017, lo cual involucró la búsqueda de fuentes de información, se llevó a cabo mediante una investigación de tipo aplicada, la población objeto de estudio fueron los trabajadores administrativos, la muestra del estudio estuvo conformada por 80 colaboradores tanto el personal de la sede administrativa central como el personal administrativo de los establecimientos de salud; para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta compuesta por 17 preguntas en medición de escala de Likert, luego de ello estos resultados

fueron procesados, analizados y estudiados mediante el programa estadístico SPSS, legando a la siguiente conclusión:

Se concluye que dos tercios de los trabajadores mostraban insatisfacción en su centro laboral y sensación de frustración; dos tercios del personal administrativos mostraron satisfacción laboral. En cuanto al clima laboral cerca del 70% del personal tanto administrativo como docentes lo calificaron como positivo.

## **2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas del clima laboral**

El clima organizacional se puede definir como el ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que podrían tener influencia en el desempeño y dan forma al ambiente de trabajo de la organización es por eso que sus características genera identidad en el trabajador puesto que se sentirán orgullosos de pertenecer a la empresa aportando con sus esfuerzos; hoy en día la eficiencia para las empresas es un punto importante para poder cumplir con los objetivos trazados en ese sentido el clima organizacional es un factor que influye directamente, una persona para que pueda ser más productiva debe desenvolverse en un ambiente adecuado que lo motiven a la cooperación y el espíritu en equipo, es así que se logra un alto desempeño, compromiso y a la vez grupos de trabajos óptimos.

#### **2.2.1.1. Definiciones de clima laboral.**

Hodgetts y Altman (1985) define al clima laboral como: “Un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (p. 376).

Rodríguez (2001) define el clima organizacional como: “Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto

al trabajo, el ambiente en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (p. 159).

Goncalves (1999) Citado por Caligiore y Díaz (2003) respecto al clima organizacional dicen: “Un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros” (p. 645).

### **2.2.1.2. Características del clima laboral**

El clima organizacional de una empresa puede tener las siguientes características, es permanente esto quiere decir que las empresas tienen firmeza del clima organizacional, pero con ciertos cambios que se van dando en el tiempo, este tiene influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores sin embargo los mismos pueden modificar el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes modificándolos.

Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma, a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima; problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir los empleados pueden estar insatisfechos.

### **2.1.1.3. Importancia del clima laboral.**

Pintado (2014) se refiere al clima como importante para el desarrollo de una organización, en su evaluación y adaptación al medio exterior. Por ello es esencial que la gerencia actúe proactivamente con el fin de analizar y diagnosticar el clima organizacional debido a que podrá:

Evaluar las fuentes del conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización además de iniciar y sostener un cambio que indique a la gerencia los elementos específicos sobre los cuales intervenir. Siguiendo con el desarrollo de su organización y previniendo los problemas que pudieran surgir, además de reevaluar el fortalecimiento, desarrollo de la cultura corporativa y el desarrollo organizacional. (p. 315).

Brunet (1987) sostiene:

El entorno laboral refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, por ello es importante que el administrador sea capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización. Con esa capacidad el administrador puede evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción de los miembros de una organización y al identificar estas puede dirigir sus intervenciones con el fin de iniciar y sostener un cambio en algunos elementos y continuar con el desarrollo de su organización previniendo problemas que puedan surgir. (p. 20).

#### **2.2.1.4. Teorías relacionadas al clima laboral.**

##### **Teoría del clima laboral de Likert (1967)**

Likert (1967) establece que: “El comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, afirma que la reacción está determinada por la percepción” (p. 35).

Asimismo, para Likert (1967) citado por Brunet (1987) existen tres variables:

**Variables causales**, son variables independientes que determinan como el sentido de una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Las variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales:

Pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden agregar nuevos componentes. Son variables independientes (de causa y efecto).

**Variables intermediarias**, estas variables: “Reflejan el estado intermedio y la salud de una empresa. Las variables intermediarias son, de hecho, las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa” (p. 28).

**Variables finales**, son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes: “Estas variables reflejan, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa” (p. 28).

Brunet (1987) describe los siguientes tipos de clima organizacional, según la teoría de Likert que sustenta los sistemas de organización en el marco de los climas, ellos son:

**Clima Autoritario explotador:** En este tipo los jefes o altos mandos de la empresa no tienen confianza con sus trabajadores y todas las decisiones u objetivos se toman en la cima de la organización.

**Clima Autoritario paternalista:** En este tipo la dirección tiene una confianza sumisa con sus empleados, como la de un amo con su siervo, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

**Clima Participativo consultivo:** La dirección tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente, pero se permiten a los subordinados que tomen decisiones específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

**Clima participativo en grupo:** donde la dirección tiene plena confianza en sus empleados, los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, la comunicación es de forma ascendente, descendente y lateral, los empleados están motivados por la participación, implicación y establecimiento de objetivos de rendimiento.

#### **2.2.1.4. Dimensiones de clima laboral**

##### **Comunicación.**

Duarte (2003) al respecto dice:

Desarrolla el concepto y la caracterización de la comunicación con base en Merleau-Ponty, el cual denomina el “acto de comunicar como el encuentro de fronteras perceptivas”, siendo que “al otro y su conciencia sólo se puede acceder porque también el hombre es un ser cultural”. La interacción entre el ser humano culturalmente situado y los objetos culturales propicia el desarrollo de motivos y percepciones de uno con otro, que compartan y creen entendimientos comunes, en los cuales el lenguaje promueve el diálogo entre las conciencias. (p. 46).

Hersey (1998) menciona que:

Las habilidades de comunicación tanto escrita como oral son cruciales no solo para la obtención de un puesto, sino también para desempeñar el puesto con eficacia. El saber escuchar es una de las habilidades más importantes en el proceso de la comunicación, si se aprende la dinámica de escuchar se pueden prevenir malos entendidos de errores de comunicación, así como, aumentar la capacidad de trabajar más productivamente con los empleados y con las demás personas dentro de las organizaciones. (pp. 338 - 339).

##### **Conflicto y Cooperación.**

Los conflictos son inevitables cuando varias personas trabajan juntas, al respecto, Ayestaran (1999) dice:

En los grupos que trabajan de manera continuada, el conflicto surge en una variedad de formas y contextos. Los miembros del grupo pueden sentirse, insultados o engañados por otros miembros, pueden estar en desacuerdo con la solución o con la aproximación seguida para resolver el problema, pueden descubrir serias diferencias entre ellos en valores y actitudes, etc., Algunas veces los miembros del grupo expresan sus sentimientos, de forma constructiva, pero en otras ocasiones no lo hacen. (p. 203).

Ayestarán (1999) indica que en la gestión del conflicto sólo resulta exitoso para el trabajo grupal cuando en el manejo de los conflictos se utiliza el estilo llamado “solución de problemas”. Pero esta conducta exige que la responsabilidad de los problemas sea asumida por todos los miembros del grupo y que la búsqueda de solución a los problemas sea

compartida igualmente por todos. Según el autor esto sólo es posible en aquellas culturas en las que la confianza y la conciencia de interdependencia objetiva va más allá de los límites impuestos por las categorías legales y formales o por las estructuras sociales colectivistas de carácter familiar, tribal, étnico, lingüístico o nacional. En este sentido, el entrenamiento en el manejo de los conflictos desde conductas de cooperación activa tiene que ir unido a un cambio progresivo de la cultura de las organizaciones en la línea de una mayor atención a la autonomía emocional e intelectual de los individuos y de una descentralización del poder, de manera que haya una mayor coherencia entre la responsabilidad atribuida a los trabajadores y la autoridad que se les concede para tomar decisiones pertinentes para cumplir con sus obligaciones.

## **Seguridad**

Menéndez (2009) dice que: “La seguridad e higiene laboral constituye una disciplina que tiene como objeto el estudio de los acontecimientos laborales para el análisis de los factores de riesgo y las causas que producen los accidentes y enfermedades de trabajo” (p. 46)

En ese sentido, Mondy (2009) dice:

La seguridad implica la protección de los empleados contra lesiones por accidentes de trabajo. La salud se refiere a la ausencia de enfermedad física o emocional en los empleados. Los problemas en estas áreas afectan a la productividad y la calidad de vida laboral. (p. 79).

## **Innovación**

Schumpeter (1942) entendió la innovación como:

Una de las causas del desarrollo económico, como un proceso de transformación económica, social y cultural, y la definió como: la introducción de nuevos bienes y servicios en el mercado, el surgimiento de nuevos métodos de producción y transporte, la consecución de la apertura de un nuevo mercado, la generación de una nueva fuente de oferta de materias primas y el cambio en la organización en su proceso de gestión. (párr. 3).

Porter (1990) la define como: “Las empresas consiguen ventajas competitivas a través de la innovación. Su aproximación a la innovación se realiza en sentido amplio, incluyendo nuevas tecnologías y maneras de hacer las cosas” (párr. 2).

### **2.2.2. Bases teóricas de la variable rotación de personal**

La rotación del personal podría ser causada por varios factores que quizás pasen desapercibidos en el día a día, estos son algunos de las principales razones que un empleado decide renunciar comúnmente, el total de trabajadores que se retiran de la empresa, en relación total de empleados de una organización es conocido como rotación del personal. Para las empresas unos de sus principales inconvenientes son los costos que representan la excesiva rotación ya sea por los tramites capacitación y la poca eficiencia

La rotación de personal es un aspecto a tener muy en cuenta en una actividad económica ya que esta puede ser la diferencia entre elevada o baja productividad. Así mismo tener el control de la rotación del personal es primordial para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Puede ocasionarse por una remuneración insatisfactoria es afectada por el mal clima laboral debido a la falta de seguridad de trabajadores decide dejar su centro de trabajo ocasionando la rotación

#### **2.2.2.1. Definiciones de la rotación de personal**

Rodríguez (2001) define la rotación de personal como:

El derecho a buscar nuevas oportunidades y nuevos alicientes económicos y profesionales para mejorar el estatus personal y profesional es algo consustancial a la naturaleza humana y entraña múltiples aspectos positivos para el desarrollo de la carrera profesional del individuo”. Así mismo, complementa esta definición como el cambio que los empleados realizan de una organización a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción o adquisición de



nuevas experiencias que les permitirán enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel retributivo. (pp. 247 - 248).

Por otro lado, Taylor (1999) menciona que:

La rotación de personal se puede desarrollar de dos maneras: la rotación de personal interna y externa. La primera, consiste en la reubicación del empleado dentro de la misma empresa, ya sea por medio de las promociones o cambios de puesto. En cambio, la segunda se trata de la salida del empleado de la empresa donde labora, con el objetivo de buscar nuevas ofertas laborales. (p. 123).

Chiavenato (1990) dice:

El término rotación de recursos humanos se usa para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. (p. 132).

