

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES
EN UNA EMPRESA CONCESIONARIA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE
MARCONA, 2023**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

**CARRIZALES RODRÍGUEZ DIEGO HUMBERTO
PRADO TASAYCO JASMIN DEL PILAR**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

LIMA – PERÚ

2024

ASESOR

DR: BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8776-7527

TESISTA

CARRIZALES RODRÍGUEZ, DIEGO HUMBERTO

ORCID: 0009-0006-8701-5361

PRADO TASAYCO, JASMIN DEL PILAR

ORCID: 0009-0000-9157-332X

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PSICOLOGÍA - PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una forma u otra, contribuyeron al éxito de este trabajo de investigación. Sin su apoyo colectivo, este logro no hubiera sido posible.

En primer lugar, agradecemos al equipo de investigación que con nuestra colaboración y esfuerzo conjunto fueron la base de este proyecto. Cada uno de ustedes aportó ideas únicas y trabajó incansablemente para alcanzar nuestros objetivos.

También deseamos reconocer a nuestro asesor académico por su guía experta y su constante apoyo a lo largo de todo el proceso. Sus valiosos consejos y conocimientos fueron fundamentales para dar forma y dirección a esta investigación.

Nuestro agradecimiento se extiende a los profesores del Departamento de psicología, cuyas enseñanzas sentaron los cimientos de nuestro entendimiento en esta área de estudio. Su dedicación a la educación ha sido una fuente constante de inspiración.

No podemos olvidar a nuestros amigos y familiares, cuyo respaldo emocional nos impulsó en momentos desafiantes. Sus palabras de aliento y comprensión fueron vitales para mantenernos motivados a lo largo de este proceso.

En última instancia, agradecemos a todos aquellos que, de una forma u otra, nos brindaron su apoyo y aliento durante esta travesía académica. Cada interacción, conversación y contribución ha dejado una huella indeleble en este trabajo.

Gracias a todos por ser parte de este viaje y por ser los pilares en los que nos hemos apoyado.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de investigación a todos aquellos que formaron parte de este viaje, que trasciende las páginas de esta tesis y se convierte en un testimonio de colaboración y esfuerzo conjunto, así como a nuestros compañeros de estudio cuya dedicación y trabajo en equipo dieron vida a este proyecto. Cada uno de ustedes aportó su visión única y habilidades, haciendo que cada desafío se convirtiera en una oportunidad para crecer y aprender.

A los profesores, cuyas enseñanzas moldearon nuestra comprensión y despertaron nuestra pasión por la investigación y el conocimiento.

A nuestros amigos y familias, cuyo apoyo constante nos infundió ánimos en los momentos más desafiantes. Sus palabras de aliento y confianza en nosotros nos recordaron que no estábamos solos en este camino.

A todos aquellos que de alguna manera nos brindaron su ayuda, inspiración y aliento, les agradecemos por formar parte de este logro colectivo. Esta tesis no solo es el resultado de nuestra labor y queremos que esta dedicatoria refleje el profundo agradecimiento que sentimos hacia cada individuo que contribuyó a este proyecto.

Con gratitud,

Diego y Jasmín

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como **objetivo**: determinar la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023. **Metodología**: La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de nivel correlacional, donde se consideró una población de 100 trabajadores, los mismos que participaron de los cuestionarios de clima laboral y la rotación de personal respectivamente. **Resultados**: Los niveles de clima laboral son de 8.0% en nivel bajo, 51.0% en nivel medio y un 41.0% en nivel alto, mientras que la rotación de personal presenta un 8.0% en nivel bajo, un 21.0% en nivel medio y un 71.0% en nivel alto. **Conclusión**: En base a los resultados obtenidos se pudo determinar que existe relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal donde $p = 0.600$ y permite demostrar la existencia de relación entre variables.

PALABRAS CLAVE: clima laboral, colaboradores, rotación

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between work environment and staff turnover in a food concession company in Marcona City, 2023. Methodology: The study employed a quantitative approach with a non-experimental correlational design, involving a population of 100 workers who participated in surveys on work environment and staff turnover, respectively. Results: Work environment levels were 8.0% low, 51.0% moderate, and 41.0% high, whereas staff turnover rates were 8.0% low, 21.0% moderate, and 71.0% high. Conclusion: Based on the results, a significant relationship was found between work environment and staff turnover, with $p = 0.600$, demonstrating the existence of a correlation between variables.

KEYWORDS: work environment, employees, turnover

INDICE

CARÁTULA	i
ASESOR Y TESISISTAS	ii
LINEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
INFORME ANTIPLAGIO	x
LISTA DE TABLAS	xi
LISTA DE ANEXOS	xii
CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA	
Realidad problemática	15
Formulación del problema	16
Objetivos	17
Objetivo General y específicos	17
Propósito	17
Línea de Investigación	18
Objetivo de Responsabilidad Social	18
Justificación	19
Delimitación	20
Limitaciones	20
CAPÍTULO 2. MARCO TEORICO	21
Antecedentes Nacionales e Internacionales	21
Bases teóricas y Marco Conceptual	24
CAPÍTULO 3. HIPOTESIS y VARIABLES	34
Hipótesis	34
Variables	34
CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
Tipo, nivel y diseño de estudio	38

Población muestra y muestreo	38
Medios de recolección de información	41
Procedimiento	42
Procesamiento de datos	43
Aspectos éticos	43
CAPÍTULO 5 ANÁLISIS DE RESULTADOS	45
Resultados	45
Discusión	52
CAPÍTULO 6 CONCLUSIONES	57
CAPÍTULO 7. RECOMENDACIONES	59
8. REFERENCIAS	60
ANEXOS:	63

INFORME ANTIPLAGIO

TESIS-CARRIZALES RODRÍGUEZ DIEGO HUMBERTO_PRADO
TASAYCO JASMIN DEL PILAR

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad de Guayaquil

Trabajo del estudiante

1%

2

Luis Fernando Lauro Paredes, Rodrigo Fabian Torres Quiroz, Nelson Augusto Perez Huanca, Hugo Efrain Aguilar Gonzales et al.

"Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera: Caja Arequipa, Perú", Revista Científica de FAREM-Estelí, 2024

Publicación

1%

3

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Rafael Landívar

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad Peruana de Las Americas

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Centro de Educación Superior de Negocios, Innovación y Tecnología

<1%



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 06 MARZO 2024

NOMBRE DE LOS AUTORES: CARRIZALES RODRÍGUEZ DIEGO HUMBERTO
PRADO TASAYCO JASMIN DEL PILAR

TIPO DE PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA CONCESIONARIA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE MARCONA, 2023"

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 19 %

Conformidad Investigador:

Conformidad Investigador:

Conformidad Asesor:


CARRIZALES RODRÍGUEZ
DIEGO HUMBERTO
DNI 78204409


PRADO TASAYCO JASMIN DEL
PILAR
DNI 73196926


BARBOZA ZELADA
LUIS ALBERTO
DNI 07068974

LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1 Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría Sexo	39
TABLA 2 Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría grado de instrucción	39
TABLA 3 Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría residencia	40
TABLA 4 Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría área	40
TABLA 5 Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría estado civil	40
TABLA 6 Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría tiempo de trabajo	41
TABLA 7 Nivel de clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona	45
TABLA 8 Nivel de remuneración, dimensión de la variable clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona	45
TABLA 9 Nivel de estructura organizacional, dimensión de la variable clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona	45
TABLA 10 Nivel de interacción social, dimensión de la variable clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona	47
TABLA 11 Nivel de apoyo en el trabajo, dimensión de la variable clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona	47

TABLA 12	Nivel de autonomía, dimensión de la variable clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona	48
TABLA 13	Niveles de rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona	48
TABLA 14	Nivel de percepción de permanencia, dimensión de la variable rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona	49
TABLA 15	Nivel de retribución, dimensión de la variable rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona	49
TABLA 16	Nivel de interés del trabajador, dimensión de la variable rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona	49
TABLA 17	Prueba de Normalidad	50
TABLA 18	Estadística de correlación entre la variable clima laboral y la rotación de personal	51
TABLA 19	Estadística de correlación entre las dimensiones de la variable rotación de personal y el clima laboral	51
TABLA 20	Estadística de correlación entre las dimensiones de la variable clima laboral y la rotación de personal	52

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de Consistencia	64
ANEXO 2 Matriz de Operacionalización	66
ANEXO 3 Instrumento de evaluación 1	68
ANEXO 4 Instrumento de evaluación 2	69
ANEXO 5 Autorización de uso del Instrumento	70
ANEXO 6 Carta solicitando autorización de evaluación de la muestra	71
ANEXO 7 Respuesta de carta autorizando la evaluación de la muestra	72
ANEXO 8 Consentimiento Informado	73

1. PROBLEMA

La rotación de personal es un factor determinante que afecta a los recursos financieros y operarios en una organización, financieros porque demanda mayores gastos ante el inicio de un nuevo proceso de selección y reclutamiento, y representa una pérdida de inversión en capacitación e inducción, y afecta a los recursos operarios porque paraliza los procesos planificados reduciendo la fuerza laboral por abandono de puesto.

Según la Organización Internacional del **t**rabajo, en el 2021, señala que la rotación está relacionada al indicador de contratación, el cual mide aspectos de legislación en materia de protección del empleo que consideran una calificación favorable a los países con bajos niveles de cumplimiento de normativas laborales (Centurión, 2023). Este indicador está compuesto de tres componentes: la dificultad de contratación, inflexibilidad en los horarios y problemas de despido. Los países se clasifican según los resultados obtenidos en los tres índices y en el índice de costos por despido. En Argentina se reportó que el clima laboral arrojó un resultado de 64.5% en nivel satisfecho con su trabajo, 93.9% piensa que tiene un rol útil y un 79.8 % les resulta esas tareas relevantes, factores importantes a considerar para evitar la rotación de personal.

Khondker (2017), representante de la OIT en Bangladesh, señala que hoy en día la rotación es un gran reto para los empresarios textiles, ya que los trabajadores se retiran de sus puestos por varias razones. Entre estos factores se encuentran el salarial, motivacional y personal, siendo este último el más crítico, debido a que prevalece siempre la protección y cuidado de la familia. Puede notarse que la falta de oportunidades obstaculiza el crecimiento del sector textil en Bangladesh, por ello, la OIT ayuda a las empresas a hacer frente a este

desafío mediante programas de centros de formación, promoviendo la capacitación con horas de práctica para fortalecer la formación profesional.

En otro escenario, la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, en su reporte, señaló que el 29% de empresas presenta entre el 1 y 10% de rotación, el 20% tiene entre el 11 y 20 % de rotación, el 11% entre el 21 y 50% de rotación y el 40% entre el 51 y 80% de rotación (Macas, 2022). El promedio es del 32,5% de rotación, ubicando a México entre las tres primeras economías de la región con mayor nivel de rotación de personal, según la asociación esto se debe a las principales causas de mala supervisión del trabajo, mal clima laboral, propósito de la empresa sin definir, falta de desarrollo profesional, salario injusto, malos procesos de selección y bajo sentido de liderazgo, razones que motivan a un trabajador abandonar sus puestos de trabajo.

En Ecuador, para el año 2017, se impulsó a que las organizaciones del estado reduzcan el 10 % de la masa salarial porque era necesario definir las normas y disposiciones en relación al ahorro y austeridad en el gasto público para una correcta y eficiente ejecución de los recursos financieros del gobierno (Asamblea Nacional, 2017), lo que generó implicó una reducción de los resultados rentables al significar esto nuevos gastos por procesos de selección e inducción.

En nuestro país la realidad no es diferente, Westfalia (2020) señala que es un deber frenar el problema de rotación del personal en las empresas debido a que representa un conflicto que las empresas enfrentan frecuentemente en los diversos rubros donde se desempeñan. Nuestro país se ubica en tercer lugar

por alcanzar la mayor rotación de personal en América Latina, superando el 18% mayor al promedio que oscila entre 5 y 10% (Castillo et al, 2021). Diario Gestión (2023) señala que mayormente el personal operativo y de campo en las empresas está compuesto por personas jóvenes que pretenden seguir una línea de crecimiento profesional. Sin embargo, debido a las políticas rígidas y limitadas oportunidades brindadas por los líderes que sólo están enfocados hacia resultados rentables, ha conllevado a que exista en la actualidad un alto índice de rotación de personal a nivel general.

En Perú se invierte en el cambio para tener un clima laboral aceptable que resulte en una fidelización del trabajador y de esta forma evitar un alto índice de rotación para que exista buena productividad, rotación que también se confirma ser un problema grave por tener problemas de afianzar el talento dentro de una empresa y de esta forma mantenerse competitivo en el mercado.

En la región Ica, se ha registrado un aumento significativo en los reclamos laborales entre empleados de grandes empresas industriales y del sector metalúrgico. Más del 60% de las empresas han enfrentado protestas debido a condiciones adversas y maltrato hacia los trabajadores, lo que ha resultado en una disminución del 15% en la productividad (Cueto, 2020). Las condiciones laborales deficientes, reportadas por más del 70% de los trabajadores encuestados, han provocado un incremento del 25% en renuncias voluntarias, atribuidas a problemas familiares, bajos salarios y alta carga laboral. En el sector de concesionaria de alimentos, se ha observado un aumento del 35% en abandonos de puestos, relacionado con falta de motivación y reconocimiento adecuado, junto con abusos de autoridad y desigualdades salariales denunciadas por más del 50% de los empleados. Este contexto refleja un clima

laboral tenso, marcado por una distribución inadecuada de roles y falta de actividades para promover la interacción social, afectando especialmente al personal operativo, que constituye la mayoría de la fuerza laboral. Estos datos subrayan la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales y el ambiente de trabajo para optimizar la productividad y asegurar el bienestar de los empleados en la región Ica.

Este estudio es de suma importancia para analizar y evaluar cómo se viene manejando internamente la organización y los factores que conllevan a la renuncia del personal, problemática que debe ser atendida para que no afecte el desarrollo y logro de objetivos de la empresa. Por lo cual, es adecuado determinar los niveles de clima laboral y rotación de personal. Además, tiene un impacto en el ámbito empresarial debido rotación de personal repercute en la formación profesional y personal del trabajador, al no desarrollar de manera adecuada las habilidades y competencias que les permitirá contribuir al éxito de la empresa. Para ello se ha planteado: como pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima laboral y la rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023? Como objetivo general se busca determinar el nivel de relación entre el clima laboral y la rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023. Por otro lado, como fines específicos se consideran: 1. Determinar el nivel de clima laboral en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023; 2. Determinar el nivel de rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona; determinar el nivel de relación que existe entre la remuneración y la rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023; 3.

Determinar el nivel de relación entre la estructura organizacional y la rotación de personal en el rubro de producción en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023; 4. Determinar el nivel de relación entre la interacción social y la rotación de personal en el rubro de producción en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023; 5. Determinar el nivel de relación que existe entre el apoyo en el trabajo y la rotación de personal en el rubro de producción en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023 y 6. Determinar el nivel de relación que existe entre la autonomía y la rotación de personal en el rubro de producción en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023.

El estudio por medio de la recopilación permitió identificar patrones y correlaciones entre estos motivos y la decisión de rotar. Además de explorar el impacto de la rotación en la organización, como la pérdida de conocimientos, la disminución de la moral de los empleados restantes y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. El objetivo fue proporcionar información valiosa a las organizaciones para que puedan implementar estrategias de retención de empleados más efectivas y crear entornos de trabajo que promuevan la satisfacción.

La investigación corresponde a la línea de psicología organizacional debido a que se enfoca en el estudio de las interacciones entre las personas y las organizaciones. Esta área de investigación se centra en comprender cómo las personas se comportan, piensan y sienten en el contexto laboral, así como en desarrollar estrategias y prácticas para mejorar el funcionamiento y la eficacia de las organizaciones, se utiliza para la presente investigación porque está enfocada en apoyar a las empresas en evaluar sus competencias, habilidades,

y potencial de los colaboradores y puedan lograr los objetivos que se ha propuesto la empresa, contribuyendo al desarrollo humano y profesional de cada miembro de la organización para comprender y mejorar el funcionamiento de las organizaciones. Su objetivo es analizar cómo las interacciones entre los individuos y la estructura organizativa afectan el rendimiento, la satisfacción laboral, la motivación y el bienestar de los empleados, así como el logro de los objetivos de la organización en sí.

Como objetivo de responsabilidad social, la investigación se enfoca en el trabajo decente y crecimiento económico que propone la ONU en sus objetivos de desarrollo sostenible que busca reconocer el acceso a empleos de calidad, salarios justos, condiciones laborales seguras y oportunidades de crecimiento profesional no solo mejora la calidad de vida de las personas, sino que también contribuye a la estabilidad social y al desarrollo económico sostenible, de la misma forma señala que el crecimiento económico es esencial para el progreso de las naciones, pero debe ser sostenible en el tiempo y no a expensas del agotamiento de recursos naturales o la degradación del medio ambiente (Vargas, 2023).

Se enfoca también en la evaluación del desenvolvimiento individual, interacción grupal y organizacional (Zepeda, 2017). La responsabilidad social es un término referido al compromiso de las personas como integrantes de un grupo u organización que buscan el beneficio de la sociedad, que es similar a lo que se propone la psicología organizacional (Andrade et al, 2020). El objetivo de responsabilidad social que se cumple en función a la investigación es promover un ambiente laboral saludable y sostenible a través del análisis del clima laboral y la rotación de personal en la empresa concesionaria, con el fin de identificar

oportunidades de mejora que beneficien tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. Este objetivo de responsabilidad social se enfoca en la mejora de las condiciones laborales y en la retención de talento dentro de la organización.

La investigación se justifica a nivel teórico porque se desarrolla con el objetivo de actualizar datos e información que se consideran sobre estudios que abordan el tema de clima laboral y rotación de personal, de la misma forma pueda ser información confiable para el desarrollo de futuras investigaciones que sigan el mismo tópico de estudio.

La justificación metodológica de este estudio se fundamenta en la importancia de abordar el problema de la alta rotación del personal, especialmente relevante para mejorar la estabilidad laboral en empresas como la concesionaria de alimentos en Marcona. Se empleará una combinación de métodos cuantitativos para una evaluación rigurosa de los factores que influyen en la rotación, respaldada por una muestra representativa y herramientas validadas para asegurar la fiabilidad de los datos. El estudio también adoptará un enfoque longitudinal para captar cambios en el tiempo, complementado por un análisis estadístico adecuado. Se garantizará el cumplimiento estricto de los principios éticos de investigación, asegurando el respeto a los participantes y la integridad de los datos. Estos métodos proporcionarán una base sólida para generar resultados académicamente robustos y aplicables, con potencial para mejorar las políticas de gestión de recursos humanos tanto en la empresa estudiada como en contextos similares.

La investigación se justifica a nivel práctico porque los resultados alcanzados serán útiles para determinar las causas o la presencia de otros factores relacionados con la problemática de rotación, y a partir de estos resultados pueda servir para la mejora continua de algunas actividades que aborden el clima laboral y estos hallazgos puedan aplicarse también a empresas nacionales que presenten la misma problemática.

La presente investigación se delimita temporalmente porque se desarrolla en el año 2023 aplicada a los trabajadores. Se delimita de manera espacial sobre el lugar de estudio, donde se aplica sobre trabajadores que residen en Marcona, Ica, 2023, evaluando a trabajadores y ex trabajadores.

En el proceso de la investigación las limitaciones que se presentaron fueron los tiempos reducidos para responder a los cuestionarios que permitirán obtener la información necesaria para analizar, así como la participación del personal puede verse afectada por miedo a represalias o violación de confidencialidad, podría existir una mala ubicación para desarrollo de cuestionarios y las autorizaciones nulas que limiten el desarrollo del estudio.

2. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales, hemos considerado:

Vásquez et al (2022) presentaron como propósito de estudio "evaluar si existe una conexión entre el ambiente de trabajo y la tasa de rotación de empleados en la empresa de Call Center Teleatento del Perú en Lima durante 2021". El enfoque metodológico adoptado se basa en un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental correlacional de tipo transeccional. La población total se estimó en 12,000 empleados, y se extrajo una muestra de 372 personas. La información se recopiló utilizando una encuesta como técnica y un cuestionario como herramienta, utilizando la escala de Likert. En cuanto al análisis de datos inferencial, se empleó la prueba de "Rho de Spearman", que arrojó un valor de ($r = -0.578$), lo que indica una relación indirecta. Concluyendo que existe una relación significativa e indirecta entre el ambiente laboral y la tasa de rotación de personal.

Arrojo y Gómez (2021) en su investigación presentaron como propósito determinar la relación entre la rotación y rendimiento laboral. Se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 31 trabajadores. Se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de información, la misma que fue validada por juicio de expertos. Los resultados demostraron que la rotación está en un 19.35% en nivel alto y en 80.65% en nivel medio. Concluyendo existe relación inversa entre rotación de personal y rendimiento laboral donde el grado de correlación fue de -0.412 por lo que cuando valores de rotación se incrementan se reducen los valores de rendimiento laboral.

Huayta (2021) investigó la relación entre la rotación de empleados y el ambiente laboral en un hospital público de Ica durante 2021. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental transversal de alcance descriptivo-correlacional, aplicando un método hipotético-deductivo. Se administraron cuestionarios anónimos a 80 trabajadores, utilizando ítems validados y confiables diseñados según los indicadores de cada dimensión. Se correlacionaron las variables utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman para probar las hipótesis específicas y generales formuladas. Los resultados mostraron una relación significativa y moderada ($Rho = 0.517$) entre la rotación de personal y el ambiente laboral en el hospital público de Ica, indicando que el ambiente laboral influye directamente en la rotación de personal, con interacciones laborales moderadas entre las distintas dimensiones estudiadas.

Westfalia (2020) en su estudio determinó como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el clima laboral en el personal operativo de una empresa retail. Se desarrolló un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, utilizando una muestra de 118 trabajadores. Se elaboraron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, los mismos que fueron validados por análisis de confiabilidad. Los resultados demostraron que las correlaciones de Rho Spearman entre clima laboral y la rotación de personal fue negativa ($r = -0,739$; $sig = 0.000$) demostrando que a mejor clima laboral menos rotación de personal habrá. Concluyendo que existe relación entre las variables

Trelles (2019) en su investigación planteó como objetivo establecer la relación que existe entre el clima laboral y la rotación de personal del área de

operaciones en un call center del distrito de El Agustino. El estudio desarrollado fue de enfoque cuantitativo y la muestra estuvo compuesta de 153 trabajadores. La herramienta para recabar los datos de análisis fueron cuestionarios estructurados los mismo que permitieron llegar a los siguientes hallazgos, se obtuvo un coeficiente de $r=0.818$ y ya que se encuentra dentro del intervalo establecido ($0.71 > r < 0.99$). Concluyendo que existe relación entre las variables de estudio planteadas.

Trinidad (2019) en su investigación planteó como objetivo determinar si existe relación entre el ambiente de trabajo y la rotación del talento laboral en la empresa. Se desarrolló un estudio básico de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo, presentando una muestra conformada por 40 trabajadores, los que contestaron a una encuesta, que fue elaborada como herramienta de recolección de datos. Los resultados demostraron que existe una influencia significativa dentro del clima laboral, sobre la fluctuación del personal en la empresa. Concluyendo que el clima laboral tiene un gran efecto con respecto a la rotación del personal.