### **2.2.2.2. Importancia de la rotación de personal**

Aunque los activos financieros, de infraestructura, de equipamiento y de planta son recursos ineludibles para la empresa, los colaboradores tienen un rol principal para las mismas, ya que son los que proporcionan la parte creativa e innovadora en cualquier organización. Los recursos humanos son los que se encargan de innovar, diseñar, producir los bienes y servicios que brinda la empresa, de supervisar la calidad de sus procesos y productos, de la distribución de los mismos, de la asignación de los recursos financieros, fijar los objetivos y las estrategias para alcanzarlos. Es así que la organización debe hacer esfuerzos por fidelizar a su personal competente y evitar que estos tiendan a cambiar de empresa.

### **2.2.2.3. Características de la rotación de personal**

Reyes (2005) la rotación de personal puede ser de característica forzosa y voluntarias. Entre las que se puede señalar:

- Por muerte
- Por jubilación

- Por incapacidad permanente
- Por enfermedad

Entre las causas de rotación que de algún modo dependen del trabajador podemos señalar:

- Búsqueda de mejores salarios
- Trato inadecuado por parte de algún jefe
- Falta de crecimiento laboral
- Trabajo no satisfactorio para el empleado.
- Condiciones de trabajo inadecuadas.
- Por despido
- Por mala selección y acomodación. Cuando la selección del personal se ha hecho inadecuadamente, se dará en su trabajo razones de descontento para él y para la empresa, que llevará a la rotación.
- Por motivos personales

#### **2.2.2.4. Teorías relacionadas a la rotación de personal**

Las teorías sobre rotación de personal mencionan que existen dos tipos de rotación de personal, cada una de ellas engloba sus propias causas y consecuencias, las que se detalla a continuación:

##### **A. Rotación de personal voluntaria**

Es entendido cuando el colaborador renuncia a su puesto de trabajo de manera voluntaria, esto puede suceder cuando el trabajador ha encontrado un puesto mejor en otra empresa o sencillamente un puesto que le convence más, en este caso es importante analizar la forma en que está funcionando la empresa, que podría ser: la compatibilidad con el equipo de trabajo, la cultura de la empresa, los beneficios a los que accede el colaborador, entre otros aspectos importantes para el colaborador y la empresa.

Muchas de las causas de la rotación de personal voluntaria tienen que ver con la imagen que la empresa da a sus empleados. Cuando los trabajadores están contentos en el trabajo diario, si se sienten valorados por la empresa y hacen las labores que se suponen encargadas para su puesto, en estos casos hay menos posibilidades de que se vayan a otra compañía.

En caso detectas que algunos empleados deciden aprovechar otra oportunidad o directamente dejar de laborar en tu empresa, es hora de que te plantees cuál puede ser la razón de la decisión de estos, y pensar en una solución para poder fidelizar a tus empleados. También es necesario analizar y tener en cuenta si es un problema de raíz, como estar contratando a las personas no adecuadas para la empresa, que no comparten los mismos valores o no se sienten motivados por el propósito de la empresa.

## **B. Rotación de personal involuntaria.**

Este tipo de rotación no parte del colaborador sino de la empresa, esto generalmente obedece a una reestructuración de la plantilla o por una evaluación desfavorable de su trabajo, pero no es una decisión del propio trabajador. También es importante analizar este tipo de rotación porque te puede estar indicando que tienes problemas en la plantilla o en los procesos de selección.

Las causas más comunes de la rotación de personal involuntaria son a la hora de analizar las causas de la marcha de talento de tu empresa, pero también se debe hacer un análisis de algunos aspectos esenciales de tu empresa que pueden estar detrás de esta rotación. Estas son algunas de las causas más comunes:

## **Una mala supervisión del trabajo**

El orden jerárquico de la empresa es una forma de controlar el rendimiento de la empresa y detectar cuando algo no está yendo cómo se tenía planificado. Los supervisores son los que analizan el trabajo en conjunto y detectan problemas o posibles desviaciones. Cuando hay una supervisión inadecuada pueden surgir problemas con empleados o faltas que pueden derivar en un despido. Lo mejor es tener claro cuál es el trabajo de cada uno para poder enfocarse a objetivos personales y, sobre todo, objetivos de empresa y equipo.

## **Un mal clima laboral**

Si la relación entre compañeros no es buena o armoniosa es decir no se logra integrar a los miembros del equipo, los colaboradores no van a sentirse cómodos yendo a trabajar día tras día. Las disputas entre compañeros o con los jefes son un motivo de rotación laboral, por eso hay que crear un clima de trabajo sano y que incentive el crecimiento personal.

## **El propósito de la empresa no encaja.**

Lo más importante para un colaborador es sentirse identificados con el propósito de la empresa. De esta manera se logra una identificación del colaborador con la empresa, asumiendo las metas y objetivos como propios, haciendo que mejore su productividad dentro de ella.

## **La falta de crecimiento personal y profesional**

Esto generalmente ocurre cuando la empresa, solo se preocupa por el correcto desarrollo de la empresa, pero no de los colaboradores, hay que entender que los colaboradores son una parte importante para la empresa. Ellos esperan hacer carrera, sentir que la empresa cumpla con sus aspiraciones, con su desarrollo, tener un trabajo motivador, crecer como

profesionales, caso contrario la empresa corre el riesgo que el colaborador busque algo mejor en otra empresa.

### **Un salario poco justo**

Cuando un colaborador, no se siente cómodo en la empresa, siempre está buscando otras oportunidades y se les presenta otra oportunidad donde el salario sea superior y no haya otros aspectos por los que quedarse como el propósito de la empresa, los beneficios o la afinidad con los compañeros, pueden decidir adoptar la posición de marcharse de la empresa.

### **Un proceso de selección inadecuado**

Una empresa debe tener mucho cuidado en los procesos de selección de su personal, realizando todas las evaluaciones posibles, cuando el perfil del trabajador no encaja en el puesto de trabajo, en la cultura de la empresa o con los valores, puede que la solución más adecuada para empresa y empleado sea el despido y esto supone una pérdida de tiempo y dinero importante para la empresa.

Dentro del análisis de la rotación de personal es importante analizar las consecuencias de una alta rotación del personal, siendo estas las siguientes

### **Cambios en la productividad.**

La productividad de la compañía puede verse afectada por la rotación laboral. El hecho de que un colaborador deje la compañía implica abrir un proceso de selección para encontrar a la persona ideal para su puesto. Este proceso puede tardar días, semanas o hasta meses dependiendo de la eficiencia de tu estrategia de reclutamiento, y por lo tanto el ritmo de trabajo puede bajar.

Además, la persona nueva que ocupe el puesto tendrá que coger, aprender y tener la dinámica, así que dependiendo de sus tareas esto restará productividad los primeros días de su incorporación. Por eso, es muy importante fidelizar a los empleados para evitar cambios drásticos en la productividad.

### **Cambios en los equipos.**

La rotación de personal no sólo afecta a la empresa como negocio, sino que también tiene un impacto en los empleados ya que pierden a uno de sus compañeros. Además, también afecta a cómo los trabajadores perciben la cultura de la empresa, si ellos perciben que en cualquier momento lo pueden despedir es un indicador nefasto para la empresa.

### **Imagen de la empresa comercial y marca empleadora**

Si el talento que está interesado en trabajar en tu empresa ve que hay una alta rotación de personal, se llevará una mala impresión de compañía y por consiguiente tu marca empleadora se verá afectada. Esto podría hacer que perfiles muy interesantes y valiosos para tu empresa decidan no inscribirse en tus ofertas. La empresa debe preocuparse en demostrar que es un excelente lugar para trabajar.

## **2.2.2.5. Dimensiones de la rotación de personal**

### **Remuneración**

Milkovich (1996) dice:

La palabra remuneración significa equilibrar, deducir e implica intercambio. Este significado adquiere validez cuando se enmarca en una relación empleado – empleador, dado que la compensación trata de equilibrar la relación existente entre el capital y el trabajo, otorgando este último una remuneración por las labores realizadas. Por lo demás, define la compensación en términos organizacionales,

como todas las formas de retribuciones financieras, servicios tangibles y beneficios que el empleado reciba como parte de una relación de empleo. (p. 34).

Juárez (2000) dice:

La remuneración significa la retribución, la remuneración o la recompensa que la empresa otorga a sus empleados por su trabajo. Se usa para denotar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo; dicho término comúnmente se le denomina sueldo y generalmente este elemento es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado recibe, por lo que resulta fundamental que la empresa tenga elementos técnicos para determinar el nivel de sueldos de su personal. También cabe mencionar que con el sueldo normalmente se está reconociendo el desempeño que las personas ya han demostrado, es decir, el desempeño pasado. (p. 57).

### **Servicios alimenticios.**

La Organización Internacional del Trabajo (1956) al respecto dice:

Deberían instalarse y mantenerse en funcionamiento en las empresas o cerca de ellas, cuando fuera conveniente, comedores donde se sirvan comidas apropiadas, teniendo en cuenta el número de trabajadores ocupados, la demanda de estos comedores y el grado previsible de su utilización, la inexistencia de otros servicios apropiados para la obtención de comidas y cualquier otra circunstancia. (p. 39).

### **Oportunidades laborales.**

Barkhaus y Boylard (1978) al respecto dice:

Los sueldos justos, condiciones de trabajos adecuados, seguros, planes de carrera, horario flexible, tecnología de punta, programa de capacitaciones, generalmente son los insumos necesarios para que una persona permanezca feliz en una organización. Sin embargo, pese a todos estos beneficios hay muchos trabajadores de una empresa que no se sienten a gusto con ellos mismos debido a que en la actualidad la mayoría de las personas buscan más que un trabajo una oportunidad laboral que se acerquen a sus intereses, personalidad y habilidades. (p. 128).

Dessler (1983) al respecto dice:

En la planeación de recursos humanos, la organización tiene la obligación de utilizar las habilidades de su personal al máximo y dar a cada empleado la oportunidad de crecer y desarrollar todo su potencial. Para algunos expertos esto significa que la organización tiene la obligación de mejorar la calidad de vida laboral de los empleados; esto no quiere decir que se necesita mejorar solo las

condiciones del trabajo o se tiene que dar un incremento en el salario, si no que se necesita hacer que las personas desarrollen sus habilidades y las utilicen; hay que comprometer a las personas en su trabajo y hacer que le interese. Se debe proporcionar entrenamiento y guías que permitan a la persona comprometerse y utilizar todo su potencial. (p. 34).

## **Adaptabilidad**

Chiavenato (2008) indica que:

El ser humano crea las organizaciones para adaptarse a las diferentes situaciones que se dan en el ambiente y poder lograr objetivos. Si se alcanza esa adaptación y son capaces de conseguir los objetivos, la organización se considerará eficaz y podrá sobrevivir en el tiempo, esto en proporción en que las ganancias obtenidas sean mayores a la inversión realizada. Las personas tienen que generalmente adaptarse a ciertas situaciones para satisfacer sus necesidades. Estas satisfacciones van a depender de otras personas generalmente de quienes tengan autoridad, por lo cual es indispensable que la administración entienda el origen de la adaptación o la desadaptación de las personas. (p. 98).

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

#### **Clima laboral.**

Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanente de un ambiente de trabajo correcto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta o las conductas que pueden desarrollar las personas que trabajan a su alrededor o en su ambiente de trabajo.

#### **Comunicación.**

Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas respecto a información que ambas personas consideran importantes para el buen entendimiento.