Como antecedentes internacionales, evidenciamos que

Márquez et al. (2021) en su artículo planteó como objetivo determinar si existe una incidencia directa de la rotación de personal sobre el clima organizacional. El método de estudio utilizado fue de enfoque cuantitativo presentando una muestra de 112 trabajadores, los mismos que respondieron a las preguntas formuladas en el cuestionario elaborado. Los resultados determinaron que la mayor parte de los empleados tiene estabilidad laboral con un 84,8 % y un 15,20 % es eventual. Concluyendo que la rotación de personal y

el clima organizacional se correlacionan, ya que el R de Spearman es del 0,531, demostrando que a mayor rotación mayor es la afectación en el clima laboral.

Koszela (2020) en su artículo planteó evaluar el impacto de la rotación de personal sobre el rendimiento del trabajo de los empleados. Se desarrolló un estudio correlacional con una muestra conformada por 89 trabajadores quienes respondieron a cuestionarios para analizar los hallazgos. Los resultados demostraron que la motivación está correlacionada con el rendimiento laboral. Concluyendo que si la rotación de personal se incrementa, esto conduce a una reducción del impacto positivo de la motivación laboral en el rendimiento laboral.

Escola (2020), en su estudio propuso como objetivo establecer si existe incidencia del clima organizacional en la rotación del personal en la empresa Estrategias y Mercado del rubro consultoría. Se desarrolló una investigación bajo el método de tipo correlacional y enfoque cuantitativo. Se presentó una muestra de 56 colaboradores y 39 cesantes, quienes contestaron a las preguntas de los cuestionarios elaborados para obtener información relevante, dando como resultado que el Clima Organizacional presenta un indicador favorable con el 81% mientras que su índice de rotación es de 6.85%, demostrando la importancia de las condiciones de trabajo para garantizar la permanencia y motivación de los colaboradores. Concluyendo que existe relación entre variables al haber obtenido

Actualmente el estudio de la variable clima laboral se argumenta sobre Capitán y García (2022) manifiestan que el clima laboral en una organización independientemente de su estructura, actividad, tamaño, nivel de facturación o cualquier otro factor representa el ambiente, la atmósfera donde se desarrolla la actividad laboral, que representa un espacio vulnerable y frágil en ocasiones que

puede estar comprometido por la misma cultura de una empresa. De la misma forma, Lloret (2020) indica que el clima laboral se refiere al ambiente creado entre colaboradores o grupo de personas que integran un escenario donde al ser positivo se verá mejores resultados y al ser negativo se podrá ver perjudicado el trabajo desarrollado, por lo tanto plantea reuniones de treinta minutos para mejorar la comunicación y por tanto los trabajadores se sientan comprometidos mediante la difusión de sus opiniones y pensamientos, ya que al ser escuchado, un trabajador se siente importante.

Pérez (2020) señala que el clima laboral es un factor importante desde el punto de vista positivo porque ejecuta un desarrollo sostenible de la empresa y su productividad, sin embargo, el dilema abordado es cómo combinar desarrollo, productividad y buen clima laboral y la respuesta están en desarrollar empatía, sinergia y liderazgo.

El clima laboral se refiere al ambiente y las condiciones psicológicas y emocionales que se experimentan en un entorno de trabajo. Incluye la percepción colectiva de los empleados sobre la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, la motivación y el apoyo que reciben. El clima laboral puede influir en el nivel de satisfacción, compromiso y bienestar de los empleados, así como en su rendimiento y productividad. Un clima laboral positivo se caracteriza por la confianza, el respeto mutuo, la cooperación y la motivación, mientras que un clima laboral negativo puede estar marcado por la tensión, el conflicto, la falta de apoyo y la desmotivación. Por lo tanto, el clima laboral juega un papel fundamental en la experiencia y el desempeño de los empleados dentro de una organización.

La importancia del clima laboral yace en que una organización es de suma relevancia porque genera que el trabajador se identifique y comprometa con la empresa, integrándose y por medio del trabajo en equipo, desarrollando un estilo de liderazgo aceptable que sea compartido en otras empresas (Trelles, 2019). En resumen, el clima laboral es un factor determinante para el éxito y el bienestar de una organización. Un entorno de trabajo saludable y positivo mejora la satisfacción de los empleados, aumenta la productividad, atrae y retiene talento, y promueve la salud y el bienestar general. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones presten atención al clima laboral y tomen medidas para crear un entorno favorable para sus empleados.

El clima laboral es uno de los factores más importantes y puede definirse como el conjunto de aspectos sociales que caracterizan a la empresa, y que afectan de manera directa en el rendimiento y productividad de los trabajadores. Esto contiene elementos como el nivel de compromiso, la forma de integración y trabajo en equipo, el grado de conflicto y la motivación mostrada, entre otros (Muñoz y Lombeida, 2021).

Las características de un adecuado clima laboral deben ser medibles para una organización, ya que estas tienen influencia sobre el comportamiento de los colaboradores. Una empresa se caracteriza en atraer talentos, mantenerlos motivados e impulsar a que generen buenos resultados. Es por ello que Javier Morales Espino, señala 5 características que debe presentar una empresa (Mora et al, s.f.) primero saber escuchar a los trabajadores y promover la exigencia sobre el justa que resulte en el logro de objetivos, reconocer el esfuerzo del trabajo y dedicación ya que reconocer a las personas por su esfuerzo motiva a continuar a buen ritmo, identificarse con los proyectos respetando el trabajo en

equipo y compartir el sentido que todos se sientan útiles y finalmente promover el respeto, empatía y educación.

Las características de un adecuado clima laboral pueden variar según las necesidades y contextos específicos de cada organización, pero algunas características comunes incluyen:

Comunicación efectiva: Un clima laboral positivo se caracteriza por una comunicación abierta, transparente y efectiva en todos los niveles de la organización. Los empleados deben sentirse escuchados y tener la oportunidad de expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias.

Confianza y respeto mutuo: Un clima laboral saludable se basa en la confianza y el respeto mutuo entre los empleados y entre los empleados y la dirección. Esto implica fomentar un ambiente libre de discriminación, acoso y comportamientos negativos.

Liderazgo efectivo: Un liderazgo positivo es fundamental para crear un buen clima laboral. Los líderes deben ser justos, accesibles, inspiradores y capaces de brindar apoyo a los empleados. También deben fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.

Reconocimiento y recompensa: Un clima laboral adecuado implica reconocer y valorar los logros y contribuciones de los empleados. El reconocimiento y las recompensas pueden ser tanto tangibles (como incentivos financieros) como intangibles (como palabras de agradecimiento y oportunidades de desarrollo).

Equilibrio entre vida laboral y personal: Un clima laboral saludable promueve un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y

personales de los empleados. Esto implica fomentar políticas de flexibilidad laboral, apoyar la conciliación laboral-familiar y promover un enfoque de trabajo saludable.

Oportunidades de crecimiento y desarrollo: Un buen clima laboral ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para los empleados. Esto puede incluir capacitación, mentoría, programas de desarrollo de liderazgo y la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades.

Ambiente físico y recursos adecuados: Un clima laboral positivo se beneficia de un entorno físico seguro, limpio y cómodo, así como de los recursos y herramientas necesarios para realizar el trabajo de manera eficiente.

Estas son solo algunas características de un adecuado clima laboral, y es importante destacar que cada organización puede tener sus propias particularidades y valores que influyen en la creación de un entorno de trabajo saludable y productivo.

Existen varias teorías planteadas por múltiples autores, donde las más relevantes son:

La teoría de Likert (1967) donde señala que el comportamiento de los empleados dependerá de las conductas y condiciones que la empresa presente donde los propios trabajadores deben calificar como aceptables. En esta teoría el autor define tres variables que apoyaran en definir las características de una empresa, siendo las variables causales, que permiten definir como una empresa puede ir evolucionando mediante los resultados obtenidos, las variables intermediarias, que describen el estado de salud de la empresa (motivación, actitudes), y las variables finales, evalúan la productividad en general.

La teoría de Likert, desarrollada por Rensis Likert en 1967, sostiene que el comportamiento de los empleados está influenciado por las conductas y condiciones presentes en la organización. Según esta teoría, los trabajadores evalúan y califican las prácticas y condiciones laborales como aceptables o inaceptables, y su comportamiento está determinado por su percepción de estas evaluaciones. Likert propuso cuatro sistemas de gestión organizacional que varían en la forma en que se involucra a los empleados y se toman decisiones en la organización (Palomino et al, 2016).

Sistema de gestión autoritario-coercitivo: En este sistema, las decisiones son impuestas desde arriba y existe poca o ninguna participación de los empleados. La comunicación es unidireccional y se basa en el miedo y la coerción.

Sistema de gestión autoritario-benevolente: En este sistema, aunque las decisiones siguen siendo tomadas por los líderes, existe cierta consideración por parte de ellos hacia los empleados. Se permite una comunicación más abierta y se brinda algún grado de reconocimiento y recompensa.

Sistema de gestión consultivo: En este sistema, se fomenta la participación y se busca el consenso en la toma de decisiones. Los empleados tienen la oportunidad de expresar sus opiniones y contribuir en la toma de decisiones, aunque la responsabilidad final recae en los líderes.

Sistema de gestión participativo: En este sistema, la toma de decisiones se comparte de manera amplia y se fomenta la participación activa de los empleados en todos los niveles. Existe una comunicación abierta y fluida, se

valoran las contribuciones de los empleados y se busca un ambiente de confianza y colaboración.

Es importante destacar que la teoría de Likert ha sido objeto de debate y críticas a lo largo del tiempo, y se han desarrollado otros enfoques y modelos de gestión organizacional desde su publicación. Sin embargo, su contribución radica en resaltar la importancia de la participación y el clima laboral en el comportamiento y el desempeño de los empleados.

Chiavenato (2011), enfatiza la teoría de las necesidades, la cual se basa en indicar los motivos de las conductas de las personas, conocer qué los impulsa a desenvolverse de alguna forma y demostrar como su comportamiento proviene de fuerzas existentes dentro de sí mismo. Según esta teoría, las personas tienen necesidades innatas que buscan satisfacer, como la necesidad de seguridad, pertenencia, reconocimiento, crecimiento personal, entre otras. Estas necesidades influyen en la forma en que las personas se desenvuelven en su entorno laboral y determinan sus motivaciones y comportamientos.

Chiavenato destaca que las organizaciones deben comprender y tener en cuenta las necesidades de sus empleados para poder diseñar estrategias efectivas de motivación y satisfacción laboral. Al reconocer y abordar estas necesidades, se puede fomentar un ambiente laboral propicio para el crecimiento y el rendimiento de los empleados.

Existe también la teoría de Toro y Sanín (2013), que enfatiza la relación que debe existir entre clima laboral y calidad de vida laboral, señalando el factor motivacional como crucial para desarrollar empatía y fuerza laboral. Los autores resaltan que un clima laboral positivo, caracterizado por la confianza, el respeto,

la comunicación abierta y el apoyo mutuo, contribuye a una mayor calidad de vida en el trabajo. Este tipo de clima fomenta el bienestar psicológico y emocional de los empleados, promoviendo su satisfacción y compromiso laboral.

Asimismo, la teoría de Toro y Sanín enfatiza el factor motivacional como crucial para desarrollar una fuerza laboral empática y comprometida. Un clima laboral positivo y una calidad de vida laboral adecuada generan un ambiente propicio para que los empleados se sientan motivados y comprometidos con su trabajo. Esto puede influir en su productividad, creatividad y capacidad para enfrentar los desafíos laborales.

Las dimensiones del clima laboral son remuneración: Pago brindando a los trabajadores por medio de los salarios asignados de acorde al perfil profesional; estructura Organizacional, referido al organigrama, valores, políticas, normativas y procesos que la empresa muestra para conocer cómo se debe llevar a cabo la labor profesional; relaciones sociales que se concentra sobre el escenario social que se desarrolla durante la práctica de labores profesionales e interacción entre personas; apoyo que está representado por la ayuda y solidaridad mostrada ante situaciones que demanden trabajo en equipo, de esta manera se perciba apoyo para responder ante complicados contextos; y finalmente la autonomía que es el nivel de decisión que muestra un trabajador durante su desarrollo profesional.

Con respecto a la rotación de personal, como argumento conceptual tenemos que Garza (2021), señala que la rotación de personal responde al cambio de aires que se da en un ambiente laboral, por diversos motivos priorizando la motivación y condiciones laborales los que animan a la constante

rotación en el personal, estos cambios se generan por búsqueda de mejores oportunidades, hostigamiento o falta de reconocimiento en ocasiones. De igual forma, Escola (2020) indica que la rotación es una forma en la que los empleados se repliegan o mejor dicho se separan del contexto actual, siendo un método de escape para alguien que no está conforme o tiene temor, este repliegue se ha convertido en una acción que busca una distancia física o psicológica entre los empleados y su ambiente de trabajo, en esta misma línea, Orozco (2020) indica que la rotación de personal se refiere a la separación laboral que donde un trabajador deja a su organización con un desequilibrio en la fuerza laboral porque produce una plaza no proyectada, surgiendo una problemática para la empresa.

La rotación de personal, también conocida como rotación de empleados o turnover, se refiere al movimiento de entrada y salida de empleados en una organización durante un período de tiempo determinado. Este fenómeno es un indicador de la estabilidad y la retención de los empleados en una empresa.

La rotación de personal puede ser voluntaria, cuando los empleados deciden abandonar la organización por diversas razones, como mejores oportunidades laborales, insatisfacción con el trabajo actual, falta de desarrollo profesional, entre otros. También puede ser involuntaria, cuando la organización decide prescindir de los servicios de un empleado por motivos como reestructuración, recortes de personal o bajo desempeño.

Como tipos de rotación voluntaria tenemos la renuncia voluntaria que se refiere a la decisión personal que toma el trabajador por retirarse de su centro de trabajo, debido a temas personales o cuando se presenta una mejor oportunidad, también se da en ocasiones por querer pasar más tiempo con la familia o se

pueda desear cambiar de profesión o emprender un negocio; también está la renuncia voluntaria inevitable que se da cuando la decisión del colaborador por retirarse ya no depende del empleador. Algunos estudios señalan que el 80% de los retiros voluntarios pueden evitarse ya que en más de una ocasión se da por errores de la organización que de alguna forma afecta al trabajador; y por último está la renuncia involuntaria que se presenta cuando se decide retirar a un colaborador por falta de ingresos o inconvenientes en el rendimiento en el trabajo. Estas decisiones son difíciles porque impactan tanto al empleador como al empleado.

Como causas de rotación tenemos que se genera según el contexto que se va desarrollando, principalmente se debe a problemas con la remuneración y otra razón es por las malas relaciones con los supervisores o directivos. Un practicante en base a su experiencia señala que actualmente todos buscan una mejora económica con más ingresos, pero sobre todo que los pagos sean puntuales, en la fecha prometida en el contrato ya que en algunos casos en la empresa donde laboran no siempre se ven estas condiciones y debido a eso tratan de desvincularse lo más pronto posible, un factor importante también son las relaciones interpersonales que se desarrollan en la empresa, porque este acercamiento genera un buen clima laboral que beneficia a todos los integrantes en la organización (Cifuentes, 2017)

Las causas de rotación de personal pueden variar dependiendo de diversos factores, tanto relacionados con la organización como con los empleados (Arce, 2017). Algunas de las causas comunes de la rotación de personal incluyen:

Falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo: Los empleados pueden buscar nuevas oportunidades que les brinden mayor crecimiento profesional, desarrollo de habilidades y posibilidades de ascenso. Si una organización no ofrece estas oportunidades, los empleados pueden optar por buscarlas en otros lugares.

Insatisfacción con el trabajo: La insatisfacción laboral puede ser causada por diversos factores, como la falta de reconocimiento, la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la falta de autonomía, la carga excesiva de trabajo, la falta de comunicación efectiva o un ambiente de trabajo poco saludable. Cuando los empleados se sienten insatisfechos con su trabajo, es más probable que busquen otras opciones laborales.

Mejores oportunidades salariales y beneficios: La compensación juega un papel importante en la retención de empleados. Si los empleados encuentran mejores oportunidades salariales, beneficios o paquetes de compensación en otras organizaciones, es probable que consideren un cambio de trabajo.

Conflictos interpersonales: Los conflictos y las relaciones difíciles en el lugar de trabajo pueden generar un ambiente desagradable y afectar la satisfacción de los empleados. Si los empleados experimentan conflictos persistentes con sus colegas, superiores o subordinados, pueden optar por dejar la organización en busca de un entorno laboral más armonioso.

Falta de alineación con los valores organizacionales: Cuando los empleados no se sienten alineados con los valores y la cultura de la organización, es probable que busquen un lugar de trabajo que se alinee mejor con sus propias creencias y principios.

Cambios en la estructura organizativa: Los cambios en la estructura organizativa, como fusiones, adquisiciones o reestructuraciones, pueden generar incertidumbre y cambios en las responsabilidades y condiciones de trabajo. Estos cambios pueden llevar a los empleados a buscar estabilidad en otras organizaciones.

Falta de reconocimiento y recompensas: El reconocimiento y las recompensas son importantes para mantener la motivación y el compromiso de los empleados. Si los empleados sienten que su trabajo no es valorado o no reciben reconocimiento adecuado por sus esfuerzos, pueden considerar buscar oportunidades donde se sientan más apreciados.

Es importante tener en cuenta que estas son solo algunas de las causas comunes de la rotación de personal y que pueden variar según la industria, el tipo de trabajo y la cultura organizacional. Identificar las causas específicas de rotación en una organización particular puede ayudar a implementar estrategias efectivas de retención de empleados.

La teoría de evolución de la rotación laboral (Chiavenato, 2011), donde refiere que la rotación de personal se enfoca sobre el abandono de personas en la empresa y el ambiente que se define por la cantidad de personas que ingresan y salen de la organización. A esta teoría se adhiere el autor Robbins (2016), donde en la Revista de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas de Tolima define que la rotación es el retiro permanente de una organización, que puede ser de carácter voluntario o involuntario. Está demostrado que un índice de rotación elevado da como resultado elevados costos de reclutamiento, selección y capacitación, porque genera iniciar un

nuevo proceso. Carlos Mora (2017) desarrolla una teoría llamada "Modelo de Causas de la Rotación Laboral", donde identifica diferentes factores que contribuyen a la rotación de personal en las organizaciones. Estos factores incluyen la satisfacción laboral, la remuneración y beneficios, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, el liderazgo y la relación con los superiores, entre otros.

En este modelo, se plantea que la rotación laboral es influenciada por la interacción de estos factores y que las organizaciones deben prestar atención a cada uno de ellos para mejorar la retención de empleados y reducir la rotación.

De la misma forma, la teoría de Herzberg (1959) explica como una Teoría Motivadora-Higiénica se refiere a los factores que describen los entornos laborales. También está el factor motivador, representado por la realización, el reconocimiento y la promoción.

Sobre sus dimensiones, se consideran las siguientes: percepción de permanencia que están alineadas a las actitudes de los colaboradores sobre la duración que muestran en sus posiciones laborales; también se considera la retribución relacionado a la remuneración o incentivos que recibe el trabajador en base a su desempeño y esfuerzo demostrado; y por último el interés del trabajador que es la motivación que muestra el trabajador en factores como ser puntual con su hora de entrada lo que puede afectar positivamente en su desempeño.

3. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

HG: Existe relación significativa e indirecta entre clima laboral y la rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa e indirecta entre la remuneración y la rotación de personal en la empresa Newrest Perú S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.

HE2: Existe relación significativa e indirecta entre la estructura organizacional y la rotación de personal en la empresa Newrest Perú S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.

HE3: Existe relación significativa e indirecta entre la interacción social y la rotación de personal en la empresa Newrest Perú S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.

HE4: Existe relación significativa e indirecta entre el apoyo en el trabajo y la rotación de personal en la empresa Newrest Perú S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.

HE5: Existe relación significativa e indirecta entre la autonomía y la rotación de personal en la empresa Newrest Perú S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.

3.2. Operacionalización de la variable

V1: Clima laboral

Definición conceptual

La definición conceptual de la variable recae en Trelles (2019) quienes señalan que el clima laboral se proporciona dentro de un contexto para evaluar el comportamiento organizacional porque tiene impacto sobre los contextos de rotación laboral, satisfacción y rendimiento laboral, satisfacción del cliente y esto permita el logro de los objetivos de la empresa.

DIMENSIONES

- Remuneración: es el pago que se brinda a los colaboradores por medio del salario en compensación al esfuerzo realizado al cumplir con sus funciones.
- Estructura organizacional: es la distribución orgánica dentro de una empresa que describe el organigrama, políticas y reglamentos para cumplir con el desempeño de la labor encomendada.
- Interacción social: Es el ambiente interno de trabajo que se desarrolla entre colaboradores, fortaleciendo el clima laboral
- Apoyo en el trabajo: conjunto de acciones orientadas a la preparación e inducción para facilitar la adaptación de las personas en algún entorno.
- Autonomía: Es el nivel de determinación que presenta un colaborador sobre su desarrollo y crecimiento profesional, adoptando conductas de liderazgo que le permiten crear una personalidad influyente.

La definición operacional

Esta información obtenida será cuantificada por medio de la escala de Clima laboral clasificado en los niveles alto, medio y bajo para evaluar los resultados obtenidos del cuestionario conformado por 24 preguntas enfatizados en describir las características del clima laboral, los ítems fueron agrupados de la siguiente manera: remuneración (Ítems:1,2,3,4,5), estructura organizacional (Ítems:6,7,8,9,10), relaciones sociales (Ítems:11,12,13,14), Apoyo (Ítems: 15,16,17,18,19) y autonomía (20,21,22,23,24) con una escala Likert de 1 a 5 punto donde: totalmente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

V2: Rotación de personal

Definición conceptual

La definición conceptual de la variable recae en Huayta (2021) quien señala que representa un fenómeno relacionado a la cantidad de colaboradores que renuncian constantemente de manera formal o informalmente perjudicando a la población laboral en toda institución.

DIMENSIONES

- **Compensación:** Está relacionado al pago que se efectúa a los trabajadores en base acuerdo por la función realizada en la organización. Torres, Duana y Almeyda (2019) señalan que representa aquel cumplimiento financiero donde dos partes constituyen la

prestación ejecutada donde se evidencia un pago monetario presupuestado por la organización

- Condiciones laborales: Castro, et al (2018) señalan que está orientado sobre los distintos aspectos de un adecuado entorno saludable para poder desarrollar las actividades laborales con plena seguridad en cuanto a la integridad. De esta forma, el cuidado del ambiente de trabajo, la salud de los colaboradores y los bienes materiales dependen de los directivos, ante ello, las condiciones de trabajo demandan seguridad sobre la integridad frente a accidentes o siniestros que puedan ocurrir en el interior del centro de trabajo. Frente a ello es importante implementar protocolos y normativas que velen por evitar el riesgo y se asuma las consecuencias legales sino se disponen las medidas pertinentes (Pineda y Acosta, 2010).
- Reclutamiento: Este proceso es considerado por Robbins (2004) como aquella acción que permite la atracción del personal apto para cumplir con las funciones de un área organizacional, este proceso requiere de una selección idónea de los candidatos de acorde a los criterios y requerimientos que demanda la empresa. Frente a esto, la selección demanda escoger de forma adecuada a los candidatos por medio de una entrevista como punto inicial y continuara con otras etapas de prueba hasta alcanzar un puntaje óptimo que cubra la plaza vacante en una institución (Veintimilla y Velázquez, 2017)

Definición operacional

La definición operacional de la variable permitirá obtener datos mediante un cuestionario compuesto de 14 preguntas, donde describen diversos contextos que definen los motivos de rotación de personal, estos ítems fueron agrupados de la siguiente forma midiendo tres dimensiones: Compensación (preguntas del 1 al 6), Condiciones laborales (preguntas del 7 al 10), Reclutamiento (Ítems: 11,12,13,14), con una escala Likert de 1 a 5 punto donde: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo. Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que es proceso secuencial para comprobar las hipótesis planteadas, con el fin de recopilar datos en concordancia acorde a los objetivos planteados, para luego procesar la información a nivel estadístico y determinar las conclusiones entorno a las variables de estudio. Lo que busca este enfoque es medir las variables, dimensiones e indicadores, y con la información recogida identificar la relación entre las variables de investigación.