#### **Eficacia.**

Capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.



**Rotación de personal.**

Es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados. Cada vez que un empleado se va de la empresa, por cualquier motivo aumenta el nivel de rotación del personal de la empresa.

**Remuneración.**

Una remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito.

**Innovación.**

Es una mejora en el modelo de negocio que tiene la empresa, es realizar grandes cambios organizacionales, productivos o tecnológicos en la propuesta que hace un negocio al mercado con el único fin de ser más eficiente y conseguir una mejor posición en el mercado.

**Productividad.**

Relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es descriptiva correlacional, ya que permite describir, analizar y explicar datos, características y comportamientos de las variables de estudio que permitan determinar el grado de relación entre dichas variables.

Al respecto, Hernández Fernández y Baptista (2014) dicen: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92).

Como aspecto complementario, Hernández et al. (2014) dicen: “Los estudios correlacionales, tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más concepto, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

De acuerdo a los momentos en los cuales se recogió los datos, la investigación es transversal, porque los datos se recogieron un solo instante.

Hernández (2006) definen: “Los diseños transversales recopilan datos en un tiempo único” (p. 208).

Asimismo, la investigación se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, puesto que los datos se desarrollan aplicando análisis matemático y estadístico.

Hernández et al. (2014) definen:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado

contexto, se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. (p. 4).

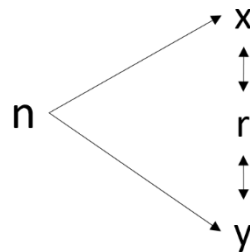
### **Diseño de investigación.**

El diseño que se utilizó para esta investigación es no experimental, porque se genera sin manipular las variables, no existen las condiciones ni estímulos a los que se ha tomado como sujeto de estudio, simplemente se observan los hechos, se analizan, se describen y se explican su desenvolvimiento en su ámbito natural.

Hernández et al. (2014) definen:

El diseño no experimental puede definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para realiza sin manipular para analizarlos. (p. 152).

El esquema de las investigaciones de diseño correlacional es la que se muestra a continuación:



Donde:

n = Tamaño de la muestra

x = Clima laboral

y = Rotación de personal

r = Relación entre las variables

### 3.2. Población y muestra.

#### Población.

La población está conformada por todos los trabajadores de la empresa Intradevco Industrial S.A en el distrito de Lurín, durante el periodo 2018

Tabla 1

*Población de colaboradores de la empresa Intradevco Industrial S.A.*

	Número de colaboradores	%
Hombres	20	66.67
Mujeres	10	33.33
Total	30	100.00

#### Muestra.

La muestra está conformada por 30 colaboradores de la empresa Intradevco Industrial S.A en el distrito de Lurín, durante el periodo 2018, siendo una muestra de tipo probabilística censal, pues se aplicó los instrumentos de recolección de datos al total de colaboradores de la empresa.

Hernández (2006) menciona: “En la muestra probabilísticas toda la población posee la posibilidad que sean seleccionados, mediante la selección aleatoria” (p. 241).

### 3.3. Hipótesis.

#### Hipótesis general

Existe relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

## **Hipótesis específicas**

Existe relación entre la comunicación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

Existe relación entre el conflicto y cooperación con la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

Existe relación entre la seguridad y la rotación del personal obrero en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

Existe relación entre la innovación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

### **3.4. Variables – Operacionalización.**

#### **Definición conceptual de la variable clima laboral**

Chiavenato (2009) dice:

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (p. 121).

#### **Definición operacional de la variable clima laboral**

El cuestionario de clima laboral está conformado por cuatro dimensiones, diez indicadores y 20 ítems las cuales poseen puntuaciones determinadas por 5 tipos de respuesta como indica la escala de Likert, esto determinará el nivel de percepción sobre el clima laboral en la empresa.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable clima laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala de medición y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Comunicación	Coordinación	1 - 7	1: Totalmente en desacuerdo	Alto 94 – 100
	Actitud			
Conflicto y cooperación	Coordinación	8 - 12	2: En desacuerdo	Medio 59 – 94
	Liderazgo			
Seguridad	Compañerismo	13 - 17	3: Parcialmente de acuerdo	Bajo 36 - 59
	Higiene empresarial			
Innovación	Comodidad	18 - 20	4: De acuerdo	
	Implementación			
	Productos nuevos		5: Totalmente de acuerdo	
	Soluciones nuevas			

### **Definición conceptual de la variable rotación de personal**

Reyes (2005) la define como: “El total de trabajadores que se retiran e incorporan, en relación con el total de empleados de una organización. Es decir, una renovación constante de personas en una empresa debido a las altas y bajas en un periodo determinado” (p. 163).

### **Definición operacional de la variable rotación de personal**

El cuestionario de rotación de personal consta de cuatro dimensiones, once indicadores y de 20 ítems las cuales poseen puntuaciones determinadas por 5 tipos de respuesta como indica la escala de Likert, esto determinará el nivel de percepción sobre la rotación del personal en la empresa.

Tabla 3

*Operacionalización de la variable rotación de personal*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos	
Remuneración	Tiempo extra	de	1 - 5	1: Totalmente en desacuerdo	Alto 73 – 100
	Escala remuneración				
Alimentación	Racionalidad	6 - 8	2: En desacuerdo	3: Parcialmente de acuerdo	Medio 36 – 73
	Calidad				
Oportunidad	Tiempo	9 - 15	4: De acuerdo	5: Totalmente de acuerdo	Bajo 20 - 36
	Rendimiento				
Adaptabilidad.	Estabilidad	16 - 20			
	Clima laboral				
	Motivación				
	Reconocimiento				

### 3.5. Métodos y técnicas de investigación.

#### Métodos de investigación.

La investigación se desarrolló bajo los lineamientos del método hipotético deductivo ya que se basa en observar el fenómeno de estudio, se crea una hipótesis para darle una explicación, deducir las consecuencias más elementales de la hipótesis y verificar la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experimentación de la investigación.

Cegarra (2012) define: “El método hipotético deductivo es el camino para buscar la solución a los problemas, consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas” (p. 82).

#### Técnica.

La investigación se desarrolló con la aplicación de diferentes técnicas, como los cuestionarios que permitió la recolección de datos para evaluar el clima organizacional y la rotación de personal de la empresa que fue el ámbito donde se desarrolló la investigación.



Abascal y Grande (2005) indican:

La encuesta se puede definir como una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables con determinados errores y confianza a una población. Las encuestas pueden ser personales y no personales. (p. 14).

### **3.6. Descripción de instrumentos utilizados**

La recolección de datos se desarrolló mediante la aplicación de los cuestionarios, que previamente fueron sometidos a criterios de validez de juicio de expertos y posteriormente la prueba piloto que permitió determinar la confiabilidad, demostrándose que dichas pruebas eran aplicables y que los datos recogidos son óptimos para la investigación.

#### **Instrumento I: Cuestionario de clima laboral**

##### **Ficha técnica**

Nombre	: Cuestionario de clima laboral
Autor	: Nancy María Clara Alhuay Quispe
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 25 minutos aproximadamente
Aplicación	: Colaboradores de la empresa Intradevco
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

#### **Descripción:**

El presente cuestionario sirve para medir las cuatro dimensiones del clima laboral de una organización como son: comunicación, conflicto y cooperación, seguridad e innovación. El instrumento contiene 20 ítems, considerando 7 ítems para la dimensión comunicación, 5 ítems para la dimensión conflicto y cooperación, 5 ítems para la dimensión seguridad y 3

ítems para la dimensión innovación. Para la escala de valoración se utilizó la escala de Likert con 5 alternativas referidas a la conformidad del clima organizacional, siendo el puntaje máximo 100.

### **Normas de aplicación**

Se puede aplicar de manera individual o colectiva, la persona encuestada tiene cinco posibles respuestas a cada pregunta, reafirmando que los resultados serán confidenciales. Se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

### **Normas de calificación**

Al momento de evaluar los datos, se debe sumar las puntuaciones parciales por cada dimensión y así mismo el total de los ítems valorados del instrumento, luego se ubica en la tabla que baremos determinado con la desviación estándar, para determinar la percepción que se tiene sobre el clima laboral y de sus dimensiones.

## **Instrumento II: Cuestionario de rotación de personal**

### **Ficha técnica**

Nombre	: Cuestionario de rotación de personal
Autor	: Nancy María Clara Alhuay Quispe
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva

Duración : 25 minutos aproximadamente  
Aplicación : Colaboradores de la empresa Intradevco

### **Descripción:**

El presente cuestionario sirve para medir las cuatro dimensiones de la rotación de personal, de una empresa como son: remuneración, alimentación, oportunidad, adaptabilidad. El instrumento contiene 20 ítems, considerando 5 ítems para la dimensión remuneración, 3 ítems para la dimensión alimentación, 7 ítems para la dimensión oportunidad y 5 ítems para la dimensión adaptabilidad. Para la escala de valoración se utilizó la escala de Likert con 5 alternativas referidas a la conformidad de la rotación de personal, siendo el puntaje máximo 100.

### **Normas de aplicación**

Se puede aplicar de manera individual o colectiva, la persona encuestada tiene cinco posibles respuestas a cada pregunta, reafirmando que los resultados serán confidenciales. Se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

### **Normas de calificación**

Al momento de evaluar los datos, se debe sumar las puntuaciones parciales por dimensión y así mismo el total de los ítems valorados del instrumento, luego se ubica en la tabla que baremos para determinar la percepción que se tiene sobre la rotación del personal y de sus dimensiones.

### **3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos**

El análisis estadístico que se siguió en el tratamiento estadístico de la investigación son los que se detallan a continuación:

Para la organización de los datos se elaboró la base de datos de las variables a realizar el tratamiento estadístico, los cuales fueron desarrollados en el programa SPSS para conseguir las correlaciones.

El análisis descriptivo de las variables se desarrolló mediante tablas y gráficos estadísticos de barras.

Para el análisis estadístico inferencial, se sometió la variable 2 a la prueba de normalidad, para determinar si el estadístico de correlación será paramétrico o no paramétrico.

Se determinan los niveles de correlación de las hipótesis mediante el estadístico R de Pearson, se discutió y se detalló los resultados de las variables y dimensiones.

Se realizó las conclusiones y recomendaciones acerca de los objetivos de investigación.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**  
**RESULTADOS**

#### 4.1. Validación del instrumento.

##### **Validez del instrumento de la variable procesos de clima laboral.**

La validez de instrumento de clima laboral se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando expertos en los aspectos temático, metodológico y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del instrumento, para así poder aplicarlos y recoger los datos.

Tabla 4

*Resultados de la validación del cuestionario de clima laboral*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

##### **Validez del instrumento de la variable rotación de personal.**

La validez de instrumento de rotación de personal se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando expertos en los aspectos temático, metodológico y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del instrumento, para así poder aplicarlos y recoger los datos.

Tabla 5

*Resultados de la validación del cuestionario de rotación de personal.*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

#### 4.1.1 Análisis de fiabilidad.

##### Fiabilidad del instrumento de clima laboral

Para determinar la confiabilidad del instrumento de clima laboral, se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario presenta una escala politómica.