El estudio será de tipo básico porque se centrará en la exploración y comprensión fundamental de la relación entre las variables. El objetivo principal será establecer y describir esta relación sin intervenir en la situación existente ni modificar variables (Hernández y Mendoza, 2018).

El estudio también es correlacional que se propone a evaluar la relación entre las variables (Maldonado, 2015). El diseño del estudio es no experimental, el cual no permite la manipulación de las variables para evidenciar la influencia que tiene (Hernández y Mendoza, 2018).

4.2. Población, muestra y muestreo

La población está determinada por el conjunto de personas que van a componer el objeto de estudio y de donde se podrá obtener una muestra referencial que permitirá brindar mayor confiabilidad al proceso de investigación (Hurtado, 2012). En el presente estudio, la población estará conformada por 100 trabajadores porque es un tamaño manejable para

llevar a cabo un estudio en profundidad, conformada de trabajadores de sexo masculino y femenino, con rango de edades entre 25 y 40 años, tomando en cuenta su nivel de instrucción, el tiempo de permanencia en la empresa y su lugar de residencia.

Condori (2020), señala que la muestra está representada por la parte representativa de la población, considerando las mismas características generales de la población, de la misma manera, la muestra se clasifica en (Vallejo, 2012) poblaciones infinitas (de tamaño muy grande, cuyo tamaño exacto es desconocido) y poblaciones finitas (de menor cantidad y se puede conocer). representa mediante información numérica y establece la cantidad de personas consideradas para obtener información de ellos que será utilizada en el presente estudio (Soto, 2015).

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría Sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	54	54,0
Hombre	46	46,0
Total	100	100,0

Según la muestra de estudio, vemos que el 54% del personal es de sexo femenino y el 46% del personal es de sexo masculino

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría grado de instrucción

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	2	2,0
Superior técnico	23	23,0
Superior universitario	75	75,0
Total	100	100,0

Según la muestra de estudio, vemos que el 2% del personal tiene de grado de instrucción el nivel secundario, el 23% tiene el grado de instrucción superior técnico y el 75% del personal es de grado de instrucción superior universitario

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría residencia

Residencia	Frecuencia	Porcentaje
Chincha	39	39,0
Ica	32	32,0
Lima	15	15,0
Nasca	10	10,0
Marcona	4	4,0
Total	100	100,0

Según la muestra de estudio, vemos que el 39% es de Chincha, el 32% es de Ica, el 15% es de Lima, el 10% es de Nasca y el 4% es de Marcona

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según área de trabajo

Área	Frecuencia	Porcentaje
oficina	2	2,0
servicio	59	59,0
transporte	1	1,0
operario	23	23,0
almacén	15	15,0
Total	100	100,0

Según la muestra de estudio, vemos que el 2% del personal trabaja en oficina, el 59% es del área de servicios, el 1% del área de transporte, el 23% son operarios y el 15% trabajan en almacén.

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
soltero/a	82	82,0
conviviente/a	8	8,0
casado/a	10	10,0
Total	100	100,0

Según la muestra de estudio, vemos que el 82% es de estado civil soltero, el 8% son convivientes y el 10% son casados.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de la muestra general según categoría tiempo de trabajo

Tiempo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
1 año	40	40,0
2 años	19	19,0
5 años	2	2,0
menos de 1	39	39,0
Total	100	100,0

De la muestra de estudio, podemos ver que el 40% vienen trabajando 1 año, el 19% 2 años, el 2% trabajan ya 5 años y el 30% tienen menos de un año.

4.3. Medios de Recolección de Información

Para recolectar los datos se utilizará como técnica la encuesta, la cual se aplicó a los trabajadores de la empresa de estudio, y como instrumento se utilizaron 2 cuestionarios, el primero para evaluar el clima laboral, compuesto por 24 preguntas y validado por juicio de 3 expertos. Dicho instrumento está dividido en cinco dimensiones que evalúan el nivel de remuneración, estructura organizacional, interacción social, apoyo en el trabajo y autonomía. El segundo fue elaborado para medir el nivel de rotación de personal, compuesto de 14 preguntas, divididos en tres dimensiones para evaluar el nivel de compensación, condiciones laborales y reclutamiento

Ficha técnica del instrumento – 1ra Variable

Título Original: Cuestionario de clima laboral

Autor: Ericka Trelles

Año de Creación: 2019

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Consigna de aplicación: La prueba consta de 20 ítems, con respuestas opcionales planteadas en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Midiendo 5

dimensiones: remuneración, estructura organizacional, relaciones sociales, apoyo y autonomía.

Validez y Confiabilidad original:

El Cuestionario de Clima laboral fue diseñado por Ericka Trelles, Profesional de Recursos Humanos, que conjuntamente fue validada por el juicio de tres expertos, quienes fueron: Mg. Jorge Chávez Fiesta, Mg. Luis Huatuco Honores y Lic. Raúl Díaz Alva expertos El instrumento obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.967 (Alpha de Cronbach) y fue validado por el juicio

Ficha técnica del instrumento – 2da Variable

Título Original: Cuestionario de rotación de personal

Autor: Walter Huayta

Año de Creación: 2022

Tiempo de aplicación: 10 minutos

Consigna de aplicación: Aplicación individual con un tiempo estimado de 15 minutos. La prueba consta de 18 ítems, con respuestas según escala de Likert desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Midiendo 3 dimensiones: compensación, condiciones laborales, reclutamiento y selección.

Validez y Confiabilidad original:

El Cuestionario de rotación de personal fue diseñado por Huayta Conislla, Walter Oswaldo, instrumento diseñado para el estudio de maestría que conjuntamente fue validada por el juicio de tres expertos, quienes fueron: Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos, Mg. José Arnaldo Vargas

Casma y por el doctor Jorge Alberto Tasayco Tasayco, este mismo instrumento obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.840 en Alpha.

4.4. PROCEDIMIENTO

Una vez seleccionado el tema de la investigación y definido el instrumento de cuestionarios con el permiso correspondiente del autor se procedió en establecer comunicación con el departamento de recursos humanos u otros responsables en la empresa para explicar los objetivos de la investigación y solicitar su cooperación, presentando una propuesta detallada de la investigación a la empresa, luego se tuvo que solicitar oficialmente la autorización para llevar a cabo la investigación dentro de la empresa para luego coordinar con la empresa para determinar las fechas y horarios más convenientes para llevar a cabo las encuestas o entrevistas con los empleados. Se procedió a realizar la correcta aplicación del test utilizando una plataforma llamada "Google Forms", donde también se recopilarán las respuestas de los participantes. Además, se proporcionará a los participantes un enlace electrónico con una explicación detallada del objetivo de la investigación, así como del uso de su información personal, y se les solicitará que completen un formulario de consentimiento informado.

4.5. PROCESAMIENTO DE DATOS

En la presente investigación se recurrirá a un método cuantitativo de diseño no experimental que será útil para describir los resultados, cuya interpretación se dará mediante tablas y gráficos obtenidos del uso de la

herramienta estadística SPSS v.25, donde se tabuló la información para demostrar que los objetivos y las hipótesis planteadas sean validadas.

En el estudio se emplearon métodos estadísticos para verificar la normalidad de los datos recolectados. Entre los métodos comunes se incluyen la prueba de Shapiro-Wilk, que compara estadísticas de prueba con valores críticos para evaluar la normalidad de la muestra. Además, se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comparar la función de distribución empírica de los datos con la función teórica normal, proporcionando un estadístico de prueba y un valor p asociado. También se considerará la prueba de Anderson-Darling, más sensible a desviaciones de la normalidad en las colas de la distribución, y la prueba de Lilliefors, una variante ajustada para muestras pequeñas. Estas pruebas son cruciales para asegurar que los análisis estadísticos paramétricos, como las pruebas de correlación paramétricas, sean aplicables adecuadamente en el estudio.

4.6. ASPECTOS ÉTICOS

Para el desarrollo del presente estudio se consideran los principios básicos de la ética en investigación, como autonomía que considera la premisa ética que vela por el respeto a las personas que puedan verse perjudicadas por participar directamente en un estudio o intervenir de carácter científico (Maletta, 2015), benevolencia, que exige una respuesta coherente por parte del participante, que guarde relación con la realidad identificada (Viera, 2018); no maleficencia, señala que el comité de ética asignado debe velar por identificar los riesgos que puedan aparecer durante la ejecución del estudio y asegurarse que existan los mecanismos necesarios para minimizar los daños colaterales (Declaración Mundial,

2008), y el principio de justicia que precisa la equidad sobre el riesgo compartido en la ejecución de la investigación

De la misma forma, se aplicará un proceso de elaboración de Consentimiento y/o Asentimiento Informado que permita obtener la aceptación, conformidad y permiso de los participantes y no vulnerar su privacidad donde prevalezcan los beneficios, riesgos y criterios de confidencialidad. De la misma forma se está respetando los aspectos éticos que determina la norma APA, tomando en cuenta la nula alteración del tamaño, citas, referencias y entre otras normas que logra una elaboración de estudio con adecuada estructura según la especialidad abordada. El trabajo de investigación presentará principios de confidencialidad, fomentando el respeto y transparencia hacia la información obtenida, pero a su vez se toman en cuenta la información obtenida como crucial para aquellas organizaciones que presentan problemas similares. El estudio será aprobado por el comité de ética de la Universidad Privada San Juan Bautista, siendo este factor de conformidad sobre el cumplimiento de las normas y estándares señalados en la guía de elaboración.

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla 7

Nivel de clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona

Clima laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8,0
Medio	51	51,0
Alto	41	41,0
Total	100	100,0

En la tabla 7, se puede apreciar los resultados de niveles de clima laboral percibido en la empresa, donde se obtuvo un 8.0% en nivel bajo, un 51.0% en nivel medio y un 41.0% en nivel alto.

Tabla 8

Nivel de remuneración, dimensión de la variable clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona

Remuneración	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	10,0
Medio	43	43,0
Alto	47	47,0
Total	100	100,0

En la tabla 8, se puede apreciar los resultados de los niveles de remuneración percibida en la empresa, donde se obtuvo un 10,0% en nivel bajo, un 43.0% en nivel medio y un 47.0% en nivel alto.

Tabla 9

Nivel de estructura organizacional, dimensión de la variable clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona

Estructura	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	18,0
Medio	60	60,0
Alto	22	22,0
Total	100	100,0

En la tabla 9, se puede apreciar los resultados de estructura organizacional percibida en la empresa, donde se obtuvo un 18.0% en nivel bajo, un 60.0% en nivel medio y un 22.0% en nivel alto.

Tabla 10

Nivel de interacción social, dimensión de la variable clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona

Interacción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	9,0
Medio	22	22,0
Alto	69	69,0
Total	100	100,0

En la tabla 10, se puede apreciar los resultados de interacción social percibida en la empresa, donde se obtuvo un 9.0% en nivel bajo, un 22.0% en nivel medio y un 69.0% en nivel alto.

Tabla 11

Nivel de apoyo en el trabajo, dimensión de la variable clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona

Apoyo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	10,0
Medio	55	55,0
Alto	35	35,0
Total	100	100,0

En la tabla 11, se puede apreciar los resultados de apoyo en el trabajo percibido en la empresa, donde se obtuvo un 10.0% en nivel bajo, un 55.0% en nivel medio y un 35.0% en nivel alto.

Tabla 12

Nivel de autonomía, dimensión de la variable clima laboral del personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona

Autonomía	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8,0
Medio	48	48,0
Alto	44	44,0
Total	100	100,0

En la tabla 12, se puede apreciar los resultados de autonomía percibida en la empresa, donde se obtuvo un 8.0% en nivel bajo, un 48.0% en nivel medio y un 44.0% en nivel alto.

Tabla 13

Niveles de rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona

Rotación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	8,0
Medio	21	21,0
Alto	71	71,0
Total	100	100,0

En la tabla 13, se puede apreciar los resultados de niveles de rotación de personal en la empresa, donde se obtuvo un 8.0% en nivel bajo, un 21.0% en nivel medio y un 71.0% en nivel alto.

Tabla 14

Nivel de percepción de permanencia, dimensión de la variable rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona

Percepción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	10,0
Medio	22	22,0
Alto	68	68,0
Total	100	100,0

En la tabla 14, se puede apreciar los resultados de percepción de permanencia en la empresa, donde se obtuvo un 10.0% en nivel bajo, un 22.0% en nivel medio y un 68.0% en nivel alto.

Tabla 15

Nivel de retribución, dimensión de la variable rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona

Retribución	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	13,0
Medio	19	19,0
Alto	68	68,0
Total	100	100,0

En la tabla 15, se puede apreciar los resultados de retribución en la empresa, donde se obtuvo un 13.0% en nivel bajo, un 19.0% en nivel medio y un 68.0% en nivel alto.

Tabla 16

Nivel de interés del trabajador, dimensión de la variable rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona

Interés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	11,0
Medio	34	34,0
Alto	55	55,0
Total	100	100,0

En la tabla 16, se puede apreciar los resultados de interés del trabajador en la empresa, donde se obtuvo un 11.0% en nivel bajo, un 34.0% en nivel medio y un 55.0% en nivel alto.

Tabla 17*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Remuneración	,300	100	,000
Estructura	,305	100	,000
Interacción	,420	100	,000
Apoyo	,305	100	,000
Autonomía	,286	100	,000
Clima laboral	,293	100	,000
Percepción	,415	100	,000
Retribución	,415	100	,000
Interés	,343	100	,000
Rotación personal	,431	100	,000

En la TABLA 17, para la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra obtenida es mayor a 50, y mediante los resultados se obtuvo que la significancia es ,000, indicando que el resultado es menor a ,05 ($0,000 < 0,05$), significando que la distribución de datos es no paramétrica, y por este motivo, se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 18

Estadística de correlación entre la variable clima laboral y la rotación de personal

	Rotación Personal
Clima Laboral	
Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,609**
Sig. (bilateral)	,000
N	100

En la TABLA 18, por medio de la aplicación de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se encontró una correlación significativa positiva moderada de ,609 entre las variables clima laboral y rotación de personal. Por lo tanto, estos resultados evidencian que, a mejor clima laboral existe mejor nivel de rotación de personal. Validando de esta manera la hipótesis general (H.G), la cual indica que existe relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores de la empresa.

Tabla 19

Estadística de correlación entre las dimensiones de la variable rotación de personal y el clima laboral

		Clima laboral
Percepción	Correlación de Rho	,605**
	de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100
Retribución	Correlación de Rho	,656**
	de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100
Interés	Correlación de Rho	,415**
	de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

En la TABLA 19, se correlacionó la variable clima laboral con las dimensiones de la variable rotación de personal, en la cual se encontró correlaciones positivas moderadas en todas las correlaciones, en la correlación de la variable clima laboral con la dimensión percepción de permanencia se obtuvo una correlación de ,605, en la correlación de la variable clima laboral con la dimensión retribución se obtuvo una

correlación de ,656, en la correlación de la variable clima laboral con la dimensión interés del trabajador se obtuvo una correlación de ,415.

Existiendo correlación moderada en las dimensiones, percepción de permanencia, retribución e interés del trabajador, en donde la correlación con la autoestima supera el 0,5 indicando que hay mayor correlación positiva moderada con el clima laboral.

Tabla 20

Estadística de correlación entre las dimensiones de la variable clima laboral y la rotación de personal

		Rotación del personal
Remuneración	Correlación de Rho de Spearman	,501**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100
Estructura	Correlación de Rho de Spearman	,492**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100
Interacción	Correlación de Rho de Spearman	,768**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100
Apoyo	Correlación de Rho de Spearman	,570**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

Autonomía	Correlación de Rho de Spearman	,519**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

En la TABLA 20, se correlacionó la variable rotación de personal con las dimensiones de la variable clima laboral, donde se encontró correlaciones moderadas, ya que en la correlación de la variable rotación de personal con la dimensión remuneración se obtuvo una correlación de ,501, en la correlación con la dimensión estructura organizacional se obtuvo una correlación de ,492, en la correlación con la dimensión interacción social se obtuvo una correlación de ,768, en la correlación con la dimensión apoyo en el trabajo se obtuvo una correlación de ,570, en la correlación con la dimensión autonomía se obtuvo una correlación de ,519, existiendo correlación positiva moderada con las dimensiones, remuneración, estructura organizacional, interacción social, apoyo y autonomía en donde la correlación con la autoestima supera el 0,5 indicando que hay mayor correlación positiva moderada con el clima laboral.

Estas correlaciones son moderadas, lo que señala que hay una relación significativa pero no extremadamente fuerte entre la rotación de personal y estas dimensiones del clima laboral. Desde una perspectiva psicológica, esta relación directa y moderada entre la rotación de personal y las dimensiones del clima laboral puede explicarse de varias maneras: la rotación de personal puede estar influenciada por el grado de satisfacción laboral de los empleados, que a su vez está influenciada

por el clima laboral. Es decir, si los empleados perciben que la remuneración es justa, que la estructura organizacional es clara y que reciben apoyo y autonomía en el trabajo, es menos probable que busquen otras oportunidades laborales fuera de la organización.

Por otro lado, el clima laboral puede afectar el nivel de compromiso que los empleados sienten hacia la organización. Si se percibe un clima laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados, respetados y apoyados, es más probable que estén comprometidos con la organización y menos propensos a abandonarla. De la misma forma, un clima laboral positivo puede fomentar la motivación intrínseca de los empleados, es decir, el impulso interno para realizar un trabajo bien hecho debido al interés y disfrute en la tarea en sí misma. Cuando los empleados están motivados intrínsecamente, es menos probable que busquen otras oportunidades laborales, lo que puede reducir la rotación de personal.

La correlación positiva moderada entre la rotación de personal y las dimensiones del clima laboral sugiere que un clima laboral positivo puede influir en la retención de empleados, lo que resalta la importancia de crear un entorno de trabajo favorable para promover la estabilidad y el compromiso de los empleados.

5.2 Discusión

El presente estudio de investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos ubicada en la ciudad de Marcona, en el

año 2023, por lo cual se obtuvo como resultados un nivel de correlación de 0.609 bajo el coeficiente de Rho de Spearman, esto sugiere que la mayoría de los empleados tienen una percepción positiva acerca de su entorno laboral. Cuando se menciona que la mayoría de los empleados tiene una percepción intermedia o neutral acerca de su entorno laboral, significa que no tienden a considerar su ambiente de trabajo como extremadamente positivo ni extremadamente negativo. En otras palabras, la mayoría de los empleados no perciben su clima laboral de manera muy favorable ni desfavorable; más bien, tienen una perspectiva equilibrada o neutral en cuanto a su satisfacción y percepción de su lugar de trabajo. Por otro lado se obtuvo un nivel elevado de rotación de personal (71%), señalando que una parte significativa de los empleados deja la empresa en un período de tiempo determinado. Esto podría deberse a diversas razones, presentes en las dimensiones como insatisfacción en el trabajo, falta de oportunidades de desarrollo, discrepancia entre las expectativas y la realidad laboral, entre otros factores. Un alto índice de rotación de personal puede representar un impacto negativo para la empresa, como costos adicionales de contratación y capacitación, así como la pérdida de conocimiento y experiencia de los empleados que se van, lo que representa también un elevado nivel de rotación de personal que existe debido a la poca preocupación por mantener un clima laboral estable, ante la ausencia de programas motivacionales, orientación y reconocimiento al esfuerzo y rendimiento del personal en la empresa. Los resultados mencionan que existe un nivel elevado de rotación de personal (71%) en la empresa concesionaria de alimentos en Marcona en el año 2023. Este resultado define que una parte significativa de los

empleados abandona la empresa en un corto tiempo. En base a los conceptos teóricos de las variables y sus dimensiones relacionados con la rotación de personal, la rotación de personal se refiere al fenómeno en el cual los empleados abandonan la empresa y son reemplazados por nuevos trabajadores, que puede dividirse en dimensiones como la tasa de rotación, que en este caso es del 71%, indicando el porcentaje de empleados que ha abandonado la empresa, de la misma forma las causas de rotación de personal son los factores que influyen en la decisión de los empleados de dejar la empresa, donde las razones mencionadas en el texto, como la insatisfacción en el trabajo, la falta de oportunidades de desarrollo y la discrepancia entre las expectativas y la realidad laboral, representan dimensiones específicas que contribuyen a la rotación de personal, de la misma forma, el impacto negativo en la empresa se refiere a las consecuencias perjudiciales que puede experimentar la empresa debido a la rotación de personal elevada, estas incluyen costos adicionales de contratación y capacitación, así como la pérdida de conocimiento y experiencia de los empleados que se van. Estas dimensiones sugieren un impacto negativo tanto en términos económicos como en la retención de conocimientos fundamentales para el funcionamiento eficiente de la empresa, y por último los factores relacionados con la rotación de personal, señalan las condiciones o situaciones presentes en la empresa que pueden influir en la decisión de los empleados de abandonarla, donde en la investigación se mencionan factores como la falta de programas motivacionales, orientación y reconocimiento al esfuerzo y rendimiento del personal, que contribuyen a una elevada rotación de personal. Estos factores

están vinculados a la gestión del clima laboral y a la implementación de políticas y prácticas de recursos humanos. Estos resultados obtenidos son diferentes a los obtenidos por Vásquez en (2022), donde la relación fue negativa en un $r = -0.578$, lo que representa que por más que exista un buen clima laboral, los factores como condiciones de trabajo influyeron en que exista un alto nivel de rotación de personal en la empresa de estudio, de la misma forma Arrojo y Gómez (2021), señalaron que existió una relación inversa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de rho de spearman de $r = -0.412$, donde se pudo verificar también un nivel de rotación medio en un 80.65%, así mismo, Huayta en su estudio pudo verificar la existencia de una relación directa en coeficiente de Rho de Spearman de 0.517, donde las interacciones laborales han sido fundamentales para determinar la relevancia de una variable sobre la otra. Por otro lado, Westfalia (2020) pudo corroborar también la existencia de relación entre la rotación de personal y clima laboral en un grado de coeficiente de Rho de Spearman de 0.739, lo que representa que si existe una mejora en el clima laboral, el nivel de rotación de personal disminuirá considerablemente.