Tabla 6

*Fiabilidad del instrumento de la variable clima laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	22

Conforme se puede apreciar el valor alfa de Cronbach es igual a 0.984 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto el instrumento es aplicable en la investigación.

##### Fiabilidad del instrumento de rotación de personal.

La determinación de la confiabilidad del instrumento de rotación de personal, se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario presenta una escala politómica.

Tabla 7

*Fiabilidad del instrumento de la variable rotación del personal*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	20

Conforme se puede apreciar el valor alfa de Cronbach es igual a 0.991 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto el instrumento es aplicable en la investigación.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables.

### Resultados descriptivos de la variable clima laboral

Tabla 8

*Análisis descriptivo de la variable clima laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	26,7
	Regular	14	46,7
	Bueno	8	26,7
	Total	30	100,0

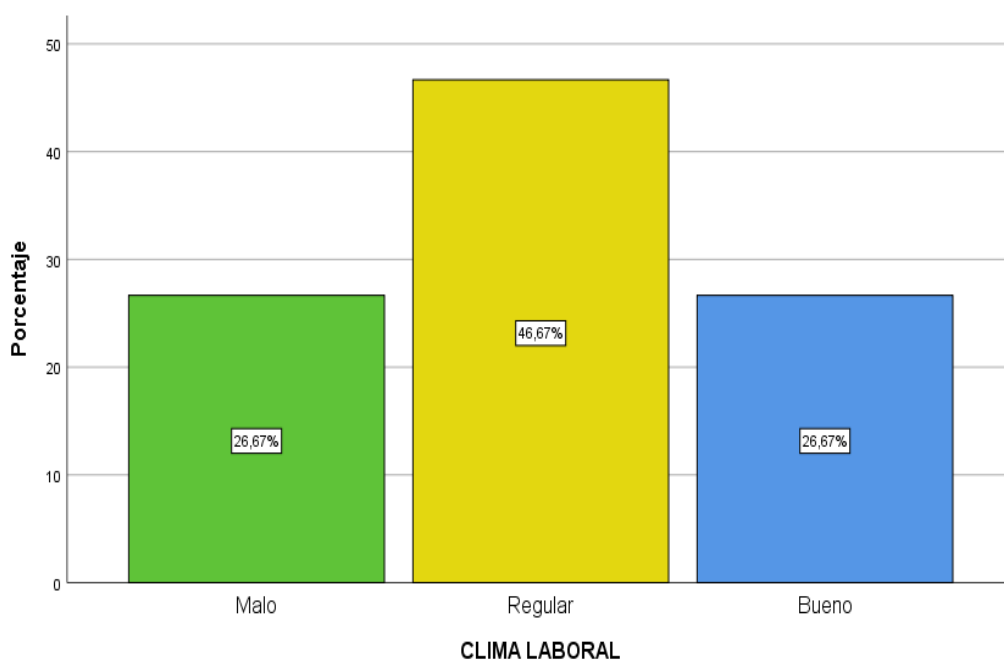


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable clima laboral.

### Interpretación.

Se observa en la figura 1 que 14 colaboradores encuestados que representan el 46.67% consideran al clima laboral en un nivel regular, 8 colaboradores encuestados que representan el 26.67% lo consideran en un nivel bueno y 8 colaboradores encuestados que equivalen al 26.67% lo consideran en un nivel malo.



## Resultados descriptivos de la variable rotación de personal.

Tabla 9

*Análisis descriptivo de la variable rotación de personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	7	23,3
	Regular	15	50,0
	Bueno	8	26,7
	Total	30	100,0

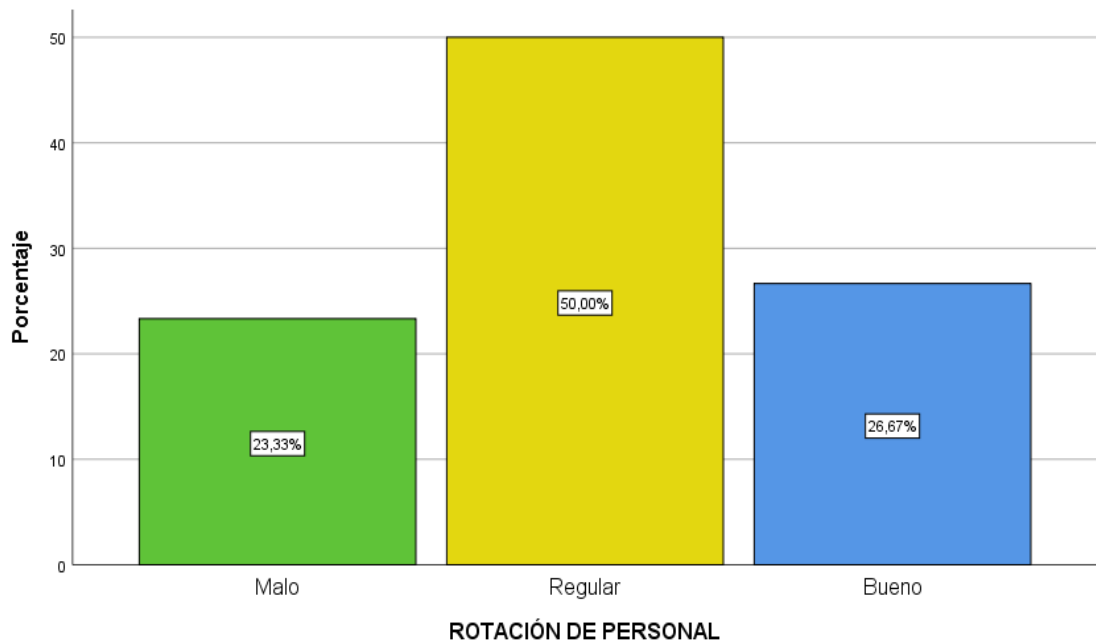


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable rotación de personal.

### Interpretación.

Se observa en la figura 2 que 15 colaboradores encuestados que representan el 50% consideran a la rotación de personal en un nivel regular, 8 de los colaboradores encuestados que representan el 26.67% lo consideran en un nivel bueno y 7 colaboradores encuestados que equivalen al 23.33% lo consideran en un nivel malo.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.

#### Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable clima laboral.

Tabla 10

*Análisis descriptivo de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	9	30,0
	Regular	11	36,7
	Bueno	10	33,3
	Total	30	100,0

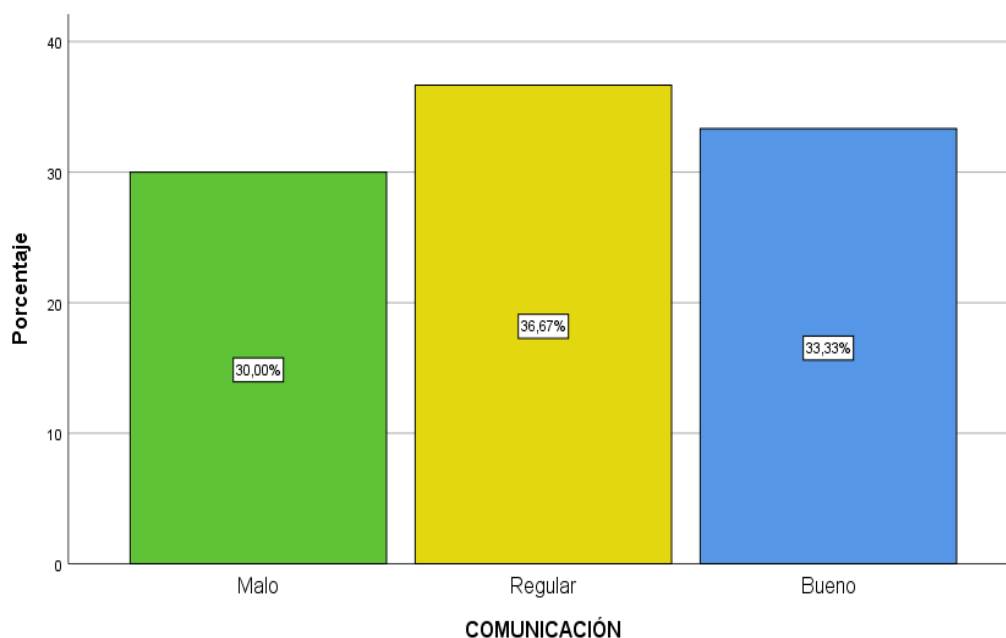


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión comunicación.

#### Interpretación.

Se observa en la figura 3 que 11 colaboradores encuestados que representan el 36.67% consideran a la dimensión comunicación de la variable clima laboral en un nivel regular, 10 de los colaboradores encuestados que representan el 33.33% lo consideran en un nivel bueno y 9 colaboradores encuestados que equivalen al 30% lo consideran en un nivel malo.

Tabla 11

*Análisis descriptivo de la dimensión cooperación y conflicto*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	20	66,7
	Regular	10	33,3
	Total	30	100,0

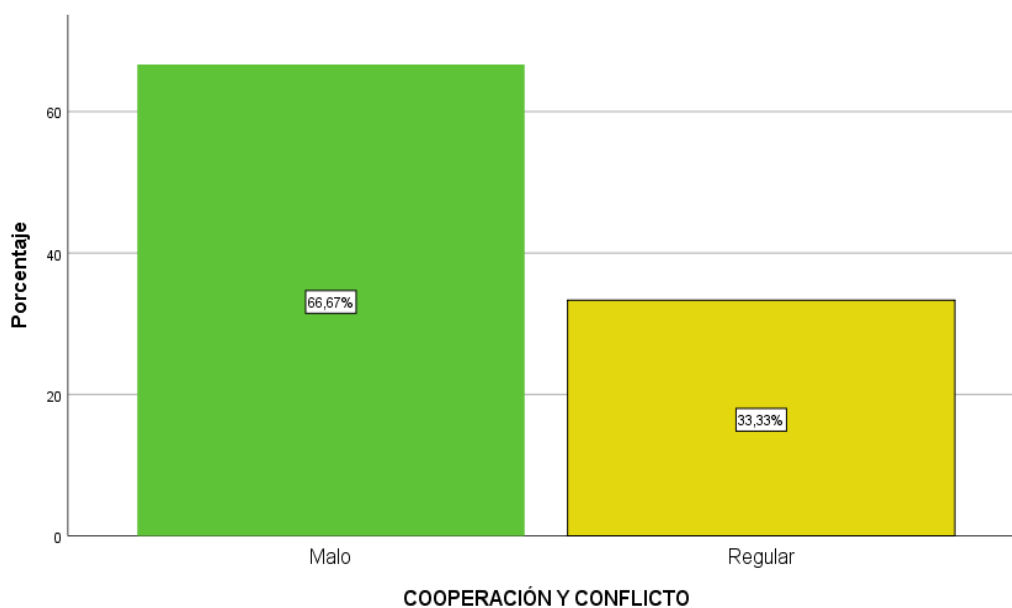


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión cooperación y conflicto.

### **Interpretación.**

Se observa en la figura 4 que 20 colaboradores encuestados que representan el 66.67% consideran a la dimensión cooperación y conflicto de la variable clima laboral en un nivel malo y 10 de los colaboradores encuestados que representan el 33.33% lo consideran en un nivel regular.

Tabla 12

*Análisis descriptivo de la dimensión seguridad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	10	33,3
	Regular	14	46,7
	Bueno	6	20,0
	Total	30	100,0

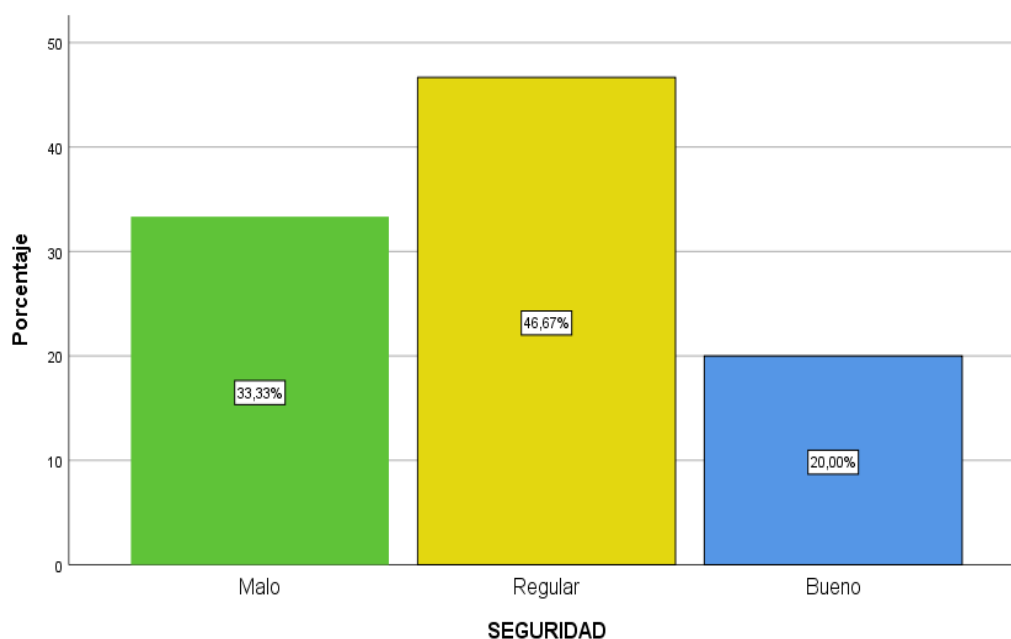


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión seguridad.

**Interpretación.**

Se observa en la figura 5 que 14 colaboradores encuestados que representan el 46.67% consideran a la dimensión seguridad de la variable clima laboral en un nivel regular, 10 de los colaboradores encuestados que representan el 33.33% lo consideran en un nivel malo y 6 colaboradores encuestados que equivalen al 20% lo consideran en un nivel bueno.

Tabla 13

*Análisis descriptivo de la dimensión innovación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	26,7
	Regular	15	50,0
	Bueno	7	23,3
	Total	30	100,0

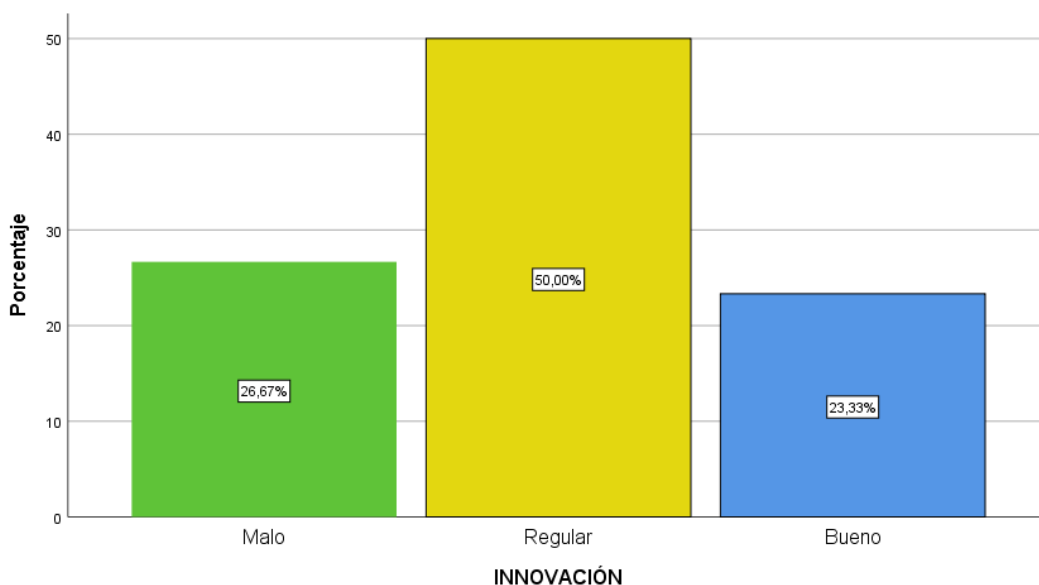


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión innovación.

**Interpretación.**

Se observa en la figura 6 que 15 colaboradores encuestados que representan el 50% consideran a la dimensión innovación de la variable clima laboral en un nivel regular, 8 de los colaboradores encuestados que representan el 26.67% lo consideran en un nivel malo y 7 colaboradores encuestados que equivalen al 23.33% lo consideran en un nivel bueno.

## Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable rotación de personal

Tabla 14

*Análisis descriptivo de la dimensión remuneración*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	10	33,3
	Regular	14	46,7
	Bueno	6	20,0
	Total	30	100,0

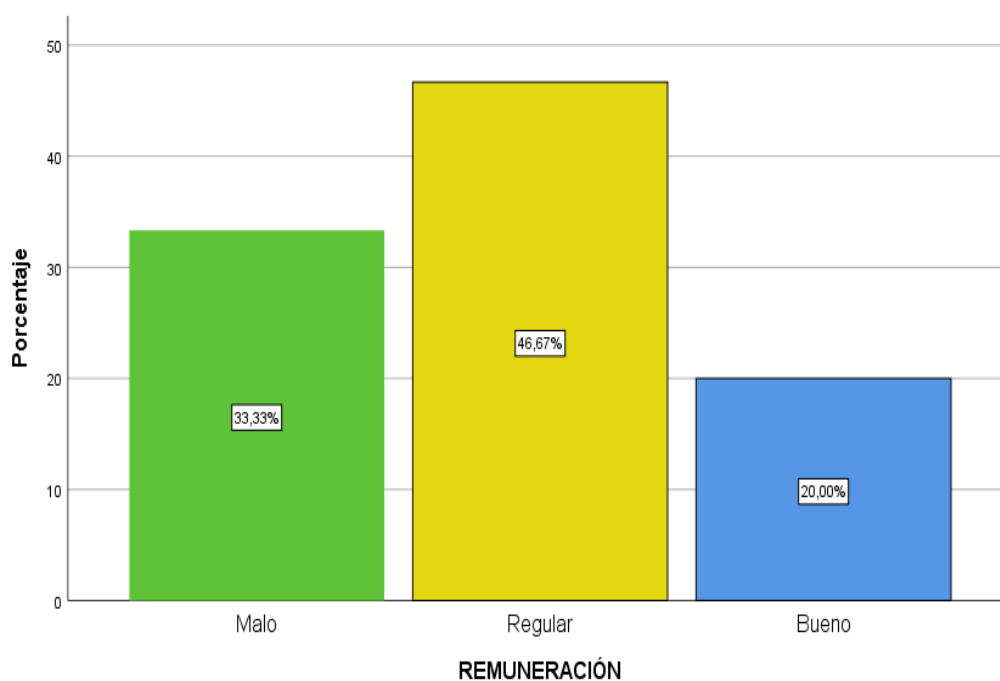


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión remuneración.

### Interpretación.

Se observa en la figura 7 que 14 colaboradores encuestados que representan el 46.67% consideran a la dimensión remuneración de la variable rotación de personal en un nivel regular, 10 de los colaboradores encuestados que representan el 33.33% lo consideran en un nivel malo y 6 colaboradores encuestados que equivalen al 20% lo consideran en un nivel bueno.

Tabla 15

*Análisis descriptivo de la dimensión alimentación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	11	36,7
	Regular	13	43,3
	Bueno	6	20,0
	Total	30	100,0

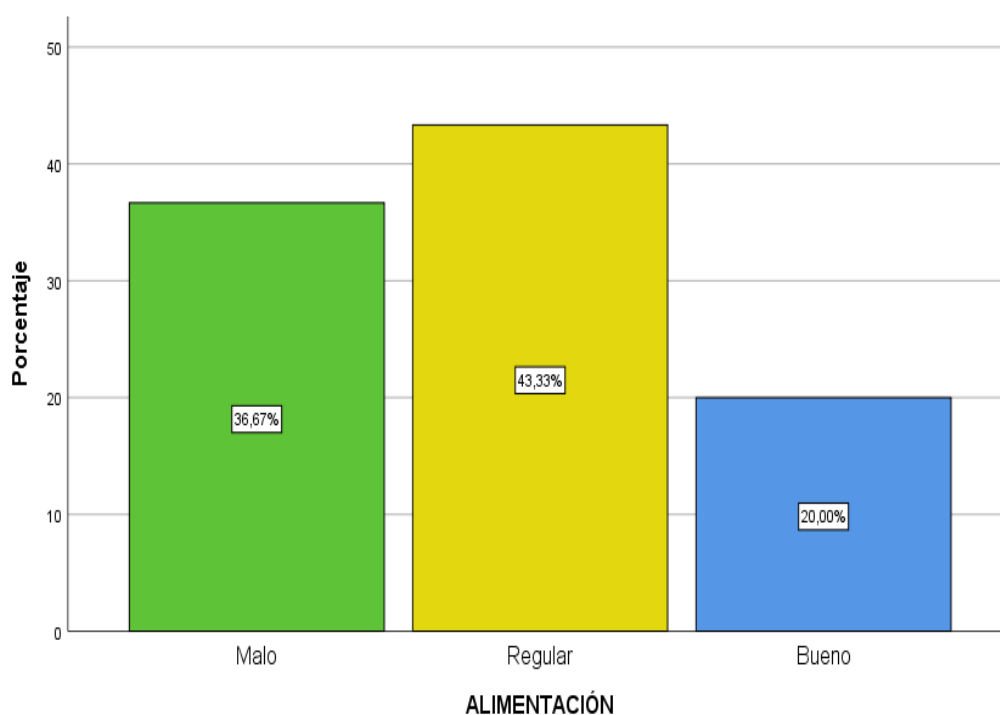


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión alimentación.

**Interpretación.**

Se observa en la figura 8 que 13 colaboradores encuestados que representan el 43.33% consideran a la dimensión alimentación de la variable rotación de personal en un nivel regular, 11 de los colaboradores encuestados que representan el 36.67% lo consideran en un nivel malo y 6 colaboradores encuestados que equivalen al 20% lo consideran en un nivel bueno.

Tabla 16

*Análisis descriptivo de la dimensión oportunidades*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	26,7
	Regular	14	46,7
	Bueno	8	26,7
	Total	30	100,0



Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión oportunidades.

### **Interpretación.**

Se observa en la figura 9 que 14 colaboradores encuestados que representan el 46.67% consideran a la dimensión remuneración de la variable rotación de personal en un nivel regular, 8 de los colaboradores encuestados que representan el 26.67% lo consideran en un nivel bueno y 8 colaboradores encuestados que equivalen al 26.67% lo consideran en un nivel malo.



Tabla 17

*Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	26,7
	Regular	14	46,7
	Bueno	8	26,7
	Total	30	100,0

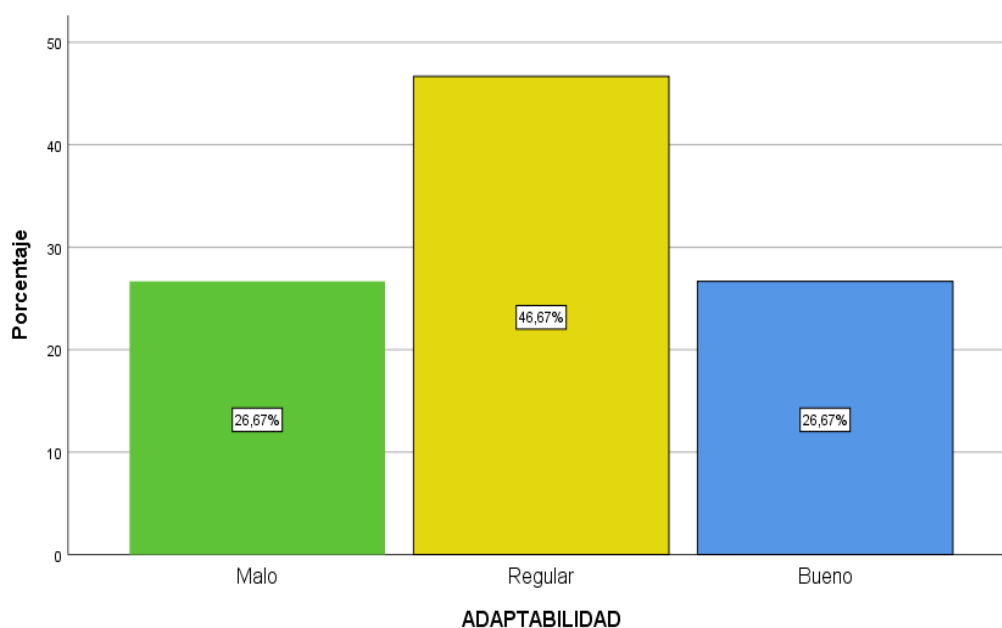


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad.

**Interpretación.**

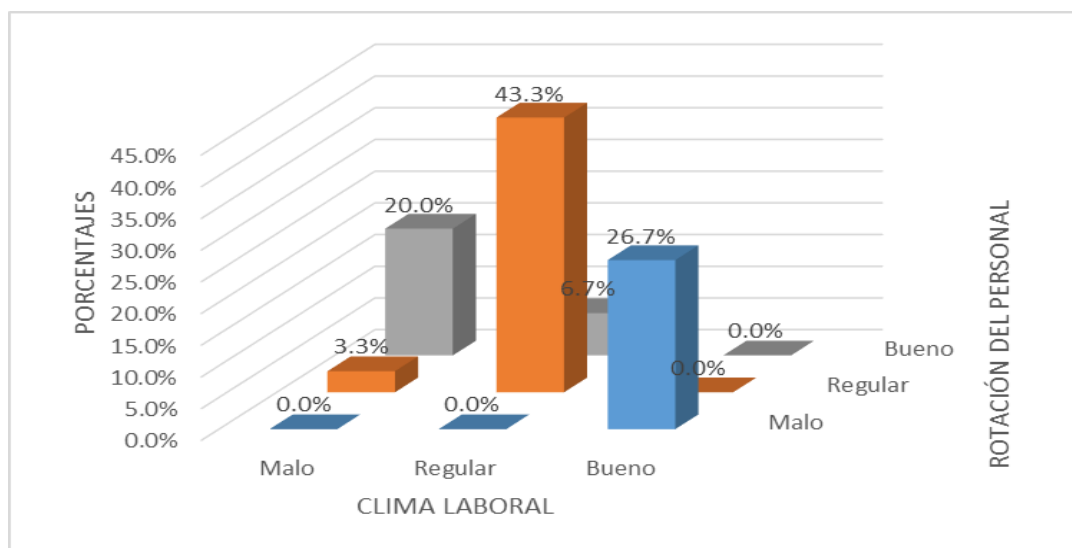
Se observa en la figura 10 que 14 colaboradores encuestados que representan el 46.67% consideran a la dimensión adaptabilidad de la variable rotación de personal en un nivel regular, 8 de los colaboradores encuestados que representan el 26.67% lo consideran en un nivel bueno y 8 colaboradores encuestados que equivalen al 26.67% lo consideran en un nivel malo.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas.

Tabla 18

*Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre clima laboral y la rotación del personal*

Clima Laboral	Rotación de Personal						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	Fi	%		
Malo	0	0.0%	0	0.0%	8	26.7%	8	26.7%
Regular	1	3.3%	13	43.3%	0	0.0%	14	46.7%
Bueno	6	20.0%	2	6.7%	0	0.0%	8	26.7%
Total	7	23.3%	15	50.0%	8	26.7%	30	100.0%



*Figura 11. Análisis descriptivo de los resultados en la relación entre clima laboral y rotación del personal.*

#### Interpretación.

La figura 11 muestra la descripción referente a las variables clima laboral y rotación de personal, donde se observa que el 20% de los encuestados perciben como malo la relación entre dichas variables. Así mismo, 43.3% de los encuestados refieren que esta relación está en un nivel regular, mientras que el 26.7% de los encuestados afirman que esta relación es buena; esta tendencia muestra que existe relación negativa inversa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

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

**Ho:** La variable rotación de personal presenta una distribución normal.

**Ha:** La variable rotación de personal difiere de una distribución normal.

Tabla 19

*Resultados de la prueba de normalidad de la variable rotación de personal.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	,934	30	,064

*Nota:* \*\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### **Interpretación.**

Presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk donde se observa que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución normal en la variable rotación de personal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ( $p > 0.05$ ); dicho resultado permite determinar aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser paramétrica, para el caso de la investigación en los estadísticos inferenciales se aplicó la prueba de R de Pearson.

## 4.6 Procedimientos correlacionales

### Contrastación de la hipótesis general.

Ho. No existe relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

Ha. Existe relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\text{sig} \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (Ho)  
Sig < 0.05  $\rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 20

*Resultados de correlación entre el clima laboral y rotación del personal.*

		Rotación de personal
	Correlación de Pearson	-,991**
Clima laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

### Interpretación.

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación mediante un estadístico R de Pearson que asciende a -0.991, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación negativa muy alta entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación alta entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa Intradevco - 2018.

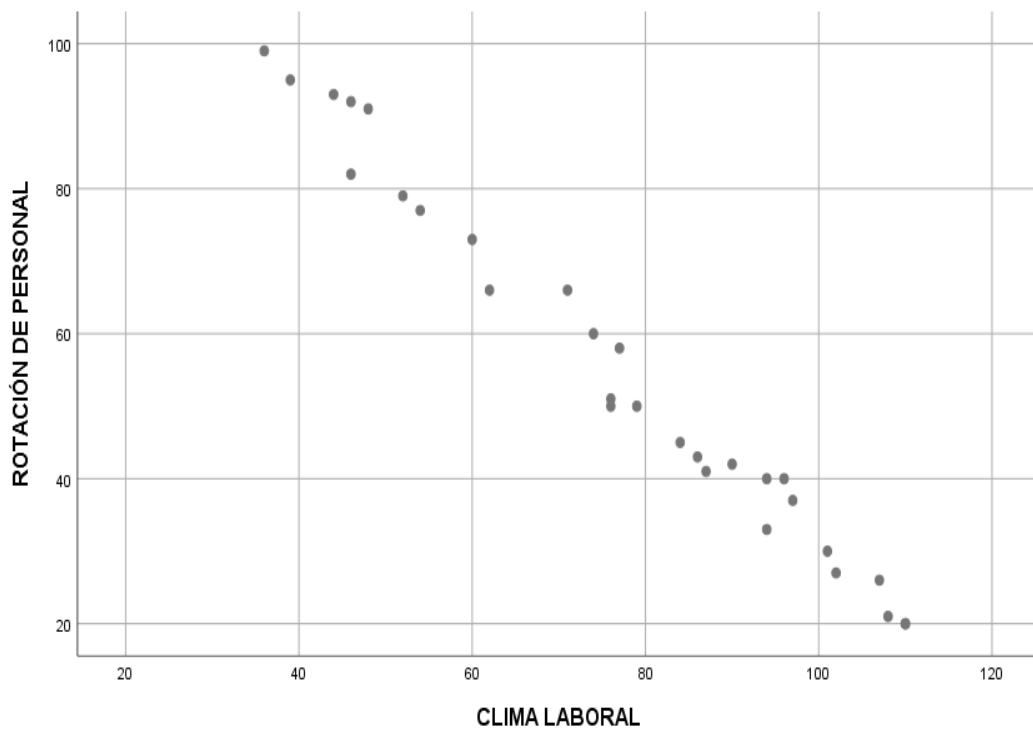


Figura 12. Gráfico de dispersión de las variables clima laboral y rotación de personal.

### Interpretación.

La figura 12 presenta los resultados del gráfico de dispersión donde se observa una correlación negativa inversa entre las variables clima laboral y rotación de personal, es decir que a mayores puntajes en la variable clima laboral menores serán los puntajes de la variable rotación de personal.

## Contrastación de hipótesis específicas

### Contrastación de hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre la comunicación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. – 2018

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la comunicación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\text{sig} \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

$\text{Sig} < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 21

*Resultados de correlación entre la comunicación y la rotación del personal*

		Rotación personal
	Correlación de Pearson	-,981**
Comunicación	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

### Interpretación.

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación mediante un estadístico R de Pearson que asciende a -0.981, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación negativa muy alta entre la dimensión comunicación y la variable rotación de personal, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación alta entre la comunicación y la rotación de personal en la empresa Intradevco - 2018.

## Contrastación de hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre el conflicto y cooperación con la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

H<sub>2</sub>. No existe relación entre el conflicto y cooperación con la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\text{sig} \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

$\text{Sig} < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 22

*Resultados de correlación entre la conflicto y cooperación y la rotación del personal.*

		Rotación del personal
Conflicto	Correlación de Pearson	-,978**
y	Sig. (bilateral)	,000
cooperación	N	30

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

### Interpretación.

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación mediante un estadístico R de Pearson que asciende a -0.978, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación negativa muy alta entre la dimensión conflicto y cooperación y la variable rotación de personal, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación alta entre el conflicto y cooperación y la rotación de personal en la empresa Intradevco - 2018.

### Contrastación de hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre la seguridad y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

H<sub>3</sub>. Existe relación entre la seguridad y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\text{sig} \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

$\text{Sig} < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 23

*Resultados de correlación entre la seguridad y la Rotación del personal*

		Rotación del personal
	Correlación de Pearson	-,980**
Seguridad	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

### Interpretación.

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación mediante un estadístico R de Pearson que asciende a -0.980, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación negativa muy alta entre la dimensión seguridad y la variable rotación de personal, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación alta entre la seguridad y la rotación de personal en la empresa Intradevco - 2018.



## Contrastación de hipótesis específica 4

Ho. No existe relación entre la innovación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

H4. Existe relación entre la innovación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Regla de decisión: Si  $\text{sig} \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

$\text{Sig} < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 24

*Resultados de correlación entre innovación y rotación del personal.*

		Rotación del personal
Innovación	Correlación de Pearson	-,972**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

### Interpretación.

En la tabla 24, se puede observar los resultados de correlación mediante un estadístico R de Pearson que asciende a -0.972, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación negativa muy alta entre la dimensión innovación y la variable rotación de personal, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación alta entre la innovación y la rotación de personal en la empresa Intradevco - 2018.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones.

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, obteniendo como resultado un alto nivel de confiabilidad, respecto al instrumento de clima laboral se obtuvo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.984; mientras que el instrumento de rotación de personal se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,991 mayor que 0,75, demostrando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis general mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se obtuvo un resultado de -0,991 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe relación negativa muy alta entre el clima laboral y la rotación de personal, dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Portillo, Morales y Ibarvo (2016) en su investigación: “Clima Laboral y su relación con la rotación del personal operativo de una empresa maquiladora” donde concluye que existe una relación entre el clima laboral y la rotación de personal, al mostrar que las medias positivas reflejan porcentajes más bajos de rotación de personal, mientras que las medias por debajo del rango positive reflejan porcentajes más altos de rotación de personal al momento del estudio.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis específica 1, mediante el estadístico de correlación R de Pearson se obtuvo el resultado de -0,981 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una relación negativa muy alta entre la comunicación y la rotación de personal, dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Garduño (2014) en su tesis: “Encuesta de clima laboral del personal sindicalizado y no sindicalizado de una empresa química del parque industrial Lerma”, realizada en la Universidad Autónoma del Estado de México, donde concluye que en términos generales se traduce en un clima con área de oportunidad o mejora en prácticamente todas sus dimensiones, sobresaliendo aspectos importantes como la comunicación mejora los niveles de rotación de personal.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis específica 2 mediante el estadístico de correlación R de Pearson se obtuvo un resultado de -0,978 a un nivel de significancia 0,000, es decir existe una relación negativa muy alta entre el conflicto y cooperación y la rotación de personal, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Espinoza (2017) en su tesis: "Clima Laboral y su Relación con la Rotación del Personal Administrativo, Red De Salud Lima Norte IV - Puente Piedra, 2017", donde concluyo que dos tercios de los trabajadores mostraban insatisfacción en su centro laboral y sensación de frustración, conflictos internos y falta de cooperación, incidiendo en la rotación del personal de la empresa.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis específica 3 mediante el estadístico de correlación R de Pearson se obtuvo un resultado de -0,980 a un nivel de significancia 0,000, es decir existe una relación negativa muy alta entre la seguridad y la rotación de personal, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Fernández (2014) en su tesis: "Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A" donde concluyo que el clima laboral de la empresa es considerado inadecuado, especialmente en cuanto a la estabilidad y seguridad del personal, este factor afecta considerablemente la rotación del personal.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis específica 4 mediante el estadístico de correlación R de Pearson se obtuvo un resultado de -0,972 a un nivel de significancia 0,000, es decir existe una relación negativa muy alta entre la innovación y la rotación de personal, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Espinoza (2017) en su tesis: "Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call center Atento Perú: Área clientes del BBVA,2016" donde concluyó que en las empresas se requiere capacitación especial, tanto de los productos y servicios que permitan o faciliten la innovación, ello debe ser constante ya que varían continuamente, la innovación es un aspecto

importante que busca el desarrollo personal, profesional, identificación del colaborador con la empresa.

## 5.2. Conclusiones.

Primero. Existe relación altamente significativa entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco industrial S.A en Lurín - 2018, mediante un R de Pearson  $-0,991$  a un nivel de significancia de  $0,000$  menor a  $0,05$ . Se concluye cuando la empresa asume mejora los factores que influyen directamente en el clima laboral entonces mejora la rotación de personal de la empresa.

Segundo. Existe relación altamente significativa entre la comunicación y la rotación del personal en la empresa Intradevco industrial S.A en Lurín - 2018, mediante un R de Pearson  $-0,981$  a un nivel de significancia de  $0,000$  menor a  $0,05$ . Se concluye cuando la empresa mejora los mecanismos de comunicación entonces mejora la rotación de personal de la empresa.

Tercero. Existe relación altamente significativa entre el conflicto y la cooperación y la rotación del personal en la empresa Intradevco industrial S.A en Lurín - 2018, mediante un R de Pearson  $-0,978$  a un nivel de significancia de  $0,000$  menor a  $0,05$ . Se concluye cuando la empresa disminuye las causas que provocan conflictos y falta de cooperación en la empresa entonces mejora la rotación de personal de la empresa.

Cuarto. Existe relación altamente significativa entre la seguridad y la rotación del personal en la empresa Intradevco industrial S.A en Lurín - 2018, mediante un R de Pearson  $-0,980$  a un nivel de significancia de  $0,000$  menor a  $0,05$ . Se concluye cuando la empresa se preocupa y toma medidas de prevención en seguridad laboral entonces mejora la rotación de personal de la empresa.

Quinto. Existe relación altamente significativa entre la innovación y la rotación del personal en la empresa Intradevco industrial S.A en

Lurín - 2018, mediante un R de Pearson -0,972 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Se concluye cuando la empresa se preocupa por realizar innovación que involucre la participación directa de los colaboradores entonces mejora la rotación de personal de la empresa.

### **5.3 Recomendaciones.**

Con respecto a la conclusión 1, se recomienda elaborar un plan de acción que busque mejorar los factores causantes de la rotación del personal, como la falta de comunicación, un correcto proceso de selección de personal, entendiéndose que estudios demuestran que las causas de la alta rotación de personal radican en el proceso de selección del personal.

Con respecto a la conclusión 2, relacionada con la comunicación y la rotación del personal, se recomienda crear mecanismos de comunicación directa, una comunicación horizontal, que no haya diferencias entre los colaboradores y los jefes, siendo un mecanismo para lograr esto, fomentar el trabajo en equipo, que es el motor para conseguir objetivos comunes y da valor a la cooperación entre compañeros en busca de la consecución de objetivo.

Con respecto a la conclusión 3, relacionada a los conflictos y cooperación, se recomienda realizar un correcto proceso de selección de personal, enfatizando en la evaluación psicométricas, de personalidad, comportamiento, entre otros. Que permitan conocer el correcto accionar de los colaboradores ante situaciones de trabajo bajo presión.

Con respecto a la conclusión 4, relacionada a la seguridad en el trabajo, se recomienda establecer estrategias que mejoren las condiciones laborales no aptas para el bienestar puesto que si el trabajo que hacen tiene ciertos riesgos que pongan en peligro su salud o su persona, no regresará al siguiente día y esto es costoso para la empresa.

Con respecto a la conclusión 5, relacionada a la innovación, se recomienda establecer estrategias que retención del talento y colaborador innovadores ya que se considera este aspecto un factor escaso, que hay que saber buscar, captar y, sin duda, retener. Si bien es cierto que los mejores talentos son los que normalmente presentan mayor nivel de



rotación. En estos casos, es recomendable saber que los empleados talentosos requieren de constantes retos e innovaciones para progresar.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## Artículos

Caligiore, I. y Díaz, J. (2003). Clima organizacional t desempeño de los docentes de la UCLA: Estudio de un caso. *Revista venezolana de gerencia*. 8(24), 644 - 658.

Hodgetts, R. y Altman, S. (1985). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de la empresa. *Revista científica: dominio de las ciencias*. 2(4), 498 - 510.

## Libros

Abascal, E. y Grande, I. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid, España: ESIC.

Ayestaran, A. (1999). *Nacionalismo, psicoanálisis y humanismo*. Barcelona, España: Oria.

Barkhaus, R. y Boylard, C. (1978). *Career development:whose responsibility advances mangement journal*. Recuperado de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/blanco\\_s\\_nl/bibliografia.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/blanco_s_nl/bibliografia.pdf)

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias* (5ª ed.). México: Trillas.

Cegarra, J. (2012). *Metodología de la Investigación científica y tecnológica*. México: Díaz de los Santos.

Chiavenato, I. (1990). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.) México: Mc Graw-Hill /Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

Consulting Group. (2016). *Productividad*. Recuperado de <http://www.bscgla.com/04.%20Educacion/00010.%20Productividad/Productividad.pdf>

Dessler, G. (1983). *Administración de los recursos humanos: un enfoque latinoamericano* (5ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.

Duarte, J. (2003). *Ambiente de aprendizaje y sus dimensiones* (2ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Goncalves, A. (1999). *El clima organizacional*. Madrid, España: Grao.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.

Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración general: Teoría general de la administración, origen, evolución y vanguardia* (4ª ed.). México: Mc Graw-Hill

Hersey, P. (1998). *Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional* (7ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.

Juárez, E. (2000). *Administración* (7ª ed.). México: Trillas.

Likert, R. (1967). *La gerencia de la desconfianza*. México: Mc Graw-Hill.

Menéndez, F. (2009). *Higiene industrial, Manual para la formación del especialista* (9ª ed.). Valencia, España: Lex Nova.

Milkovich, G. (1996). *El desarrollo de carrera* (2ª ed.). México: Trillas.

Mondy, A. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud* (2ª ed.). Santiago de Chile, Chile: RIL Editores.

Pintado, E. (2014). *Gerencialización del comportamiento organizacional*. Madrid, España: Pirámide.

Porter, M. (1990). *Ser competitivo*. Recuperado de <http://www.uic.org.ar/IntranetCompetitividad/1%C2%BA%20jornada/2.%20lectura%20complementaria/1.%20ser%20competitivo%20-%20michael%20e.%20porter%20cap.%206.pdf>

Reyes, A. (2005). *Administración de personal: Relaciones humanas*. México: Limusa.

Rincón, L. (2006). *Fundamento general de la administración* (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Esumer.

Rodríguez, D. (2001). *Gestión organizacional: Elementos para su estudio*. Santiago de Chile, Chile: Universidad Católica de Chile.

Schumpeter, J. (1942). *Capitalismo, socialismo y democracia*. Madrid, España: Pirámide.

Taylor, F. (1999). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires, Argentina: Ateneo.

## **Tesis**

Aspajo, M. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la rotación de personal en una de las cadenas de tiendas retail de Lima Metropolitana, 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21906?show=full>

- Barrantes, G. (2017). *Clima Organizacional y su influencia en la rotación de personal en la empresa Cineplex S.A.* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3066>
- Díaz, G. (2013). *Identidad Organizacional y Rotación de personal (Estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción en el municipio de Quetzaltenango)* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Diaz-Glenda.pdf>
- Díaz, M., García, R. y Sánchez, C. (2017). *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Supermercados Peruanos S.A. Plaza Veá Breña* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/109>
- Domínguez, R. y Llerena, F. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A – Planta Trujillo* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/205>
- Espinoza, L. (2017). *Clima Laboral y su Relación con la Rotación del Personal Administrativo, Red De Salud Lima Norte IV - Puente Piedra, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3170?show=full>
- Espinoza, Y. (2017). *Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call center Atento Perú: Área clientes del BBVA, 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL\\_8e44d47ba5f4dcb7cfd388f39bbe09a8](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_8e44d47ba5f4dcb7cfd388f39bbe09a8)
- Fernández, L. (2014). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>

- Garduño, M. (2014). *Encuesta de clima laboral del personal sindicalizado y no sindicalizado de una empresa química del parque industrial Lerma* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/41340>
- Julon, J. (2017). *Influencia del clima laboral en la rotación de personal área servicio al cliente Super Mercados Metro Plaza Norte, Lima 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12335>
- Miranda, S. (2007). *Rotación laboral en representantes de venta en terreno de una empresa de distribución para retail de productos de consumo masivo*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106586>
- Portillo, M., Morales, A. y Ibarvo, V. (2016). *Clima laboral y su relación con la rotación del personal operativo de una empresa maquiladora* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://ru.iiec.unam.mx/3429/1/195-Portillo-Morales-Ibarvo.pdf>
- Sarmiento, C. y Torres, L. (2017). *Análisis del clima laboral y su relación con la rotación del personal del departamento de Call Center Internacional en la empresa Setel* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/40517/1/tesis%20an%c3%81lisis%20del%20clima%20laboral%20y%20su%20relaci%c3%93n%20con%20la%20rotaci%c3%93n%20del%20personal.pdf>
- Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper - Trujillo S.A* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro\\_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)





# ANEXOS

## ANEXO 1: INFORME DE INDICE DE COINCIDENCIAS

The screenshot shows a Turnitin report interface. At the top, the browser address bar displays the URL: `ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=1&o=1209282157&u=1087194888`. The Turnitin logo is on the left, and the document title "INFORME FINAL DE TESIS" is in the center. On the right, navigation icons show "2 de 14" pages. The main content area is split into two columns. The left column contains the following text: "FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN", "CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS", "TESIS", "EL CLIMA LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA INTRADEVCO INDUSTRIAL S.A EN LURÍN - 2018", "PARA OBTENER EL TÍTULO DE:", "LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS", "AUTOR", and "NANCY MARÍA CLARA ALHUAY QUISPE". The right column features a red header "Resumen de coincidencias" with a close button. Below it, a large red "6%" indicates the overall similarity index. A table below shows one entry: "1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante" with a 6% similarity index. A sidebar on the left contains icons for document details, a list of 6 items, a filter, a download icon, and an information icon.

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=1&o=1209282157&u=1087194888

turnitin

INFORME FINAL DE TESIS

2 de 14

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS

TESIS

"EL CLIMA LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA  
EMPRESA INTRADEVCO INDUSTRIAL S.A EN LURÍN - 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

NANCY MARÍA CLARA ALHUAY QUISPE

Resumen de coincidencias

6 %

1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 6 %

**ANEXO 2:**

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU**

Lima, 13 de mayo del 2019.

CARTA N°010-2019-LIMA

Señora:

MARIANELLA DIAZ BRACAMONTE

**Decano de la Facultad de Ciencias de Gestión de la Universidad Autónoma del  
Perú**



<b>Comunicación</b>					
1. Existe buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
2. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa					
3. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo					
4. Las reuniones de Coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
5. En mi área de trabajo puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros					
6. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
7. Toman con buena actitud las comunicaciones que emiten mis jefes					
<b>Conflicto y cooperación</b>					
8. Es bueno el trabajo realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos.					
9. Mi jefe inmediato tiene una actitud positiva con el grupo de trabajo					
10. Puedo contar con mis compañeros cuando los necesito					
11. Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
12. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo					
<b>Seguridad</b>					
13. El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo					
14. Considero que la distribución física de mi área es la adecuada					
15. La empresa le proporciona la ropa y/o equipos de seguridad necesarios					
16. La iluminación del área de trabajo es deficiente					
17. La iluminación del área de trabajo es deficiente					
<b>Innovación</b>					
18. La innovación es característica de nuestra organización					
19. Las innovaciones de la empresa están a la vanguardia del mercado					
20. La empresa innova sus productos de forma permanente.					

## CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DE PERSONAL

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes la rotación del personal en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo con como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

Nunca (1)      Casi nunca (2)      A veces (3)      Casi siempre (4)      Siempre (5)

	1	2	3	4	5
<b>Remuneración</b>					
1. El personal obrero recibe su pago a tiempo en la empresa					
2. Las horas extras en el trabajo son recompensadas justamente					

3. Mi salario y beneficios son razonables					
4. Existe equidad en las remuneraciones del personal obrero de la empresa					
5. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
<b>Alimentación</b>					
6. Cree que la alimentación influye en el rendimiento laboral					
7. El tiempo que le otorga la empresa para tomar sus alimentos es adecuado					
8. Considera que la alimentación que usted recibe en la empresa es buena					
<b>Oportunidad</b>					
9. Se siente seguro y estable en la empresa					
10. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
11. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo					
12. La empresa despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño					
13. La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					
14. Existen condiciones favorables para un adecuado clima laboral en la empresa					
15. La empresa contrata personal temporal					
<b>Adaptabilidad.</b>					
16. Se han tomado medidas preventivas en potenciales problemas interpersonales en la empresa					
17. Existe una pequeña reunión en los días festivos					
18. Mi jefe utiliza frases positivas por cada trabajo que realizan					
19. La empresa reconoce habitualmente la buena labor realizada por los trabajadores					
20. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					

# ANEXO 4. BASE DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																												
37 : P15 <span style="float: right;">Visible: 62 de 62 variables</span>																												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	V001	V002	V003	V004	V005	V006
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1
6	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1
7	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	1	1	1	2	2	2
8	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	1	1	1	2	2	2
9	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	1	2	1	2	2	2
10	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	1	2	1	2	2	2
11	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2
12	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
15	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	2	2	2	2	2
16	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2
17	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3
18	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	2	2	2	3	3	3
19	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3
20	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
21	4	3	3	3	4	4	1	3	4	1	4	1	1	1	2	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3
22	4	3	3	3	3	4	1	3	4	1	4	1	1	1	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4
23	4	3	3	3	3	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	4

Vista de datos Vista de variables



37 : P15

Visible: 62 de 62 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	V001	V002	V003	V004	V005	V006
10	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	1	2	1	2	2	
11	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	
12	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	
15	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	2	2	2	2	
16	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	
17	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	
18	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	2	2	2	3	3	
19	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	
20	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	
21	4	3	3	3	4	4	1	3	4	1	4	1	1	1	2	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	
22	4	3	3	3	3	4	1	3	4	1	4	1	1	1	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	
23	4	3	3	3	3	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	
24	3	3	3	2	3	3	1	1	4	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	5	4	3	2	3	3	3	4	
25	3	3	3	2	3	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	
26	3	3	3	2	3	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	4	5	
27	3	3	3	2	3	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	5	
28	3	2	3	2	2	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	2	3	3	4	3	4	5	
29	3	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	5	3	5	5	
30	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	5	5	4	5	5	
31																												
32																												

Vista de datos Vista de variables



37 : P15 Visible: 62 de 62 variables

	17	P18	P19	P20	P21	P22	V001	V002	V003	V004	V005	V006	V007	V008	V009	V010	V011	V012	V013	V014	V015	V016	V017	V018	V019	V020	V1
1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
2	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	10
5	5	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	10
6	5	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	10
7	4	4	3	3	4	5	1	1	1	2	2	1	5	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	9
8	4	5	4	4	5	4	1	1	1	2	2	1	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9
9	4	4	4	4	5	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	9
10	4	1	5	5	5	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	9
11	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	8
12	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	9
13	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	8
14	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	8
15	4	3	5	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	7
16	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	7
17	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	7
18	4	4	3	3	5	4	2	2	2	3	3	2	5	2	2	3	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	7
19	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	7
20	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	7
21	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	6
22	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	6
23	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5





37 : P15

Visible: 62 de 62 variables

	17	P18	P19	P20	P21	P22	V001	V002	V003	V004	V005	V006	V007	V008	V009	V010	V011	V012	V013	V014	V015	V016	V017	V018	V019	V020	V1	
13	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	8
14	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	8	
15	4	3	5	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	7	
16	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	7	
17	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	7	
18	4	4	3	3	5	4	2	2	2	3	3	2	5	2	2	3	2	5	3	3	3	2	5	3	3	3	7	
19	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	7	
20	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	7	
21	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	6	
22	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	6	
23	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	
24	3	2	1	5	4	3	2	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	
25	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	
26	3	2	1	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
27	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
28	3	3	1	2	2	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
29	2	1	1	3	2	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
30	1	3	1	1	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
31																												
32																												
33																												
34																												
35																												

Vista de datos Vista de variables

## ANEXO 5 FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

Validación del instrumento CLIMA LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. WIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

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 DE PERSONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. WIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

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 LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

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

Mario Chura Steyer

DNI: 43486931

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.

Validation del instrumento: ROTACIÓN DE PERSONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

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


Mario Chura Steyer

DNI: 43486931

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 LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]



## ANEXO 6 - MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TÍTULO: "EL CLIMA LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA INTRADEVCO INDUSTRIAL S.A EN LURÍN - 2018"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
			Tipo de investigación	Población		
<p><b>Problema general.</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el conflicto y cooperación con la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la seguridad y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el conflicto y cooperación con la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la seguridad y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación entre la comunicación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018</p> <p>Existe relación entre el conflicto y cooperación con la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018</p> <p>Existe relación entre la seguridad y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018</p>	<b>Tipo de investigación</b>	<b>Población</b>	<p><b>Variable 1: Clima laboral</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación</li> <li>2. Conflicto y cooperación</li> <li>3. Seguridad</li> <li>4. Innovación</li> </ol>	<p>Estadísticas descriptivas</p> <p>Tablas estadísticas</p> <p>Gráficos estadísticos.</p> <p>Medidas de dispersión:</p> <p>Desviación estándar.</p> <p>Medidas inferenciales:</p> <p>R de Pearson.</p>
			El tipo de investigación es no experimental	La población estará conformada por un total de 30 colaboradores.		
			<b>Nivel de investigación</b>	<b>Tamaño de la muestra</b>		
			El nivel de investigación es relacional	La muestra estará conformada por 30 colaboradores.		
			<b>Diseño de investigación</b>	<b>Tipo de muestreo</b>		
El diseño de investigación es descriptivo - correlacional	Probabilístico y censal	<p><b>Variable 2: Rotación de personal</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Remuneración</li> <li>2. Alimentación</li> <li>3. Oportunidades</li> <li>4. Adaptabilidad</li> </ol>				

<p>la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la innovación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la innovación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018.</p>	<p>Existe relación entre la innovación y la rotación del personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. - 2018</p>				
--	---	---	--	--	--	--