En otro contexto, los resultados obtenidos por Trelles (2019) también son similares a los alcanzados en la investigación dado que obtuvo como resultado de coeficiente de correlación de Rho de Spearman un 0.818, demostrando que un buen nivel de clima laboral influirá en la reducción de rotación de personal. Por otro lado, Márquez et al (2021) pudo demostrar la existencia de relación entre el clima organizacional y la rotación de personal en un grado de 0.531 en coeficiente de Rho de Spearman.

6. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe un nivel de clima laboral de 8.0% en nivel bajo, un 51.0% en nivel medio y un 41.0% en nivel alto. Desde una perspectiva psicológica, este enunciado indica la percepción subjetiva de los empleados sobre su ambiente de trabajo. El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, y puede influir en la satisfacción, la motivación y el desempeño de los empleados.

SEGUNDA Existe un nivel de rotación de personal en la empresa de 8.0% en nivel bajo, un 21.0% en nivel medio y un 71.0% en nivel alto. Desde una perspectiva psicológica, este enunciado refleja la tasa de cambio en la fuerza laboral de la empresa y puede tener diversas implicaciones en términos de satisfacción, compromiso y retención de los empleados.

TERCERA. Existe correlación de la variable rotación de personal con la dimensión remuneración donde se obtuvo una correlación de Rho de Spearman de ,501. Esto significa que, a medida que la remuneración aumenta o disminuye, la tasa de rotación de personal tiende a seguir el mismo patrón en la organización, es menos probable que los empleados de la organización abandonen sus puestos de trabajo. En otras palabras, los empleados pueden estar más motivados para quedarse en la empresa si se sienten bien remunerados.

CUARTA Existe correlación con la dimensión estructura organizacional y la variable rotación de personal, habiéndose obtenido una correlación de ,492. podría interpretarse como que en organizaciones con

una estructura organizacional más rígida, donde las decisiones son centralizadas y los procesos son altamente jerárquicos, es más probable que los empleados busquen oportunidades laborales fuera de la organización.

QUINTA Existe correlación entre la dimensión interacción social y la variable rotación de personal, se obtuvo una correlación de ,768. Una correlación tan fuerte podría interpretarse como que en organizaciones donde la interacción social entre los empleados es baja o deficiente, es más probable que la rotación de personal sea alta.

SEXTA Existe correlación entre la dimensión apoyo en el trabajo y la variable rotación de personal habiéndose obtenido una correlación de ,570. Esto significa que cuando los empleados experimentan un ambiente laboral donde se les brinda apoyo emocional, reconocimiento y recursos para enfrentar desafíos laborales, es más probable que permanezcan en sus puestos de trabajo.

SEPTIMA: Existe correlación entre la dimensión autonomía y la variable rotación de personal, habiéndose obtenido una correlación de ,519. Esto implica que cuando los empleados se sienten empoderados y tienen la capacidad de ejercer control sobre su trabajo, experimentan una mayor satisfacción laboral y un menor deseo de buscar empleo en otro lugar.

7. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Mejorar el Clima Laboral implementando medidas para mejorar el ambiente de trabajo, incluyendo programas de reconocimiento, actividades de team building y encuestas de satisfacción periódicas para identificar áreas de mejora.

SEGUNDO: Examinar las razones detrás de esta alta rotación y tome medidas para abordarlas. Esto puede incluir la revisión de políticas de recursos humanos, programas de capacitación y desarrollo, y la creación de un entorno de trabajo más atractivo y motivador.

TERCERO: Implementar programas motivacionales que incluyan incentivos, reconocimiento a los empleados destacados y oportunidades de desarrollo profesional.

CUARTO: Proporcionar orientación y apoyo a los empleados, especialmente a los recién llegados, puede ayudar a reducir la rotación de personal. La empresa puede establecer programas de integración y mentoría para garantizar que los nuevos empleados se sientan valorados y comprendidos desde el principio.

QUINTO: Realizar un seguimiento constante de los indicadores de clima laboral y rotación de personal para evaluar el impacto de las medidas implementadas. Esto permitirá realizar ajustes y mejoras según sea necesario.

SEXTO: Fomentar las Interacciones laborales positivas siguiendo el ejemplo del estudio de Huayta, donde las interacciones laborales fueron

fundamentales, la empresa puede fomentar la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y las relaciones positivas entre los empleados.

SÉPTIMO: Ofrecer oportunidades de crecimiento y aprendizaje a sus empleados mediante programas de capacitación y desarrollo que promueva ascensos mediante el fortalecimiento de habilidades operativas y de crecimiento o mejora continua de capacidades.

8. REFERENCIAS

- Aguirre, R., & Capcha, J. A. (2020). Bullying e inteligencia emocional en estudiantes de secundaria de una institución Educativa del distrito de Ate, 2020. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66843>
- Agulló, P. (2022). La ética de la benevolencia de Robert Spaemann en su contexto sistémico y consecuencialista: algunas cuestiones aplicadas (Doctoral dissertation, Universidad de Murcia).
- Alvitez, C. (2019). Adolescencia, ciberbullying y depresión, riesgos en un mundo globalizado. *Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 19, 210-234. doi:<https://doi.org/10.30827/eticanet.v19i1.11867>
- Andrade, J. E. O., Crespo, J. D. O., Valarezo, F. R., & Vázquez, J. O. Q. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), 175-193.
- Arce García, M. (2017). Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, Estado de México.
- Arguedas-Arguedas, Olga. (2010). Elementos básicos de bioética en investigación. *Acta Médica Costarricense*, 52(2), 76-78. Retrieved May 24, 2023, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022010000200004&lng=en&tlng=es.
- Carella, F., Freañ, S., & Velasco, J. J. (2021). Migración laboral, movilidad en el mundo del trabajo ante la pandemia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe. Nota técnica.
- Castillo, F., Pérez, M., & Pisco, G. (2021). Rotación de personal y desempeño laboral en los colaboradores del área de ventas de la empresa Distribuidora Paci, Chorrillos 2021.

- Castro, P., Cruz E., Hernández, J, Vargas, R., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 1-11. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Centurión Villar, W. D. (2023). Factores de riesgo asociados a los accidentes laborales en los trabajadores de salud del Hospital Regional Docente de Trujillo.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: McGraw-Hill
- Cueto, M. (2020). El regreso de las epidemias: salud y sociedad en el Perú del siglo XX (Vol. 22). Instituto de Estudios Peruanos.
- Delgado, L., & Vanegas, M. (2013). *Psicología Organizacional, perspectivas y avances*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Huayta Conislla, W. O. (2022). Rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica, 2021.
- Maletta, H. (2015). *Hacer ciencia*. Universidad del Pacífico.
- Mundial, A. (2008). Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. In *Anales del Sistema Sanitario de Navarra* (Vol. 24, No. 2, pp. 209-212).
- Muñoz, G., & Lombeida, M. D. Q. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.
- Macas, S. J. B., Fernández, M. J. O., & Tapia-Espinoza, N. J. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3630-3648.
- Mora, C., & Vila, J. (2017). PRESENCIA DE LAS IDEAS ARISTOTÉLICAS EN LOS PROFESSORES DE FÍSICA EN LA ESCUELA CONTEMPORÁNEA. *Revista Areté| Revista Amazônica de Ensino de Ciências*, 2(2), 106-135.
- Pineda, J., & Acosta, C. (2010). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Políticas económicas*, 29 (65), 60- 105. <https://doi.org/10.32468/Espe.6502>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall Hispanoamericana
- Toro, F. y Sanín, A. (2013). *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias*. Medellín: Editorial L. Vieco e Hijas Ltda
- Torres, D., Duana, D., & Almeyda, A. (2019). Competitividad Salarial del sector industrial de Villavicencio. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 25(71), 113-135.
<http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/3236/2423>
- Vallejo, P. M. (2012). Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? *Estadística aplicada*, 24(1), 22-39.
- Vásquez-Robles, F., Napán, A. C., & Miranda-Tejedo, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2), 29-42.
- Veintimilla, J., & Velázquez, P. (2017) Modelos de reclutamiento y selección de personal ara el área comercial de instituciones financieras. *Revista Redipe*. 6, (3), 172-193.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217>
- Viera, P. A. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 122-149.
- Zepeda Herrera, F. (2017). *Psicología organizacional*.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

ALUMNO: CARRIZALES RODRÍGUEZ DIEGO HUMBERTO Y PRADO TASAYCO JASMIN DEL PILAR

ASESOR: DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

LOCAL: FILIAL CHINCHA

TEMA: CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA CONCESIONARIA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE MARCONA, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE		
			Dimensión	Indicador	Escala de medición
General	General	General			
¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa Newrest Peru S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023?	Establecer la relación que existe entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa Newrest Peru S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.	Existe relación entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa Newrest Peru S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023	Clima laboral	Remuneración	5 (Siempre) 4 (Casi siempre) 3 (Ni nunca ni siempre) 2 (Casi nunca) 1 (Nunca)
				Estructura organizacional	
				Interacción social	
				Apoyo en el trabajo	
	Específicos	Específicos		Autonomía	
	Determinar el nivel de clima laboral en la empresa Newrest Peru S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.	Existe relación significativa e indirecta entre la remuneración y la rotación de personal en la empresa Newrest Perú S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.	Rotación de personal	Percepción de permanencia	5 (Siempre) 4 (Casi siempre)
	Determinar el nivel de rotación de personal en la empresa Newrest Peru S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.	Existe relación significativa e indirecta entre la estructura organizacional y la rotación de personal en la empresa Newrest Perú S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.			
	Determinar la relación que existe entre la remuneración y la rotación de personal en la empresa Newrest Peru S.A.C.	Existe relación significativa e indirecta entre la interacción social y la rotación de personal en la empresa Newrest			

	<p>en la ciudad de Marcona, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y la rotación de personal en la empresa Newrest Peru S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.</p> <p>Definir la relación que existe entre la interacción social y la rotación de personal en la empresa Newrest Peru S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.</p> <p>Analizar la relación que existe entre el apoyo en el trabajo y la rotación de personal en la empresa Newrest Peru S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la autonomía y la rotación de personal en la empresa Newrest Peru S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.</p>	<p>Perú S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.</p> <p>Existe relación significativa e indirecta entre el apoyo en el trabajo y la rotación de personal en la empresa Newrest Perú S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.</p> <p>Existe relación significativa e indirecta entre la autonomía y la rotación de personal en la empresa Newrest Perú S.A.C. en la ciudad de Marcona, 2023.</p>	<p>Retribución</p> <p>Interés del trabajador</p>	<p>3 (Ni nunca ni siempre)</p> <p>2 (Casi nunca)</p> <p>1 (Nunca)</p>
TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO	
Básica y cuantitativa	359 trabajadores 186 trabajadores de producción	Encuesta Cuestionario para medir clima laboral Cuestionario para medir rotación de personal	Análisis estadístico inferencial	

ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ALUMNO: CARRIZALES RODRÍGUEZ DIEGO HUMBERTO Y PRADO TASAYCO JASMIN DEL PILAR

ASESOR: DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

LOCAL: FILIAL CHINCHA

TEMA: CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA CONCESIONARIA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE MARCONA, 2023.

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS POR DIMENSIÓN
Clima laboral	Se refiere al ambiente creado entre colaboradores o grupo de personas que integran un escenario donde al ser positivo se verá mejores resultados y al ser negativo se podrá ver perjudicado el trabajo desarrollado (Lloret, 2020).	Este concepto se define a través del instrumento planteado en el trabajo siendo un cuestionario que contiene 20 preguntas dirigidas al personal.	Remuneración	incentivos	p1, p2	5 (Totalmente de acuerdo) 4 (De acuerdo) 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) 2 (en desacuerdo) 1 (Totalmente en desacuerdo)	bajo (4 - 9) medio (10 - 15) alto (16 - 20)
				reconocimientos	p3, p4		
			Estructura organizacional	grado de visión	p5, p6		bajo (4 - 9) medio (10 - 15) alto (16 - 20)
				comunicación	p7, p8		
			Interacción social	trabajo en equipo	p9, p10		bajo (4 - 9) medio (10 - 15) alto (16 - 20)
				compañerismo	p11, p12		
			Apoyo en el trabajo	distribución física	p13, p14		bajo (4 - 9) medio (10 - 15) alto (16 - 20)
				ambiente de trabajo	p15, p16		
			Autonomía	responsabilidad	p17, p18		bajo (4 - 9) medio (10 - 15) alto (16 - 20)
				desempeño de tareas	p19, p20		

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS POR DIMENSIÓN
Rotación de personal	Se refiere a la separación laboral que donde un trabajador deja a su organización con un desequilibrio en la fuerza laboral porque produce una plaza no proyectada (Orozco, 2020)	Este concepto se define a través del instrumento planteado en el trabajo siendo la encuesta que contiene 18 preguntas específicas, dirigidas al personal.	Percepción de permanencia	tiempo de trabajo	p1,p2,p3	5 (Totalmente de acuerdo) 4 (De acuerdo) 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) 2 (en desacuerdo) 1 (Totalmente en desacuerdo)	bajo (10 - 23) medio (24 - 37) alto (38 - 50)
				horas extras	p4, p5, p6		
			retribución	incentivos	p7, p8, p9		bajo (10 - 23) medio (24 - 37) alto (38 - 50)
				premios por desempeño	p10, p11, p12		
			interés del trabajador	motivación	p13, p14, p15		bajo (10 - 23) medio (24 - 37) alto (38 - 50)
				entusiasmo	p16, p17, p18		

ANEXO 3 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN 1

Encuesta Nº 01						
Clima Laboral						
El presente instrumento se utilizará para verificar las técnicas y desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa, la ficha consiste en observar y marcar teniendo en cuenta la siguiente escala de likert: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1)						
Nº	ITEMS	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
Remuneración						
1	Considero sentirme motivado con los incentivos que ofrece la empresa					
2	Me siento conforme con mi sueldo					
3	Además del pago económico, me ofrecen otro tipo de incentivos.					
4	Mi salario es bueno o mejor que en otras empresas					
Estructura organizacional						
5	Al ser sustento de mi familia, me obligo a permanecer en este trabajo por su buena organización					
6	mi sueldo es aceptable en base a labor que realizo.					
7	mi presupuesto es cubierto con la percepción en el trabajo actual.					
8	Sé a donde puedo aspirar dentro de la empresa					
Interacción social						
9	Conozco de la política de la empresa.					
10	La empresa brinda buena inducción antes de ingresar a trabajar					
11	La empresa promueve primero a sus colaboradores que externos					
12	Tengo oportunidad para influir en la planeación, los procedimientos y las actividades de la empresa en base a mis roles					
Apoyo en el trabajo						
13	En la empresa se promueve la solidaridad con otros compañeros					
14	Se promueve el trabajo en equipo					
15	Los objetivos y metas son planteados por áreas de trabajo.					
16	Considero que se puede ver un buen clima laboral dentro de la empresa					
Autonomía						
17	EL trabajo que me gusta no puedo hacerlo, por ello me mantengo en estas actividades por el momento					
18	Estoy a gusto con el trabajo que realizo					
19	Mi jornada laboral extra es reconocida dentro de la empresa y percibo la gratificación por ello.					
20	Me informan sobre los cambios realizados en las políticas y procedimientos					

ANEXO 4 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN 2

Encuesta Nº 02						
Rotación de personal						
El presente instrumento se utilizará para verificar las técnicas y desenvolvimiento de los clientes del Banco Interbank, la ficha consiste en observar y marcar teniendo en cuenta la siguiente escala de likert: siempre (5), casi siempre (4), ni nunca ni siempre (3), casi nunca (2), nunca (1)						
Nº	ITEMS	Escala de valores				
		5	4	3	2	1
Percepción de permanencia						
1	Mi horario de trabajo es el adecuado de acuerdo a mi percepción personal					
2	me siento comprometido con la estructura organizacional de la empresa.					
3	mi horario de trabajo me permite estudiar y crecer en mi trabajo					
4	mi turno de trabajo me permite hacer mi actividad del hogar					
5	Creo que el turno de mañana es mejor para trabajar y resolver los asuntos personales por la tarde.					
6	cuando tengo que hacer horas extras son reconocidas y remuneradas.					
Retribución						
7	mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
8	En ésta empresa se estimula el trabajo entre las diferentes áreas.					
9	Siento que he logrado algo mejor con trabajar para esta empresa					
10	Siento que mis jefes reconocen el esfuerzo					
11	Puedo aportar ideas nuevas para mejorar las condiciones de retribución					
12	Los trabajadores respetamos a los que están en posiciones de mayor nivel jerárquico					
Interés del trabajador						
13	Haciendo mi trabajo me siento a gusto conmigo mismo					
14	las actividades asignadas, son suficientes para cumplir con responsabilidad					
15	La carga de trabajo que tengo son las suficientes conforme a mi capacidad.					
16	Las tareas que realizo, las hago sin problema, y ayuda en mi personalidad					
17	Las acciones que hago son gratas					
18	Me siento contento en mi trabajo					

ANEXO 5 AUTORIZACIÓN DE USO DE LOS INSTRUMENTOS

Jasmin Prado Tasayco <jasmindepilar11@hotmail.com>
para mí ▾ 16:44 (hace 1 minuto) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Licenciada Ericka, le saluda Jasmin del Pilar Prado Tasayco y Diego Carrizales Rodríguez alumnos de psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista El motivo por el cual me dirijo a su persona es para solicitar su permiso en utilizar las herramientas que utilizó como parte de su investigación titulada: CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE OPERACIONES EN UN CALL CENTER DEL DISTRITO DE EL AGUSTINO, 2018. Esto con la finalidad de adaptar y aplicar los cuestionarios en nuestra investigación que se titula: EL CLIMA LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEWREST PERU S.A.C. EN LA CIUDAD DE MARCONA, 2023 y de esta forma podamos tentar al título de psicólogos. Esperamos poder tener su conformidad y permiso, de esta manera tiene nuestro compromiso que haremos buen uso de sus herramientas propuestas.

Saludos cordiales

Obtener [Outlook para Android](#)

...

[Mensaje acortado] [Ver mensaje completo](#)

Ericka Trelles Tadeo
para Jasmin ▾ 16:46 (hace 0 minutos) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes.

Con gusto, doy autorización para que tomen de referencia y hagan uso de mis instrumentos.

Saludos cordiales

Ericka Trelles

...

solicitud: Cuestionario de rotación de personal Recibidos x ✕ 🖨️ 📧

Diego Carrizes <carrizesdiego@gmail.com>
para walterhuaytaconislla, Jasmindepilar11@hotmail.com ▾ sáb, 9 sept, 19:38 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Dr. Huayta Conislla Walter Oswaldo, le saluda Diego Carrizales Rodríguez y Jasmin del Plar Prado Tasayco alumnos de psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista El motivo por el cual me dirijo a su persona es para solicitar su permiso en utilizar las herramientas que utilizó como parte de su investigación titulada : Rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica, 2021. Esto con la finalidad de adaptar y aplicar los cuestionarios en nuestra investigación que se titula: EL CLIMA LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEWREST PERU S.A.C. EN LA CIUDAD DE MARCONA 2023 y de esta foma podamos tentar al título de psicólogos. Esperamos poder tener su conformidad y permiso, de esta manera tiene nuestro compromiso que haremos buen uso de sus herramientas propuestas.

Saludos Cordiales.

Walter Huayta Conislla
para mí ▾ 15:48 (hace 1 hora) ☆ ↶ ⋮

Estimado Diego buenas tardes

Un placer saludarte y agradecer la consideración en utilizar los instrumentos que utilicé en mi investigación, tienen mi autorización para hacer uso del instrumento.

Saludos

...

ANEXO 6 CARTA SOLICITANDO AUTORIZACIÓN DE EVALUACIÓN DE LA MUESTRA



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
"Preparando el Camino para la Acreditación"

CARTA N° 014-2023-PEPSI- UPSJB

San Borja, 06 de julio del 2023

Magister
LUIS ALBERTO VEGA NAVARRO
GERENTE DE PROYECTO EN NEWREST
NEWREST PERÚ S.A.C.

Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Director de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la **AUTORIZACIÓN** para los jóvenes **CARRIZALES RODRIGUEZ DIEGO HUMBERTO** y **PRADO TASAYCO JASMIN DEL PILAR** estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, quienes necesitan realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos y proseguir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada **"CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA CONCESIONARIA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE MARCONA, 2023"** requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplan con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente

Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C. Ps. P. 3516

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA – UPSJB

ANEXO 07 RESPUESTA DE CARTA AUTORIZANDO LA EVALUACIÓN DE LA MUESTRA



CONSTANCIA

Por medio de la presente, quien suscribe el Sr. JEREMY. AURELIEN MARIE VERMEULEN en situación de apoderado de la empresa NEWREST PERU S.A.C., identificado con RUC. N° 20381235051.

Emito constancia que,

Los señores Carrizales Rodríguez, Diego Humberto y Prado Tasayco, Jasmin, alumnos de psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista, vienen realizando su investigación titulada: *CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA CONCESIONARIA DE ALIMENTOS DE LA CIUDAD DE MARCONA, 2023*, para lo cual validamos y damos constancia de autorizar los permisos correspondientes para aplicar los instrumentos que sean necesarios en el desarrollo del estudio

Ica, 15 de Julio del 2023

Newrest Perú S.A.C.

JEREMY VERMEULEN
Apoderado

Newrest Perú S.A.C
Sede social: Calle A esq. Calle 1. Lote 4 - Mz B Zona 6. Urb. Bocanegra Alto - Callao - Perú
T: (+51) 748 2111
www.newrest.eu

ANEXO 8 CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este estudio es determinar la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en una empresa concesionaria de alimentos de la ciudad de Marcona, 2023. Todos los participantes completarán un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas de Clima laboral y Rotación de personal, instrumentos relacionados a la investigación realizada. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y registra su código en este consentimiento sucederá lo siguiente:

Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea autoadministrada, es decir, Ud. respondería las preguntas con solo leerlas. La encuesta tiene una duración aproximada de 15 minutos. Se tienen preguntas con datos demográficos sobre Ud., además de las preguntas del instrumento Test de Clima laboral y escala de rotación de personal. Sus respuestas serán registradas en una base electrónica provista por la plataforma Formulario Google, la que nos asegura la confidencialidad de sus datos.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Si bien sus respuestas van a estar en la internet, estamos usando una plataforma segura para almacenar sus datos, los cuales son encriptados y solo los investigadores serán quienes conozcan la información y serán usados con fines de investigación científica. Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posibles. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serían asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de clima laboral y rotación de personal en 100 trabajadores, especialmente relacionados al clima laboral. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otras personas en la comunidad para conocer la rotación de personal y otros aspectos de la rotación de personal conociendo tempranamente su estado. Además Ud. puede solicitar los resultados de algunos "test" que haya completado en la encuesta. Finalmente Ud. podrá acceder a información sobre recomendaciones para una ser parte de un adecuado clima laboral disponibles en el link:

Este estudio podría ayudar en el futuro a diseñar mejores programas de diagnóstico, o mejorar el manejo temprano de la rotación de personal y otros aspectos de la salud mental en 100 trabajadores.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos si Ud. desea ser contactado para futuros estudios que si incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le

preguntara si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, el estudiante Prado Tasayco, Jasmin al teléfono 955045240 en Chincha.

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, Presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe, o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro "Contacto con los investigadores"

_____ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguo con el estudio.

_____ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de "Si" o "No"

_____ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participe en los mismos.

_____ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

_____ Código del Participante

Fecha: