

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL DEL DEPARTAMENTO
DE VENTAS DE LA EMPRESA EUROCOSMETIC IMPORT SAC SEDE LIMA,
2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

BACH. DE LA CRUZ VILLARREAL, RUTH MARIA

BACH. GAMERO LIZANA, CHERLYN MELANIE

BACH. VILLANUEVA CRUZ, PATRICIA LIZET

ASESOR:

DR. JOSE LUIS REYES DORIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CALLAO-2023

PERÚ

Smith

Johnson

Lee

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de investigación: Pregrado

Título: ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA EMPRESA EUROCOSMETIC IMPORT SAC SEDE LIMA, 2022.

Autoras: Bach. De La Cruz Villarreal, Ruth Maria
Código ORCID: 0000-0003-3131-6481
D.N.I:70342326
Bach. Gamero Lizana, Cherlyn Melanie
Código ORCID:0000-0001-5835-4109
DNI: 76178491
Bach. Villanueva Cruz, Patricia Lizet
Código ORCID: 0000-0003-3767-2786
Dni:74052667

Asesor: Dr. Reyes Doria, Jose Luis
Código ORCID: 0000-0001-6741-4919
Dni:08445583

Lugar de Ejecución: Empresa Eurocosmetic Import ubicada en el distrito de Magdalena del Mar, Lima.

Unidad de Análisis: Recursos Humanos

Tipo de Investigación: Básica o pura

Enfoque: Cuantitativa

Línea de Investigación: Ciencias Sociales y Desarrollo Humano

Tema OCDE: 5.00.00 Ciencias sociales
5.02.04 Negocios, Administración

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

TESIS TITULADA:

“ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA EMPRESA EUROCOSMETIC IMPORT SAC SEDE LIMA, 2022”

Presentado por: Bach. Ruth Maria De La Cruz Villarreal, Bach. Cherlyn Melanie Gamero Lizana, Bach. Patricia Lizet Villanueva Cruz.

ASESOR: Dr. Jose Luis Reyes Doria

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Presidente: Dr. Madison Huarcaya Godoy

Secretario: Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto

Vocal: Dr. Rufino Alejos Ipanaque

Suplente: Dra. Flor de Maria Garivay Torres

N° De Libro: 01

N° De Folio: 24

N° De Acta: 09

Fecha de aprobación de la tesis:

Bellavista, 24 de febrero del 2023

Resolución del decano:

N° 321-2022-D-FCA-UNAC y N° 025-2023-D-FCA-UNAC



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista- Callao Telf. 4297296

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ACTA N° 09 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS, DE FECHA 24 DE FEBRERO DEL 2023, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 24 ACTA N° 09 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

A los 24 días del mes febrero del año 2023, siendo las 11:20 AM horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas, conforme a las Resoluciones de Decano N° 321-2022-D-FCA-UNAC y N° 025-2023-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Callao:

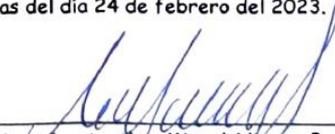
Dr. Madison Huarcaya Godoy	: Presidente
Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Secretario
Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Miembro
Dr. Jose Luis Reyes Doria	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de las Bachilleres **DE LA CRUZ VILLARREAL RUTH MARIA, GAMERO LIZANA CHERLYN MELANIE Y VILLANUEVA CRUZ PATRICIA LIZET**, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: **"ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA EMPRESA EUROCOSMETIC IMPORT SAC SEDE LIMA, 2022"**, cumpliendo con la sustentación en acto público, de manera presencial.

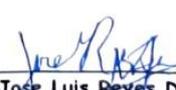
Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos vigente. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO con la escala de calificación cualitativa BUEBO y calificación cuantitativa (14), la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021- CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 12:30 M horas del día 24 de febrero del 2023.


Dr. Madison Huarcaya Godoy
Presidente


Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Secretario


Dr. Rufino Alejos Ipanaque
Miembro


Dr. Jose Luis Reyes Doria
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

INFORME N° 001-2023-JST-FCA-UNAC

Bellavista, 02 de mayo del 2023

Srtas. Bachilleres:

DE LA CRUZ VILLARREAL RUTH MARIA
GAMERO LIZANA CHERLYN MELANIE
VILLANUEVA CRUZ PATRICIA LIZET

De mi consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarlas cordialmente y a la vez informarles la conformidad al **LEVANTAMIENTO DE LAS OBSERVACIONES**, señaladas en el Anexo N° 05 (**FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS**) de la tesis titulada: "**ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA EMPRESA EUROCOSMETIC IMPORT SAC SEDE LIMA, 2022**", sustentación realizada el 24 de febrero del 2023 a las 11:20 a.m. en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, según obra en el Libro N° 01, Folio N° 24, Acta N° 09, se les comunica para su conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.



Dr. Madison Huarcaya Godoy
Presidente del Jurado de Sustentación
de Tesis



DEDICATORIA

Dedicado a nuestros padres y hermanos, quiénes cada día nos apoyaron y orientaron con sus consejos para lograr una mejor formación profesional y personal.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por la vida y la salud, ya que nunca nos abandona a pesar de las adversidades sobre todo en esta pandemia y por mantenernos siempre unidos.



A los docentes de la facultad de ciencias administrativas, por brindarnos su valioso tiempo y dedicación en nuestra etapa de pregrado.



A nuestro asesor y gran maestro, Jose Luis Reyes Doria, por ser un guía en la realización del proceso de sustentación de nuestro informe final.



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2 Formulación del Problema	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación.....	4
1.4.1 Justificación teórica.....	4
1.4.2 Justificación metodológica	4
1.4.3 Justificación Social.....	5
1.4.4 Justificación personal.....	5
1.5 Delimitantes de la investigación	5
1.5.1 Delimitantes teóricas.....	5
1.5.2 Delimitante temporal	5
1.5.3 Delimitante espacial	5
II. MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes	6
2.1.1 Antecedentes internacionales	6
2.1.2 Antecedentes nacionales	7
2.2 Bases Teóricas	9

2.2.1	Rotación de personal	9
2.2.2	Clima laboral	13
2.3	Marco conceptual	15
2.4	Definición de Términos Básicos	16
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	19
3.1	Hipótesis	19
3.1.1	Operacionalización de variables.....	20
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	22
4.1	Diseño metodológico.....	22
4.1.1	Tipo de investigación.....	22
4.1.2	Diseño de la investigación.....	22
4.2	Método de investigación.....	23
4.3	Población y muestra.....	23
4.4	Lugar de estudio y periodo desarrollado	24
4.5	Técnicas e instrumentos de recolección de información	24
4.5.1	Técnicas de investigación documentarias	24
4.5.2	Técnica de investigación de campo	24
4.6	Análisis y procesamiento de datos	25
4.7	Aspectos éticos de la investigación.....	25
V.	RESULTADOS	27
5.1	Análisis descriptivo de la Rotación del personal	27
5.2	Análisis descriptivo del clima laboral.....	31
5.3	Análisis inferencial.....	35
5.3.1	Prueba de normalidad	35
5.3.2	Comprobación hipótesis.....	36
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	40
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados .	40
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	42
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes .	42
VII.	CONCLUSIONES.....	44
VIII.	RECOMENDACIONES	45

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS.....	49
Anexo N°1: Matriz de consistencia	50
Anexo N°2. Instrumento de recolección de información	51
Anexo N°3. Validación por juicio de expertos	53
Anexo N°4. Base de datos.....	56



INDICE DE TABLAS

Figura 1	Rotación voluntaria	27
Figura 2	Rotación forzosa	29
Figura 3	Movilidad interna	30
Figura 4	Motivación	31
Figura 5	Liderazgo	32
Figura 6	Solución de conflictos	34
Figura 7	Comportamiento de normalidad	35
Figura 8	Dispersión de puntos de la rotación del personal y clima laboral	36
Figura 9	Dispersión de puntos de la rotación voluntaria y clima laboral	37
Figura 10	Dispersión de puntos de la rotación forzosa y clima laboral ...	38
Figura 11	Dispersión de puntos de la movilidad interna y clima laboral ..	39



INDICE DE FIGURAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable rotación de personal.....	20
Tabla 2	Operacionalización de la variable clima laboral	21
Tabla 3	Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la rotación voluntaria según indicadores.....	27
Tabla 4	Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la rotación forzosa según indicadores	29
Tabla 5	Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la movilidad interna según indicadores.....	30
Tabla 6	Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la motivación según indicadores.....	31
Tabla 7	Distribución de frecuencias absolutas y relativas del liderazgo según indicadores	32
Tabla 8	Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la solución de conflictos según indicadores.....	34
Tabla 9	Prueba de normalidad.....	35
Tabla 10	Prueba de Rho de Spearman entre la rotación del personal y clima laboral	36
Tabla 11	Prueba de Rho de Spearman entre la rotación voluntaria del personal y clima laboral.....	37
Tabla 12	Prueba de Rho de Spearman entre la rotación forzosa del personal y clima laboral	38
Tabla 13	Prueba de Rho de Spearman entre la movilidad interna del personal y clima laboral	39



RESUMEN

Las empresas privadas establecen objetivos a largo y mediano plazo con el objetivo de dar un buen servicio a los clientes; en este caso, la empresa Eurocosmetic Import SAC, que se dedica a las ventas de productos capilares a nivel nacional; teniendo su sede principal en el distrito de Magdalena.

La rotación de personal es buena cuando las personas que laboran en una empresa permanecen por un período de 6 a 12 meses en el cargo o puesto que laboran. Esto trae como resultado que el clima laboral sea óptimo con el personal del departamento de ventas.

Cuando la rotación de personal es por períodos cortos traen como consecuencia la falta de integridad y coordinación, costo que representa, imagen de la empresa y un clima laboral negativo.

La presente investigación se enmarcaría en la metodología aplicada, no experimental y descriptiva.

El universo poblacional del departamento de ventas está constituido por 47 trabajadores, por la cual la muestra es 42

Las empresas de éxito tienen gerentes creativos e innovadores, es decir valoran a su personal, porque consideran que es el activo más importante de la empresa y esto permite que la atención del cliente sea eficiente y eficaz; así mismo se elaboró una escala de tipo Rensis Likert.

Como resultados obtenidos nos permitirán presentar conclusiones y recomendaciones para el mejoramiento de la atención al cliente.

Palabras clave: Rotación de Personal- Clima Laboral

ABSTRACT

Private companies establish long- and medium-term goals with the aim of providing good service to customers; in this case, the company Eurocosmetic Import SAC, which is dedicated to the sale of hair products nationwide; having its headquarters in the district of Magdalena.

Staff turnover is good when the people who work in a company remain for a period of 6 to 12 months in the position or position, they work. This results in an optimal work environment with the sales department staff.

When staff turnover is for short periods, they result in a lack of integrity and coordination, the cost it represents, the company's image and a negative work environment.

The present investigation would be framed in the applied, non-experimental, and descriptive methodology.

The population universe of the sales department is made up of 47 workers, for which the sample is 42.

Successful companies have creative and innovative managers, that is, they value their staff, because they consider that they are the company's most important asset and this allows efficient and effective customer service; Likewise, a Rensis Likert-type scale was developed.

The results obtained will allow us to present conclusions and recommendations for the improvement of customer service.

Keywords: Staff Rotation- Work Environment



INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objetivo establecer la relación que existe entre rotación de personal y clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022. La rotación de personal es el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, nivel jerárquico, departamento o puesto, pero es necesario que el personal esté en su puesto o cargo mínimo 6 meses para lograr resultados óptimos.

En esta investigación se tendrá como sujeto de estudio a los vendedores de una empresa cosméticos. Esta empresa cuenta con 47 vendedores, quienes han experimentado una alta rotación como efecto de una baja remuneración, teniendo en cuenta que la venta de este tipo de productos implica un gran esfuerzo por efecto de introducción al mercado, posicionamiento y aceptación del cliente, además de que las comisiones por venta también son bajas.

Nuestro trabajo de investigación está compuesto por los siguientes capítulos: En el capítulo I, se planteará la problemática de la investigación, sus objetivos, justificación y las delimitaciones.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, antecedentes, bases teóricas; En el capítulo III, plantearemos las hipótesis de investigación y en el capítulo IV, desarrollaremos la metodología de la investigación.

En el capítulo V se obtendrá los resultados; en el capítulo VI se desarrollará la discusión de resultados; capítulo VII, conclusiones; capítulo VIII, recomendaciones y capítulo IX referencias bibliográficas. Anexos.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Ostentar un clima laboral adecuado es la necesidad de toda organización y por ende de los trabajadores que deben tener estas condiciones para tener como efecto, satisfacción y productividad. Esta es una condición que los trabajadores buscan durante su estadía en una organización, ellos se sienten satisfechos laboralmente cuando encuentran estabilidad laboral, crecimiento profesional y un perfecto equilibrio entre el trabajo y su vida personal (Cortés, 2021).

Por otro lado, uno de los temas ligados al clima laboral es la rotación del personal, la cual se refiere al porcentaje de personal que se retira de la empresa por diversos factores exógenos o personales, luego de un estudio realizado en la Comunidad Europea, se obtuvo algunas cifras sobre el clima laboral, en el que se sostiene que para disminuir la rotación de personal, es importante que el trabajador este conforme con el salario y horarios acordes a sus profesiones, en función a ello el 51% en promedio resultó satisfecho, otros países como Francia (50%), Inglaterra (43%) y Grecia (36%) y los que más experimentan satisfacción son Dinamarca y Noruega con 67% y 65% respectivamente (García, 2020).

Así mismo, según las estadísticas mostradas por Ascendo (2022), que a nivel mundial el índice de rotación de personal ascendió a 23% desde el año 2013, así mismo, el estudio determina que una de las causas que provoca este fenómeno profesional es la mala ejecución del proceso de reclutamiento y selección, el salario que ofrece la empresa, el ambiente laboral, entre otros.

En el plano local, en la empresa Eurocosmetic Import SAC, empresa dedicada a la venta de productos capilares, que tiene más de 15 años en el mercado peruano y cuenta con 98 trabajadores, de los cuales 47 pertenecen al departamento de ventas, se ha identificado en esta área un alto nivel de rotación de personal como efecto de un clima laboral inadecuado, esta alta rotación de personal se presenta de dos tipos, voluntaria o forzosa.

Handwritten signatures and initials in black ink on the right margin of the page. There are three distinct marks, including what appears to be a signature and some initials.

Sin embargo, la situación que se da con más recurrencia en la organización es mediante la renuncia de los trabajadores a su puesto de trabajo en un tiempo corto. La rotación de los vendedores es alta, esto se puede apreciar en el momento que empiezan a trabajar ya que el tiempo de permanencia es menor a un mes, período en el cual comienzan a renunciar, debido a la presión, falta de motivación y lo que consideran una remuneración baja por su esfuerzo la cual baja la rentabilidad de la empresa.

Otro de los factores que motiva al trabajador a la renuncia es que no son capacitados de manera correcta razón por la cual los vendedores no se identifican con la empresa, se quejan constantemente del trato que le dan sus jefes inmediatos, quienes solo se preocupan porque las ventas suban, pero no les importa el bienestar de los trabajadores.

En tal sentido, la posibilidad futura de la organización si sigue aplicando esa política de trabajo con los vendedores es que su imagen se vea deteriorada y sus ventas se vean mermadas y, por otro lado, no cuente con personal para que realice las ventas de sus productos. Es por ello que debe tomar medidas con respecto a la gestión de su personal y las políticas de trabajo que antes que motivar a la renuncia, sean factores de motivación para la permanencia y retención de los trabajadores en la empresa.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye la rotación de personal en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

P1: ¿De qué modo la rotación voluntaria influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022?

P2: ¿De qué manera la rotación forzosa influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022?

P3: ¿De qué forma la movilidad interna personal influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Establecer la influencia que existe entre rotación de personal y clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

O1: Determinar la influencia de la rotación voluntaria en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima 2022.

O2: Identificar la influencia de la rotación forzosa voluntaria en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

O3: Establecer la influencia de la movilidad interna de personal en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

En esta investigación aplicaremos las técnicas de rotación de personal y clima laboral, esto permitirá una mejor gestión en la empresa.

1.4.2 Justificación metodológica

Tipo de investigación: Aplicada

Diseño de investigación: No experimental

Método de investigación: Descriptiva



1.4.3 Justificación Social

Se indicará las características, métodos de las teorías de rotación de personal y clima laboral, por qué existe una relación de personas dentro de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima.

1.4.4 Justificación personal

Obtener el título de licenciado de administración en la facultad de Ciencias Administrativas, escuela de Administración en la universidad Nacional del Callao.

1.5 Delimitantes de la investigación

1.5.1 Delimitantes teóricas

Esta investigación buscará determinar de qué forma la rotación del personal influye en el clima laboral de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima. Nuestra investigación será guía y soporte ante futuras investigaciones de entidades universitarias, o de quienes estén interesados por investigar o indagar un poco más la teoría de ambas variables.



1.5.2 Delimitante temporal

La investigación se desarrollará en un periodo de 12 meses en la empresa Eurocosmetic Import SAC.



1.5.3 Delimitante espacial

La investigación será realizada en la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima.



II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Arnedo, M. (2019) en su tesis titulada “EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE ROTACIÓN DE PERSONAL EXTERNA EN EL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA EDESA S.A.” de la Universidad Católica de Salta, Argentina. El objetivo fue determinar la incidencia del clima laboral en la rotación de personal de la empresa. Se planteó una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Los resultados indicaron que el índice de rotación de personal fue de 3.22% en el período de julio de 2017 a julio de 2018, es decir su fuerza laboral estable constituye el 97%. En cuanto a las condiciones físicas de la empresa, el 67% está de acuerdo con esa condición. En cuanto a las relaciones entre trabajadores, el 72% está de acuerdo con la forma de las relaciones interpersonales en la empresa. Se concluyó que el clima laboral incide directamente en la rotación de personal.

Siendo este antecedente internacional más importante para el desarrollo de nuestra tesis porque nos muestra la relación entre nuestras 2 variables.

Blanco, A. (2020) en su tesis titulada: “LIDERAZGO Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA BK” de la Universidad Autónoma San Luis de Potosí, México. Donde se propuso como objetivo determinar las correlaciones entre liderazgo y la intención de rotación de personal. En tal sentido, se aplicó un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental y de alcance descriptivo-correlacional, el muestreo fue de tipo censal. La población estuvo conformada por 7 gerentes y 37 trabajadores. Los resultados indicaron que la relación entre intención de rotación y satisfacción en el trabajo fue de -0.442 con p-valor de 0.006. y la relación entre intención de rotación y clima organizacional fue de -0.287 y 0.084. En el primer caso se interpreta como que la rotación de personal no depende de la satisfacción en el trabajo y en el segundo caso, la rotación de

personal no depende de clima organizacional. En tal sentido, la intención de rotación obedece a otros factores distintos de los factores internos en la organización.

Escola, M. (2020) elaboró la tesis titulada “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA ESTRATEGIAS Y MERCADO” de la Universidad Central del Ecuador, Ecuador. Con el objetivo de determinar la relación entre las variables. La metodología fue no experimental-transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 56 trabajadores y se aplicó una encuesta para obtener información para el estudio. Los resultados descriptivos indicaron que el clima organizacional en la empresa fue de 81% en nivel óptimo. En cuanto al índice de rotación de personal, este fue de 6.85%. Se concluyó que las principales causas por las que los trabajadores se desvinculan de la empresa fueron que el 39% se van a otras empresas, donde obtienen una mejor oferta laboral y el 13% es porque la empresa termina la relación contractual con el personal por reestructuración administrativa.



2.1.2 Antecedentes nacionales

Westfalia, R (2020) en su tesis titulada “LA RELACIÓN ENTRE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA RETAIL, LIMA 2019” de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Tuvo como finalidad encontrar el nivel de asociación entre las variables, para tal efecto, se elaboró una investigación de tipo básica, no experimental y de alcance correlacional. Empleando para obtener información un cuestionario de 34 ítems para medir ambas variables y se aplicó a una muestra de 170 trabajadores. Los resultados indicaron que mediante el estadístico de Rho de Spearman se alcanzó una correlación positiva y p-valor de 0.000. La conclusión fue que existe relación entre las variables mencionadas. Siendo este antecedente nacional más importante para el desarrollo de nuestra tesis porque nos muestra la relación entre nuestras 2 variables.



Benítez, T. y Sotomayor, M. (2021) elaboraron la tesis titulada “MOTIVACIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL MOTORIZADO DE UNA EMPRESA DE SERVICIO COURIER, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2021”. El enfoque fue cuantitativo de tipo aplicada y de alcance correlacional, se aplicó una encuesta en una muestra de 30 colaboradores. En cuanto a los resultados se determinó que existe relación entre las variables mencionadas entre motivación intrínseca y rotación de personal con 0.422 de Rho de Spearman y p-valor de 0.02. Así también la relación entre motivación extrínseca y rotación de personal fue de 0.264 y p-valor de 0.159 determinándose que no existe relación entre ambas. Se concluyó que no existe relación entre motivación laboral y rotación de personal, lo que significa que las renuncias que se dan en la empresa no se deben a la existencia o no de motivación laboral.

Castro, J y Rivas, A. (2021) en su tesis titulada “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA CAJE FOREST SAC SEDE CHICLAYO 2020” de la Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo. La metodología fue cuantitativa y correlacional. Los resultados descriptivos mostraron que el 70% de los trabajadores perciben que la organización les brinda oportunidades de desarrollo. Así mismo, el 50% de los trabajadores afirma que la remuneración en la empresa es atractiva. Por tanto, el clima laboral de la empresa en estudio es 70% favorable. En cuanto al índice de rotación del personal en la empresa este fue en incremento pues en 2018 fue de 18%, en 2019 fue de 27% y en 2020 fue de 30%. En lo que respecta a los resultados inferenciales, se muestran que la correlación de Pearson fue de -0.754, lo que significa que existe una correlación negativa fuerte entre las variables y el p-valor fue de 0.517. Por lo que se concluyó que la rotación de personal obedece a factores externos y no a los intrínsecos a la organización.



2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Rotación de personal

A. Concepto

Reyes Ponce, A. (2001), define la rotación de personal como el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, nivel jerárquico, departamento puesto.

B. Ventajas de rotación de personal

Según Reyes Ponce, A. (2001), son las siguientes

- Las empresas siempre cuentan con personal joven, lo que puede ser una razón importante para aceptar una rotación superior a la normal, especialmente para aquellos que tienen que interactuar con el público, especialmente las empleadas.
- A los nuevos empleados se les paga menos que a los empleados senior. Por otro lado, habrá algunos empleados cuya antigüedad se reducirá debido a la jubilación.

A pesar de estas ventajas antes mencionadas, las desventajas de tener una alta rotación tienden a ser significativas ya que debe ser medible y realizar una investigación para hallar el punto de equilibrio en las ventas de la empresa. Por lo general, este estudio se debe realizar por cada nivel, sector, departamento o puesto.

C. Sus inconvenientes

Los inconvenientes que se producen por la rotación de personal son los costos que se realizan para trámites de selección, adiestramiento de los nuevos trabajadores, su escasa eficiencia, etc.,

Pigors y Myers (2016) señalan como elementos de costo los siguientes:

- Costos del departamento de empleo – tiempo y facilidades que se emplea para contratar a un personal nuevo.
- Costos de entrenamiento – tiempo de la persona a cargo que ayude en el adiestramiento del nuevo trabajador.

- Pago al entrenado, superior a lo que produce, especialmente si está a base destajo y existe un mínimo garantizado que, desde luego, no devenga al principio de sus actividades.
- Roturas, desperdicios e inutilización de materiales al principio del periodo de aprendizaje o entrenamiento.
- Costos de accidentes al propio trabajador o a los demás, mientras dure el proceso de entrenamiento.
- Costo del tiempo extra de trabajo, necesario para mantener la producción a su nivel, hasta que el nuevo trabajador pueda rendir su producción normal.
- Perdida de producción en el intervalo comprendido entre la separación del empleado anterior, y la fecha en que aquel que le reemplaza, se halla enteramente preparado:
 - Perdida máxima*, cuando el grupo se encuentra privado del reemplazo.
 - Perdida en eficiencia de grupo*, en tanto los trabajadores regulares se ajustan al nuevo miembro.
- Gastos de equipo productivo, que no se utiliza completamente mientras dura el periodo de entrenamiento.
 - La falta de integración y coordinación*. Cuando el personal no ha logrado acoplarse al resto de los trabajadores, no enfrentará los problemas de la empresa como sí misma ya que no se siente parte de ella.
 - La imagen de la empresa*. Muchas veces se puede juzgar que la rotación de personal excesivo se deberá que no existen las condiciones necesarias para trabajar en esa empresa.
 - Posibilidad de divulgación de sistemas, formulas, etc.* Se cree que cuando un personal sale de la empresa puede dar a conocer sistemas, métodos, etc. de esta misma a su nuevo centro laboral para así poder ayudar o ganar la aceptación de sus superiores.

Duth...

Ad...

...

D. Causas de la rotación

Según Reyes Ponce, A. (2001), son las siguientes

Rotación forzosa

- Por muerte: Cuando un trabajador muere, por lo general tiene que ser reemplazado por otro trabajador.
- Por jubilación: Las empresas a menudo tienen planes específicos que permiten, o en algunos casos exigen, que los empleados se vayan después de completar una cierta cantidad de años de servicio asociados con una determinada edad.
- Por incapacidad permanente: Los empleados que no puedan continuar trabajando deben ser reemplazados por otro empleado.
- Por enfermedad: Aunque no es una incapacidad legalmente específica, existen situaciones en las que los trabajadores deben ausentarse del trabajo por determinadas enfermedades crónicas.



Rotación voluntaria

- Por renuncia de los trabajadores. Esto se puede dar por diferentes razones como búsqueda de mejores salarios, falta de ascenso laboral, entre otros.
- Por despido: Cuando exista causa justificada, o cuando la empresa lo estime necesario, aunque sea necesaria su sustitución.
- Por mala selección y acomodación: Si la selección de personal no sale bien, habrá motivos que la persona ni la empresa podrán aceptar, lo que provocará un cambio de puesto.
- Por razones personales o familiares: Éstas razones juegan un papel importante en la satisfacción que tiene el trabajador con su trabajo. Su rotación a veces se debe por cambio de domicilio, etc.
- Por inestabilidad natural: Por motivos sociológicos, psicológicos o educativos, los trabajadores suelen ser inestables dentro de la empresa y tienen que moverse constantemente de una empresa a otra.



E. Modelos teóricos de rotación de personal

Existen diferentes modelos de rotación de personal que han tratado de explicar las razones por las que el personal decide retirarse de la organización o porque esta desvincula al trabajador de la misma.

En primer lugar, se encuentra el modelo planteado por March y Simons (2005) quienes exponen que la desvinculación voluntaria del trabajador va a depender de la percepción del propio trabajador acerca del cambio que quiere hacer en sus intereses con respecto a la organización, es decir, se trata de una decisión de quedarse o renunciar por mejoras que él considera debería tener, evaluando además cuán dificultoso sería su retiro. Esta perspectiva del autor ha sido tomada como la pionera al tratar del tema de rotación de personal, por ser los primeros autores en abordar el tema de una manera integral.

También existen otras teorías que apoyan el enfoque de March y Simons y otras que se explayan a temas económicos e insatisfacción del personal como es el enfoque de Hulin, Roznowski y Hachiya quienes en 2008 expusieron que la insatisfacción en el trabajo produce inevitablemente que el trabajador evalúe la posibilidad de retirarse de la organización, esta evaluación no necesariamente termina en un retiro del trabajador de forma voluntaria, sino que su actitud hacia el trabajo puede ser diferente como disminuir su esfuerzo, bajar su productividad, disminuir el tiempo dedicado a la empresa, o el deseo de pertenecer a un sindicato de trabajadores de la organización, entre otros. Esta actitud de retiro psicológico indefectiblemente llevará a que la organización evalúe la permanencia del trabajador en la misma.

F. Movilidad (cambio) interno del personal

Reyes Ponce, A. (2001), Es aquella donde no conlleva una desvinculación entre el empleado y la empresa. Esto se refiere a que el empleado cambia de puesto dentro de la empresa, ya sea dentro de su área o departamento.

Así tenemos:

- **Transferencia:** Es el cambio estable a otro puesto en el cual las obligaciones, el nivel y la remuneración son iguales. En algunos casos existe resistencia por parte de los trabajadores.
- **Promoción:** Implica el cambio de un trabajador a un puesto de confianza, es decir de un nivel inferior a otro de nivel superior en la organización; la paga es igual nomas.
- **Ascenso:** Consisten en un cambio de puesto de un nivel inferior a un nivel superior, implica que deba tener ciertas competencias y en algunos casos antigüedad. El pago es superior.

2.2.2 Clima laboral

A. Concepto

Chiavenato, I. (2019), incluye factores estructurales como el tipo de organización, la tecnología utilizada, las políticas de la empresa, las metas operativas, las reglas internas y las actitudes y comportamientos sociales que son fomentados o sancionados por factores sociales.

Bernardo, F (2011) define. “Como la percepción individual del medio ambiente laboral en una organización y la descripción de sus propiedades es muy similar a la percepción y descripción de sus propiedades en una persona. El ambiente laboral puede ejercer sobre el individuo un control relativamente intenso o bien promover normas, reglamentaciones y orden” (p. 5).

El clima es el ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados de una compañía. Este se refiere al ambiente de un departamento, una unidad importante de la compañía, como por ejemplo una sucursal o de la organización completa, al igual que sus huellas digitales.

Las organizaciones son siempre únicas. Cada una posee su propia cultura, sus tradiciones y métodos de acción que en su totalidad constituyen un clima. Influye en la motivación, el desempeño y la satisfacción en el empleo (Bernardo, 2011, p.10)

Duth...

Ad...

...

B. Procesos que intervienen en el clima laboral

Brunet, L (2011) indica dos tipos de agentes presenten dentro del proceso del clima laboral:

- Agentes Internos: aspectos que se da internamente en una empresa por lo que influye directamente con el clima laboral. Por ejemplo, falta de comunicación, conflictos entre personal, etc.
- Agentes externos: aspectos que influyen en el desempeño del trabajador, tales como la familia, amigos, etc. En muchos casos, los problemas externos de un empleado pueden afectar su trabajo.

C. Tipos de clima laboral.

Díaz, P (2008). Define: los tipos de climas que se encuentran en las organizaciones son de los siguientes tipos:

- **Clima tipo autoritario – explotador:** En este ambiente, el jefe tiene poca comunicación con los empleados y en cambio la mayoría de las decisiones se toman sin considerar la opinión de los empleados. Como resultado los empleados tienen que trabajar en un entorno hostil y temerosos, ya que a menudo se enfrentan a abusos.

Clima tipo autoritario – paternalista: La alta dirección confía en el desempeño de sus empleados, por lo que, aunque la mayoría de las decisiones se toman en el nivel superior, se siguen algunas ideas de los empleados.

Clima tipo participativo: las decisiones las toma la alta dirección, pero los empleados pueden tomar ciertas decisiones. Como resultado, los jefes confían en sus empleados.

Clima tipo participativo – en grupo: el proceso de toma de decisiones lo lleva a cabo una organización integrada a todos los niveles. Lleno de confianza en los trabajadores, existe una buena relación de amistad y confianza entre superiores y subordinados.

D. Aspectos de evaluación para el clima laboral

Rubio, E (2000) menciona algunos aspectos a considerar al momento de evaluar el clima laboral, los cuales son determinantes para la determinación del tipo de clima que adopta la organización, tal como se menciona a continuación:

- **Independencia:** es el grado de autonomía que posee cada trabajador a la hora de ejercer sus labores.
- **Condiciones físicas:** es el entorno dónde los trabajadores ejercen sus labores.
- **Liderazgo:** Capacidad que tienen los jefes para dirigirse a sus trabajadores. Por lo cual se da un trato igualitario para todos.
- **Relaciones:** Es la capacidad que tiene un trabajador para interactuar con los demás.
- **Implicación:** Compromiso que poseen los trabajadores con la empresa en que laboran.
- **Reconocimiento:** Comprende el reconocer los logros obtenidos por el personal
- **Remuneraciones:** este sistema es fundamental ya que los trabajadores buscan empleo para satisfacer sus necesidades, por lo que, una remuneración adecuada motiva a los empleados a trabajar con más dedicación.
- **Igualdad:** mide el trato que reciben los trabajadores, el cual debe ser igualitario, evitando cualquier tipo de discriminación.

2.3 Marco conceptual

- Rotación voluntaria:

Reyes, A (2001) “Es la decisión que toma el trabajador por razones personales, para desvincularse de la empresa”.

- Rotación forzosa:

Son aquellas que son inevitables, se refieren al retiro del trabajador por enfermedades, envejecimiento, incapacidad permanente y la muerte.

- Movilidad Interna:

Es aquella donde no conlleva una desvinculación entre el empleado y la empresa. Esto se refiere a que el empleado cambia de puesto dentro de la empresa, ya sea dentro de su área o departamento.

- Motivación:

Según García et al. (2020) Se describe como la energía que tienen las personas para alcanzar sus metas. Esto se ve reflejado en las acciones que tomarán para la satisfacción de sus necesidades dentro de la organización.

- Liderazgo:

Para García et al. (2020) Mide la capacidad que tienen los jefes para dirigirse a sus trabajadores. Por lo cual se da un trato igualitario para todos.

- Solución de conflictos:

García et al. (2020) Es una habilidad que deben tener los administradores de la empresa, debido a que constantemente existen dificultades o diferencias entre los trabajadores, lo cual se puede considerar como una condición natural dentro de un grupo social. En tal sentido los administradores deben saber abordar con una actitud asertiva para solucionar problemas de este tipo y aquellos de orden organizacional a nivel empresarial.

2.4 Definición de Términos Básicos

- **Ascenso:** Consisten en un cambio de puesto de un nivel inferior a un nivel superior, implica menos que debe tener ciertas competencias y en algunos casos antigüedad.



- **Autocrático:** Es la persona autoritaria que no acepta opiniones de otras personas; él cree que tiene la razón.
- **Competencia.** Es el comportamiento que observamos de un trabajador exitoso.
- **Democrático.** Hace referencia a que se toman en cuenta las opiniones de los miembros del equipo en las decisiones tomadas por el líder equipo.
- **Despido.** Cuando la empresa considere indispensable prescindir de un trabajador por haber cometido una falta.
- **Empoderar.** Conceder poder a un trabajador bajo diferentes circunstancias y condiciones basado en sus capacidades y competencias.
- **Incapacidad Permanente.** Es la consecuencia de un accidente dónde el trabajador está impedido de realizar algún tipo de trabajo por el resto de su vida.
- **Inestabilidad natural.** Por motivos sociológicos, psicológicos o educativos, los trabajadores suelen ser inestables dentro de la empresa y tienen que moverse constantemente de una empresa a otra.
- **Jubilación.** Retiro de un empleo público o privado, una vez cumplidos ciertos requisitos de edad, tiempo de labor y aportes, con derecho a percibir una remuneración periódica.
- **Premios:** Es un estímulo tangible que recibe el trabajador por el trabajo que realiza, es algo adicional a lo que normalmente recibe.
- **Productividad.** Es el nivel de producción que alcanzar el trabajador en función al uso de los recursos, haciendo que estos sean eficientes.
- **Promoción:** Implica el cambio de un trabajador a un puesto de confianza, es decir de un nivel inferior a otro de nivel superior en la organización; la paga es igual nomas.
- **Reconocimiento:** Comprende el reconocer los logros obtenidos por el personal, sin embargo, existen empresas que no reconocen los esfuerzos realizados por sus subordinados.

Duarte

Adriana

AD

- **Renuncia.** Se debe averiguar las causas por que el trabajador está renunciando tales como: trato inadecuado por parte del jefe; condiciones de trabajo inadecuado; lejanía al centro de trabajo.
- **Selección del personal.** proceso a través del cual una empresa busca un nuevo empleado o empleada para cubrir un puesto laboral desocupado recientemente, o para una vacante que se acaba de abrir en la organización
- **Toma de decisiones.** Es el proceso por el cual las personas cuando tienen que elegir entre diferentes opciones.
- **Transferencia:** Es el cambio estable a otro puesto en el cual las obligaciones, las responsabilidades, el nivel y la remuneración son iguales. En algunos casos existe resistencia por parte de los trabajadores.
- **Transformacional:** Hace referencia al líder que guía al resto del equipo a través del cambio y la mejora continua para adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno.
- **Trabajo en equipo:** Es la capacidad de participar activamente en la realización de objetivos comunes y de anteponer los intereses individuales a los objetivos del grupo.



III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Hipótesis general

La rotación de personal influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

Hipótesis específicas

H1: La rotación voluntaria influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima 2022.

H2: La rotación forzosa influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

H3: La movilidad interna de personal influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.



3.1.1 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable rotación de personal

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica
Variable Independiente X: Rotación de personal	Para Chiavenato, I. (2019) la rotación de personal es un cambio necesario en la organización que se enfrenta a diferentes retos, que tiene que enfrentar y no puede detenerse en la adecuación de un cambio necesario para mantenerse en el mercado.	Se puede definir como el cambio de empleados de una empresa. Es un proceso que se extiende desde la terminación de un contrato hasta el reclutamiento y la contratación de nuevos empleados.	X1: Rotación voluntaria	<ul style="list-style-type: none"> • Renuncia del trabajador • Despido • Mala selección y acomodación • Razones personales y familiares • Inestabilidad natural 	Escala Tipo Likert
			X2: Rotación forzosa	<ul style="list-style-type: none"> • Muerte • Jubilación • Incapacidad Permanente • Enfermedad 	
			X3: Movilidad interna	<ul style="list-style-type: none"> • Ascenso • Promoción • transferencia 	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño metodológico

4.1.1 Tipo de investigación

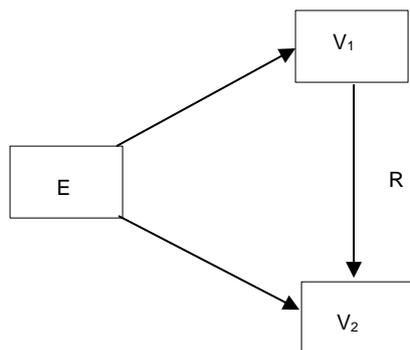
El tipo de investigación es básica porque emplea la teoría para poder sustentar las variables de investigación. Es por ello que Rodríguez Moguel, E. (2005), afirma que “se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios” (p. 22).

4.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es no experimental porque los resultados de la variable no serán manipulados de manera intencional. Según Hernández et al. (2014) señala. “Se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (p.12)

Esquema de correlación entre la variable independiente y la variable dependiente:

Diseño de investigación.



Donde:

E: Eurocosmetic Import SAC

V₁: Rotación de personal

V₂: Clima laboral

R: Relación entre la variable 1 y 2

4.2 Método de investigación

El método que se empleará en esta investigación será descriptivo por qué describiremos las técnicas y objetivos de la investigación del estudio.

4.3 Población y muestra

Córdova Baldeón, I (2016) precisa, cuando la población es pequeña (30 personas) se debe considerar el total de la población como muestra.

En nuestro trabajo de investigación la población es 47 trabajadores, la cual, nos permite calcular para determinar la muestra.

Población:

47 trabajadores de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Z: Coeficiente de la confianza (1.96)

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

p: Probabilidad de ocurrencia (0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

E: Error muestral (0.05)

$$n = \frac{(1.96^2) \times (0.5) \times (0.5) \times 47}{(0.05)^2 \times (47 - 1) + (1.96^2) \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = 41.97$$

Muestra: 42

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

El lugar de estudio será en la empresa Eurocosmetic Import SAC, ubicada en el distrito de Magdalena del Mar, Lima, Perú.

4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.5.1 Técnicas de investigación documentarias

Técnicas: Revisión de: Libros, Tesis, Internet

Instrumentos: Fichas, fotocopias, USB.

4.5.2 Técnica de investigación de campo

Técnicas : Encuestas

Instrumentos: Hoja de cuestionario y Hoja de escala

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE ANÁLISIS DE JUICIO DE EXPERTOS

CRITERIOS	Total			TOTAL
	J1	J2	J3	
Claridad	5	5	5	15
Objetividad	5	4	5	14
Actualidad	5	5	4	14
Organización	4	4	5	13
Suficiencia	4	5	4	13
Pertinencia	5	5	5	15
Consistencia	4	4	5	13
Coherencia	5	5	5	15
Metodología	5	5	5	15
Aplicación	5	4	5	14
TOTAL, DE OPINIÓN	47	46	48	141

Total, Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Cálculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{141}{10 \times 3 \times 5} = \frac{141}{150} = 0.94 = 94.0\%$$

$$10 \times 3 \times 5 \quad 150$$

CONFIABILIDAD DE ROTACIÓN DE PERSONAL

El estadístico de confiabilidad a emplear en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.915, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	10

CONFIABILIDAD DE CLIMA LABORAL

El estadístico de confiabilidad a emplear en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.913, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	10

4.6 Análisis y procesamiento de datos

- Para la tabulación se empleará una hoja de Excel.
- Para la representación de los resultados en tablas y gráficas se empleará la estadística descriptiva, la cual se procesará en el programa estadístico SPSS-25.
- Para probar la hipótesis, se aplicará la prueba de Rho de Spearman, la cual se aplicará la estadística inferencial en el programa estadístico SPSS-25.

4.7 Aspectos éticos de la investigación

La investigación cumplirá con los aspectos éticos de la investigación como es la beneficencia, al brindar un beneficio a los participantes en el

reconocimiento que se hará en la investigación. No maleficencia, al no utilizar la información proporcionada por los participantes para perjudicarlos de alguna forma. El principio de justicia, al tener un trato equitativo e igualitario para todos los participantes y la autonomía con la intención de que su participación sea voluntaria. Así también, es importante recalcar que se tendrá en cuenta el respeto al derecho de autor citando y referenciando a los autores de la información obtenida de otros textos, con las Normas APA – 7.



V. RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo de la Rotación del personal

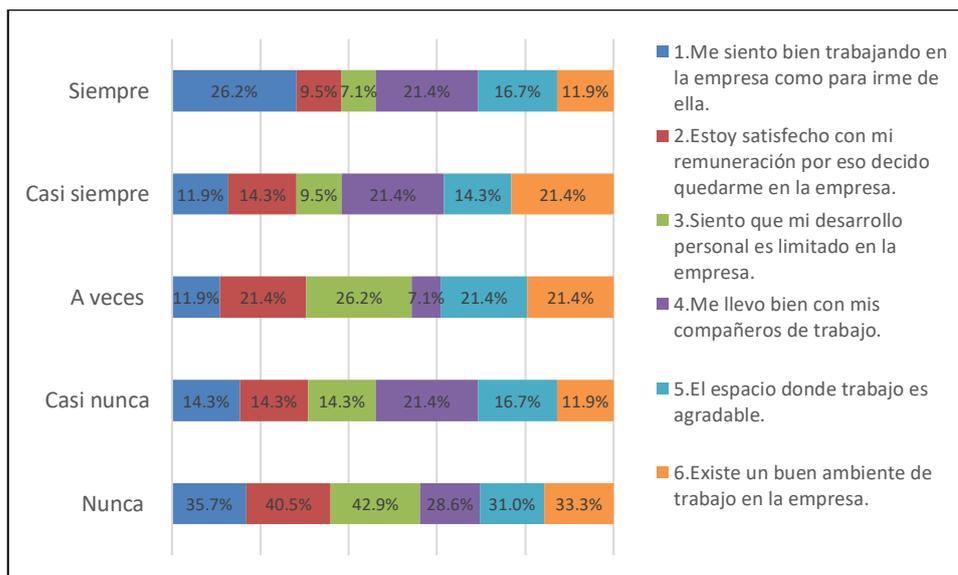
Tabla 3

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la rotación voluntaria según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Me siento bien trabajando en la empresa como para irme de ella.	15	35.7%	6	14.3%	5	11.9%	5	11.9%	11	26.2%
2. Estoy satisfecho con mi remuneración por eso decido quedarme en la empresa.	17	40.5%	6	14.3%	9	21.4%	6	14.3%	4	9.5%
3. Siento que mi desarrollo personal es limitado en la empresa.	18	42.9%	6	14.3%	11	26.2%	4	9.5%	3	7.1%
4. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.	12	28.6%	9	21.4%	3	7.1%	9	21.4%	9	21.4%
5. El espacio donde trabajo es agradable.	13	31.0%	7	16.7%	9	21.4%	6	14.3%	7	16.7%
6. Existe un buen ambiente de trabajo en la empresa.	14	33.3%	5	11.9%	9	21.4%	9	21.4%	5	11.9%

Figura 1

Rotación voluntaria



Según la Tabla 1 de acuerdo con la rotación voluntaria en función a sus indicadores se manifestaron en primer lugar en cuanto a si se siente bien trabajando en la empresa como para irse de ella el 50% acoto que casi nunca y nunca, el 11.9% determino que a veces y el 38.1% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en mención si está satisfecho con su remuneración por eso decido quedarme en la empresa el 54.8% respondió que casi nunca y nunca, el 21.4% indico que a veces y el 23.8% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si siente que su desarrollo personal es limitado en la empresa el 57.1% evidencio que nunca y casi nunca, el 26.2% determino que a veces y el 16.7% asumió que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si se llevo bien con mis compañeros de trabajo el 50% contesto que nunca y casi nunca, el 7.1% menciono que a veces y el 42.9% determino que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a al espacio donde trabajo es agradable el 47.6% indico que casi nunca y nunca, el 21.4% asumió que a veces y el 31% contesto que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si existe un buen ambiente de trabajo en la empresa el 45.2% contesto que casi nunca y el nunca, el 21.4% respondió que a veces y el 33.3% determino que casi siempre y siempre.



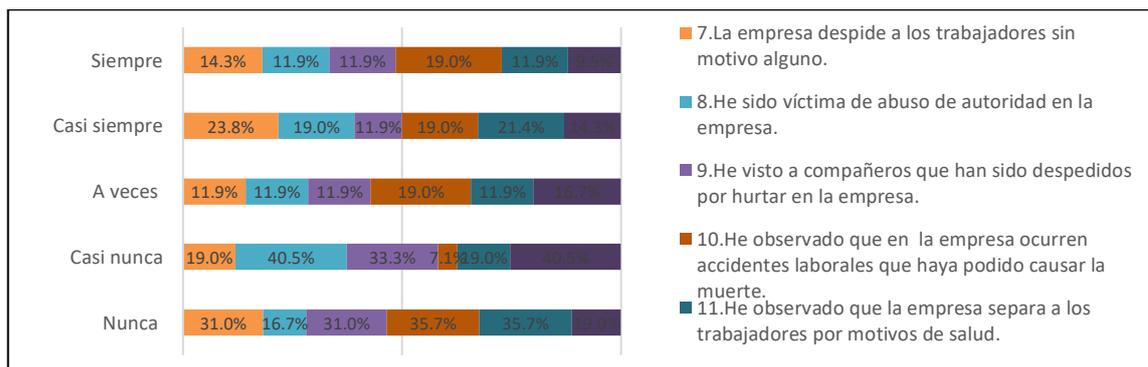
Tabla 4

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la rotación forzosa según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. La empresa despide a los trabajadores sin motivo alguno.	13	31.0%	8	19.0%	5	11.9%	10	23.8%	6	14.3%
8. He sido víctima de abuso de autoridad en la empresa.	7	16.7%	17	40.5%	5	11.9%	8	19.0%	5	11.9%
9. He visto a compañeros que han sido despedidos por hurtar en la empresa.	13	31.0%	14	33.3%	5	11.9%	5	11.9%	5	11.9%
10. He observado que en la empresa ocurren accidentes laborales que haya podido causar la muerte.	15	35.7%	3	7.1%	8	19.0%	8	19.0%	8	19.0%
11. He observado que la empresa separa a los trabajadores por motivos de salud.	15	35.7%	8	19.0%	5	11.9%	9	21.4%	5	11.9%
12. La empresa les brinda información necesaria para su jubilación.	8	19.0%	17	40.5%	7	16.7%	6	14.3%	4	9.5%

Figura 2

Rotación forzosa



Según la Tabla 2 de acuerdo con la rotación forzosa en función a sus indicadores se manifestaron en primer lugar en cuanto a si la empresa despide a los trabajadores sin motivo alguno el 50% acoto que casi nunca y nunca, el 11.9% determino que a veces y el 38.1% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en mención si ha sido víctima de abuso de autoridad en la empresa el 57.1% respondió que casi nunca y nunca, el 11.9% indico que a veces y el 31% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si ha visto a compañeros que han sido despedidos por hurtar en la empresa el 64.3% evidencio que nunca y casi nunca, el 11.9% determino que a veces y el 23.8% asumió que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si he observado que en la empresa ocurren accidentes laborales que haya podido causar la muerte el 42.9% contesto que nunca y casi nunca, el 19% menciono que a veces y el 38.1% determino que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si ha observado que la empresa separa a los trabajadores por motivos de salud el 54.8% indico que casi nunca y nunca, el 11.9% asumió que a veces y el 33.3% contesto que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si la empresa les brinda información necesaria para su jubilación el 59.5% contesto que casi nunca y el nunca, el 16.7% respondió que a veces y el 23.8% determino que casi siempre y siempre.

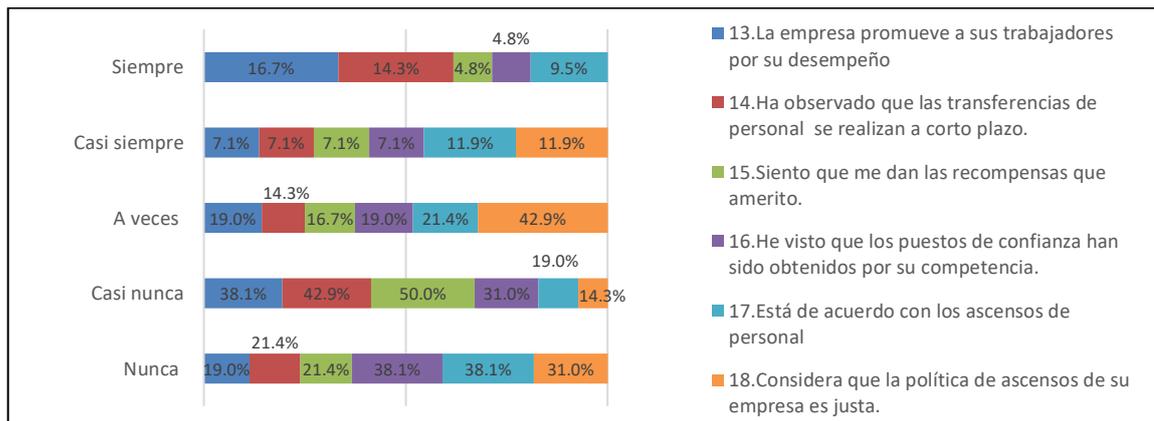
Tabla 5

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la movilidad interna según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13. La empresa promueve a sus trabajadores por su desempeño	8	19.0%	16	38.1%	8	19.0%	3	7.1%	7	16.7%
14. Ha observado que las transferencias de personal se realizan a corto plazo.	9	21.4%	18	42.9%	6	14.3%	3	7.1%	6	14.3%
15. Siento que me dan las recompensas que amerito.	9	21.4%	21	50.0%	7	16.7%	3	7.1%	2	4.8%
16. He visto que los puestos de confianza han sido obtenidos por su competencia.	16	38.1%	13	31.0%	8	19.0%	3	7.1%	2	4.8%
17. Está de acuerdo con los ascensos de personal	16	38.1%	8	19.0%	9	21.4%	5	11.9%	4	9.5%
18. Considera que la política de ascensos de su empresa es justa.	13	31.0%	6	14.3%	18	42.9%	5	11.9%	0	0.0%

Figura 3

Movilidad interna



Según la Tabla 3 de acuerdo con la movilidad interna en función a sus indicadores se manifestaron en primer lugar en cuanto a si la empresa promueve a sus trabajadores por su desempeño el 57.1% acoto que casi nunca y nunca, el 19% determino que a veces y el 23.8% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en mención si ha observado que las transferencias de personal se realizan a corto plazo el 64.3% respondió que casi nunca y nunca, el 14.3% indico que a veces y el 21.4% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si siente que me dan las recompensas que amerito el 71.4% evidencio que nunca y casi nunca, el 16.7% determino que a veces y el 11.9% asumió que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si ha visto que los puestos de confianza han sido obtenidos por su competencia el 69% contesto que nunca y casi nunca, el 19% menciono que a veces y el 11.9% determino que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si está de acuerdo con los ascensos de personal el 57.1% indico que casi nunca y nunca, el 21.4% asumió que a veces y el otro 21.4% contesto que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si considera que la política de ascensos de su empresa es justa el 45.2% contesto que casi nunca y el nunca, el 42.9% respondió que a veces y el 11.9% determino que casi siempre y siempre.

5.2 Análisis descriptivo del clima laboral

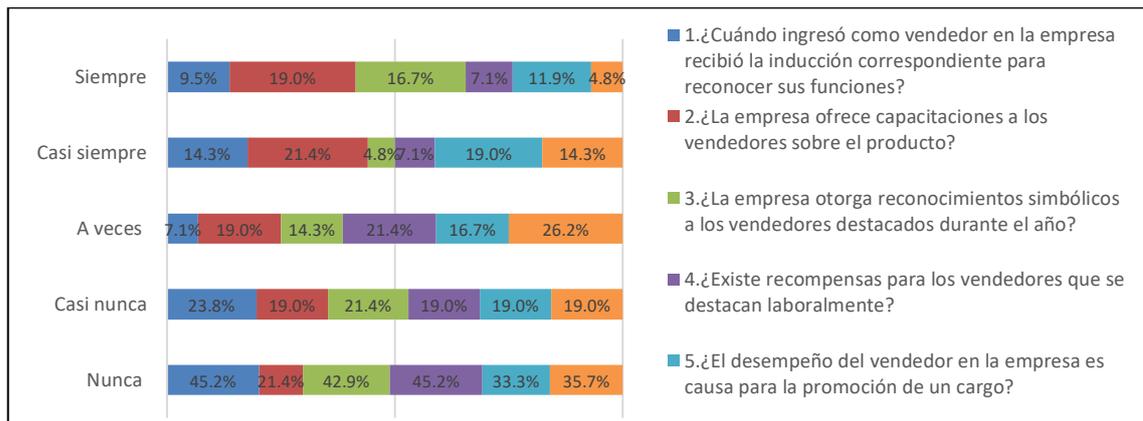
Tabla 6

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la motivación según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Cuándo ingresó como vendedor en la empresa recibió la inducción correspondiente para reconocer sus funciones?	19	45.2%	10	23.8%	3	7.1%	6	14.3%	4	9.5%
2. ¿La empresa ofrece capacitaciones a los vendedores sobre el producto?	9	21.4%	8	19.0%	8	19.0%	9	21.4%	8	19.0%
3. ¿La empresa otorga reconocimientos simbólicos a los vendedores destacados durante el año?	18	42.9%	9	21.4%	6	14.3%	2	4.8%	7	16.7%
4. ¿Existe recompensas para los vendedores que se destacan laboralmente?	19	45.2%	8	19.0%	9	21.4%	3	7.1%	3	7.1%
5. ¿El desempeño del vendedor en la empresa es causa para la promoción de un cargo?	14	33.3%	8	19.0%	7	16.7%	8	19.0%	5	11.9%
6. ¿Existe concurso de plazas para ser promovido a puestos y ejercer cargos de jefatura?	15	35.7%	8	19.0%	11	26.2%	6	14.3%	2	4.8%

Figura 4

Motivación



Según la Tabla 4 de acuerdo con la motivación en función a sus indicadores se manifestaron en primer lugar en cuanto a si cuándo ingresó como vendedor en la empresa recibió la inducción correspondiente para reconocer sus funciones el 69% acoto que casi nunca y nunca, el 7.1% determino que a veces y el 23.8% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en mención si la empresa ofrece capacitaciones a los vendedores sobre el producto el 40.5% respondió que casi nunca y nunca, el 19% indico que a veces y el 40.5% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si la empresa otorga reconocimientos simbólicos a los vendedores destacados durante el año el 64.3% evidencio que nunca y casi nunca, el 14.3% determino que a veces y el 21.4% asumió que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si existe recompensas para los vendedores que se destacan laboralmente el 64.3% contesto que nunca y casi nunca, el 21.4% menciono que a veces y el 14.3% determino que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si el desempeño del vendedor en la empresa es causa para la promoción de un cargo el 52.4% indico que casi nunca y nunca, el 16.7% asumió que a veces y el otro 31% contesto que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si existe concurso de plazas para ser promovido a puestos y ejercer cargos de jefatura el 54.8% contesto que casi nunca y el nunca, el 26.2% respondió que a veces y el 19% determino que casi siempre y siempre.

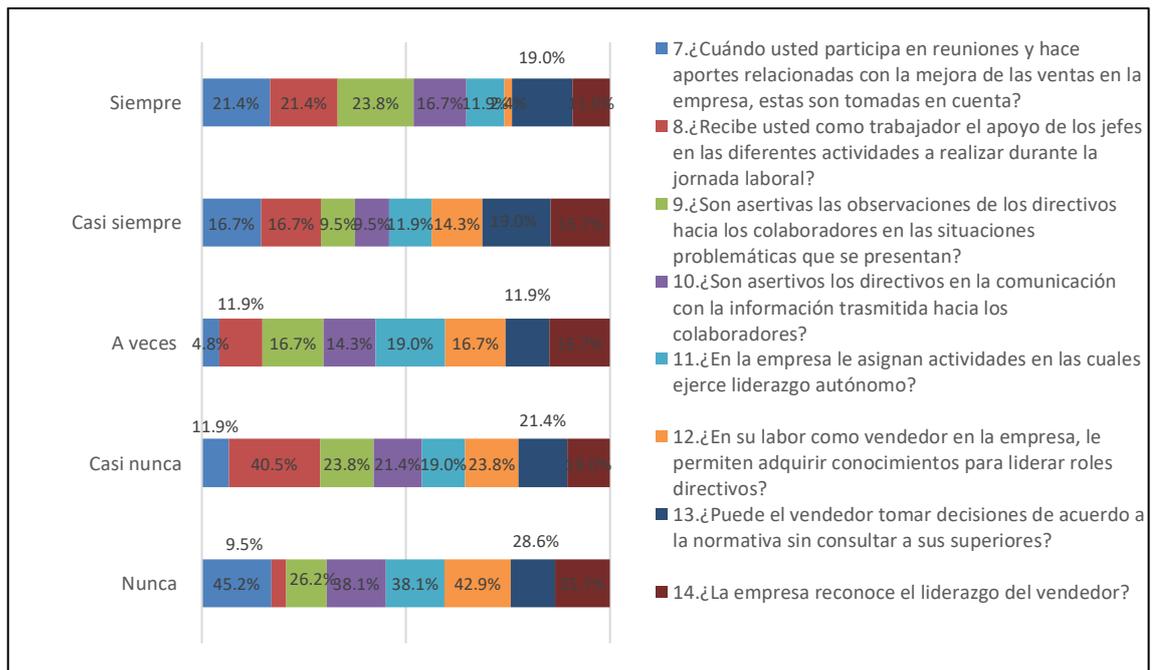
Tabla 7

Distribución de frecuencias absolutas y relativas del liderazgo según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. ¿Cuándo usted participa en reuniones y hace aportes relacionadas con la mejora de las ventas en la empresa, estas son tomadas en cuenta?	19	45.2%	5	11.9%	2	4.8%	7	16.7%	9	21.4%
8. ¿Recibe usted como trabajador el apoyo de los jefes en las diferentes actividades a realizar durante la jornada laboral?	4	9.5%	17	40.5%	5	11.9%	7	16.7%	9	21.4%
9. ¿Son asertivas las observaciones de los directivos hacia los colaboradores en las situaciones problemáticas que se presentan?	11	26.2%	10	23.8%	7	16.7%	4	9.5%	10	23.8%
10. ¿Son asertivos los directivos en la comunicación con la información transmitida hacia los colaboradores?	16	38.1%	9	21.4%	6	14.3%	4	9.5%	7	16.7%
11. ¿En la empresa le asignan actividades en las cuales ejerce liderazgo autónomo?	16	38.1%	8	19.0%	8	19.0%	5	11.9%	5	11.9%
12. ¿En su labor como vendedor en la empresa, le permiten adquirir conocimientos para liderar roles directivos?	18	42.9%	10	23.8%	7	16.7%	6	14.3%	1	2.4%
13. ¿Puede el vendedor tomar decisiones de acuerdo con la normativa sin consultar a sus superiores?	12	28.6%	9	21.4%	5	11.9%	8	19.0%	8	19.0%
14. ¿La empresa reconoce el liderazgo del vendedor?	15	35.7%	8	19.0%	7	16.7%	7	16.7%	5	11.9%

Figura 5

Liderazgo



Según la Tabla 5 de acuerdo con el liderazgo en función a sus indicadores se manifestaron en primer lugar en cuanto a si cuándo usted participa en reuniones y hace aportes relacionadas con la mejora de las ventas en la empresa, estas son tomadas en cuenta el 57.1% acoto que casi nunca y nunca, el 4.8% determino que a veces y el 38.1% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en mención si recibe como trabajador el apoyo de los jefes en las diferentes actividades a realizar durante la jornada laboral el 50% respondió que casi nunca y nunca, el 11.9% indico que a veces y el 38.1% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si son asertivas las observaciones de los directivos hacia los colaboradores en las situaciones problemáticas que se presentan el 50% evidencio que nunca y casi nunca, el 16.7% determino que a veces y el 33.3% asumió que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si en la empresa le asignan actividades en las cuales ejerce liderazgo autónomo el 59.5% contesto que nunca y casi nunca, el 14.3% menciono que a veces y el 26.2% determino que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si en su labor como vendedor en la empresa, le permiten adquirir conocimientos para liderar roles directivos el 57.1% indico que casi nunca y nunca, el 19% asumió que a veces y el otro 23.8% contesto que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si la empresa reconoce el liderazgo del vendedor el 66.7% contesto que casi nunca y el nunca, el 16.7% respondió que a veces y el otro 16.7% determino que casi siempre y siempre. En séptimo lugar, en referencia a si puede el vendedor tomar decisiones de acuerdo con la normativa sin consultar a sus superiores el 50% indico que casi nunca y nunca, el 11.9% asumió que a veces y el otro 38.1% contesto que casi siempre y siempre. En octavo lugar, en cuanto a si la empresa reconoce el liderazgo del vendedor el 54.8% contesto que casi nunca y el nunca, el 16.7% respondió que a veces y el otro 28.6% determino que casi siempre y siempre.



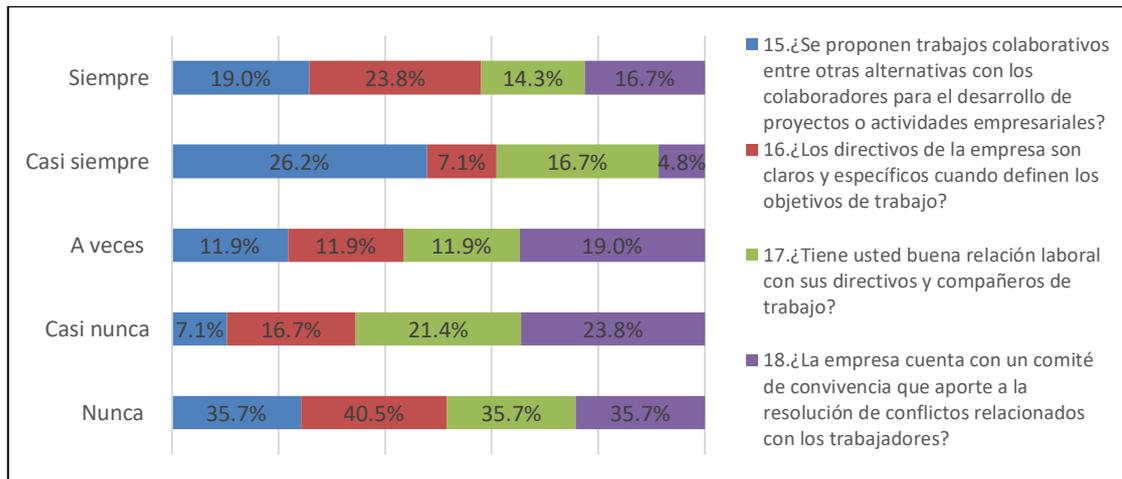
Tabla 8

Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la solución de conflictos según indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. ¿Se proponen trabajos colaborativos entre otras alternativas con los colaboradores para el desarrollo de proyectos o actividades empresariales?	15	35.7%	3	7.1%	5	11.9%	11	26.2%	8	19.0%
16. ¿Los directivos de la empresa son claros y específicos cuando definen los objetivos de trabajo?	17	40.5%	7	16.7%	5	11.9%	3	7.1%	10	23.8%
17. ¿Tiene usted buena relación laboral con sus directivos y compañeros de trabajo?	15	35.7%	9	21.4%	5	11.9%	7	16.7%	6	14.3%
18. ¿La empresa cuenta con un comité de convivencia que aporte a la resolución de conflictos relacionados con los trabajadores?	15	35.7%	10	23.8%	8	19.0%	2	4.8%	7	16.7%

Figura 6

Solución de conflictos



Según la Tabla 6 de acuerdo con la solución de conflictos en función a sus indicadores se manifestaron en primer lugar en cuanto a si se proponen trabajos colaborativos entre otras alternativas con los colaboradores para el desarrollo de proyectos o actividades empresariales el 42.9% acoto que casi nunca y nunca, el 11.9% determino que a veces y el 45.2% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en mención si Los directivos de la empresa son claros y específicos cuando definen los objetivos de trabajo el 57.1% respondió que casi nunca y nunca, el 11.9% indico que a veces y el 31% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a tiene usted buena relación laboral con sus directivos y compañeros de trabajo el 57.1% respondió que casi nunca y nunca, el 11.9% indico que a veces y el 31% respondió que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si la empresa cuenta con un comité de convivencia que aporte a la resolución de conflictos relacionados con los trabajadores el 59.5% contesto que nunca y casi nunca, el 19% menciono que a veces y el 21.4% determino que casi siempre y siempre

5.3 Análisis inferencial

5.3.1 Prueba de normalidad

Tabla 9

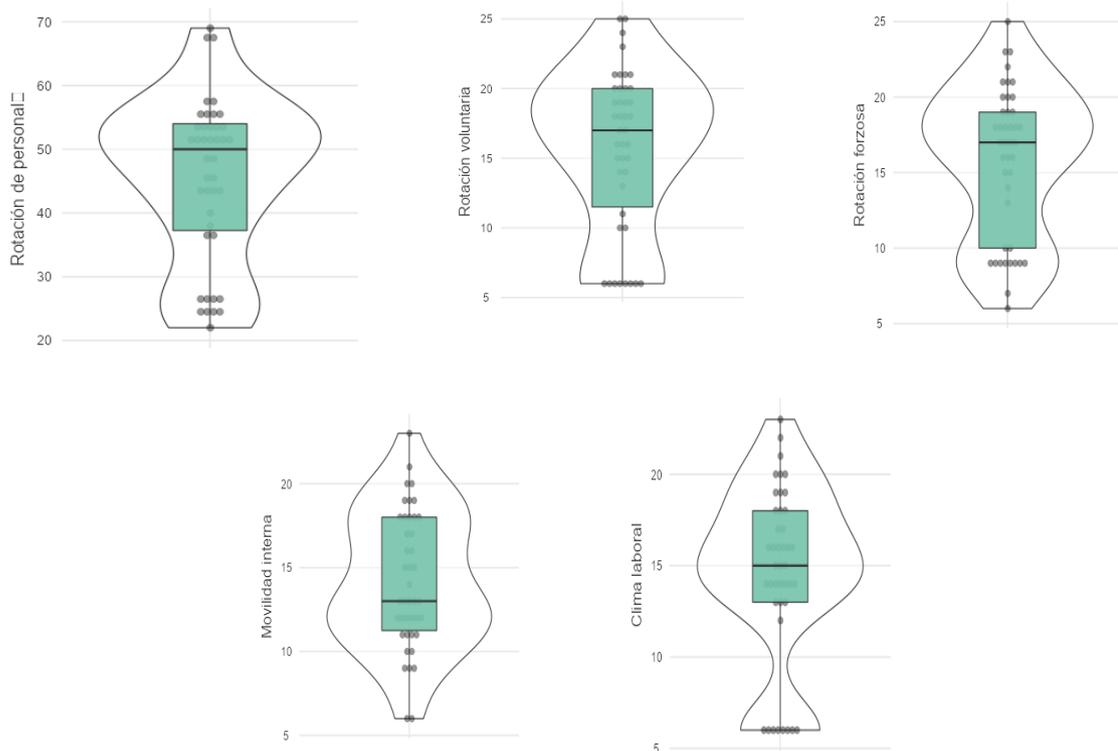
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	0.165	42	0.006
Rotación voluntaria	0.140	42	0.037
Rotación forzosa	0.155	42	0.012
Movilidad interna	0.138	42	0.042
Clima laboral	0.216	42	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 7

Comportamiento de normalidad



Se aplicó el estadístico Kolmogorov-Smirnov por la muestra conformada en la investigación, en función a la regla que indica $n > 30$. La presente Tabla 7 se obtuvo valores en el nivel de significancia menores a lo establecido, es decir $p < 0.05$. Por lo tanto, se aplicará en la comprobación de hipótesis la estadística no paramétrica.

5.3.2 Comprobación hipótesis

Hipótesis general

Ho: La rotación de personal no influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

Ha: La rotación de personal influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

Tabla 10

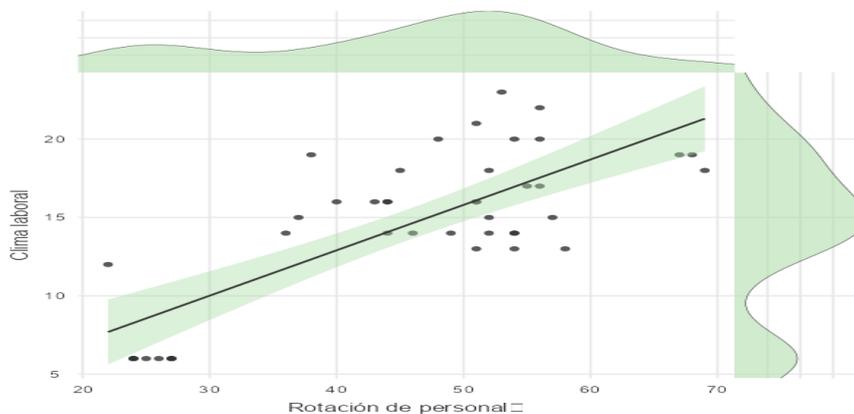
Prueba de Rho de Spearman entre la rotación del personal y clima laboral

		Rotación de personal		Clima laboral
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1.000	.712**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	42	42
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	.712**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	42	42

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

Figura 8

Dispersión de puntos de la rotación del personal y clima laboral



La Tabla 8 señala en la Prueba de Rho de Spearman que muestra a las variables evaluadas de la investigación que el nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $p = 0.00 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que ambas variables presentan un grado positivo alto con un valor de 0.712. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando la rotación de personal influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

Hipótesis específica 1

Ho: La rotación voluntaria no influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima 2022

Ha: La rotación voluntaria influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima 2022

Tabla 11

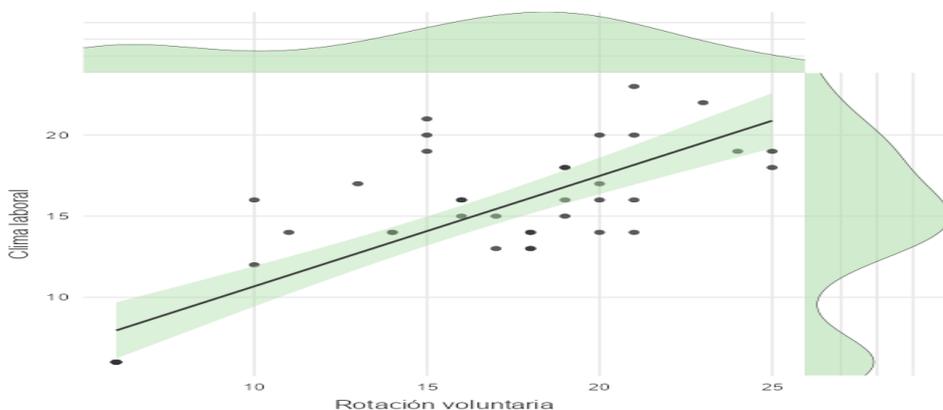
Prueba de Rho de Spearman entre la rotación voluntaria del personal y clima laboral

			Rotación voluntaria	Clima laboral
Rho de Spearman	Rotación voluntaria	Coefficiente de correlación	1.000	.676**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Clima laboral	N	42	42
		Coefficiente de correlación	.676**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	42	42

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

Figura 9

Dispersión de puntos de la rotación voluntaria y clima laboral



La Tabla 9 señala en la Prueba de Rho de Spearman que muestra a las variables evaluadas de la investigación que el nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $p = 0.00 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que ambas variables presentan un grado positivo moderado siendo 0.676. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando la rotación voluntaria influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima 2022

Hipótesis específica 2

Ho: La rotación forzosa no influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

Ha: La rotación forzosa influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

Tabla 12

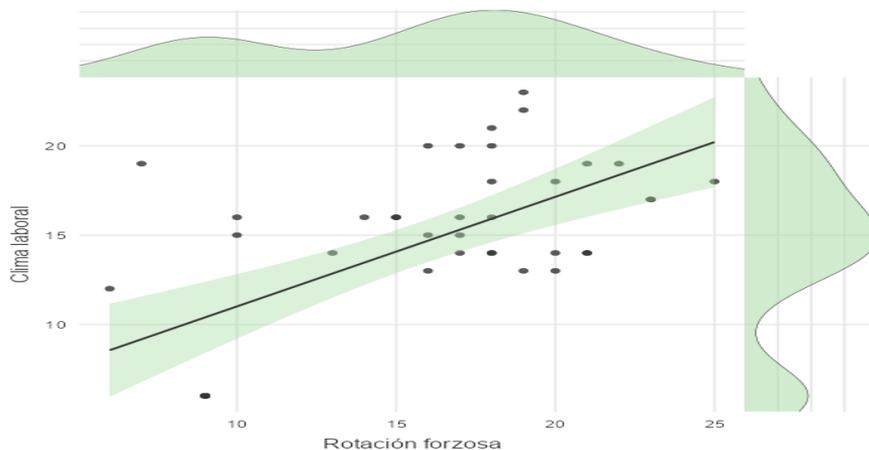
Prueba de Rho de Spearman entre la rotación forzosa del personal y clima laboral

			Rotación forzosa	Clima laboral
Rho de Spearman	Rotación forzosa	Coefficiente de correlación	1.000	.643**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	42	42
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	.643**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	42	42

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

Figura 10

Dispersión de puntos de la rotación forzosa y clima laboral



La Tabla 10 señala en la Prueba de Rho de Spearman señala que es menor a 0.05, es decir $p = 0.00 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que ambas variables presentan un grado positivo moderado siendo 0.643. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando la rotación forzosa influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

Hipótesis específica 3

Ho: La movilidad interna de personal no influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022

Ha: La movilidad interna de personal influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022

Tabla 13

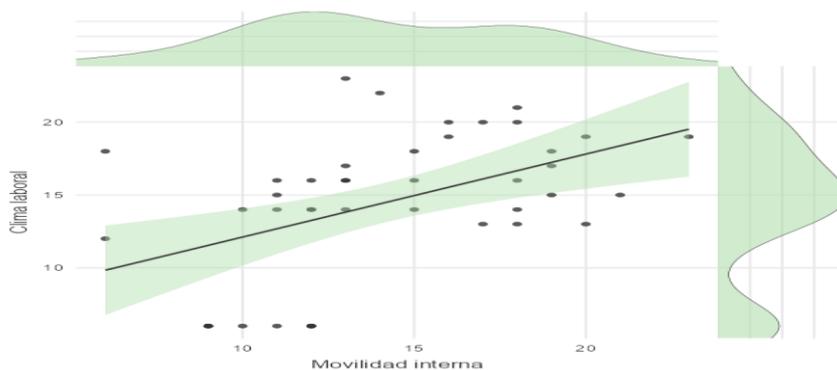
Prueba de Rho de Spearman entre la movilidad interna del personal y clima laboral

			Movilidad interna	Clima laboral
Rho de Spearman	Movilidad interna	Coefficiente de correlación	1.000	.555**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		42	42
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	.555**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		42	42	

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

Figura 11

Dispersión de puntos de la movilidad interna y clima laboral



La Tabla 11 señala en la Prueba de Rho de Spearman que muestra a las variables evaluadas de la investigación que el nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $p = 0.00 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que ambas variables presentan un grado positivo moderado siendo 0.555. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando la movilidad interna de personal influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados

En cuanto a la hipótesis específica 1 La rotación voluntaria influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima 2022; en función a sus indicadores se manifestó que en cuanto a si se siente bien trabajando en la empresa como para irme de ella el 50% acoto que casi nunca y nunca, el 11.9% determino que a veces y el 38.1% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en mención si está satisfecho con su remuneración por eso decido quedarme en la empresa el 54.8%, respondió que casi nunca y nunca, el 21.4% indico que a veces y el 23.8% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si siente que su desarrollo personal es limitado en la empresa el 57.1% evidencio que nunca y casi nunca, el 26.2% determino que a veces y el 16.7% asumió que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si se llevó bien con mis compañeros de trabajo el 50% contesto que nunca y casi nunca, el 7.1% menciono que a veces y el 42.9% determino que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a al espacio donde trabajo es agradable el 47.6% indico que casi nunca y nunca, el 21.4% asumió que a veces y el 31% contesto que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si existe un buen ambiente de trabajo en la empresa el 45.2% contesto que casi nunca y el nunca, el 21.4% respondió que a veces y el 33.3% determino que casi siempre y siempre.

En cuanto a la hipótesis específica 2 La rotación forzosa influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022; en función a sus indicadores se manifestó en primer lugar en cuanto a si la empresa despide a los trabajadores sin motivo alguno el 50% acoto que casi nunca y nunca, el 11.9% determino que a veces y el 38.1% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en mención si ha sido víctima de abuso de autoridad en la empresa el 57.1% respondió que casi nunca y nunca, el 11.9%indico que a veces y el 31% respondió que casi

siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si ha visto a compañeros que han sido despedidos por hurtar en la empresa el 64.3% evidencio que nunca y casi nunca, el 11.9% determino que a veces y el 23.8% asumió que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si he observado que en la empresa ocurren accidentes laborales que haya podido causar la muerte el 42.9% contesto que nunca y casi nunca, el 19% menciono que a veces y el 38.1% determino que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si ha observado que la empresa separa a los trabajadores por motivos de salud el 54.8% indico que casi nunca y nunca, el 11.9% asumió que a veces y el 33.3% contesto que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si la empresa les brinda información necesaria para su jubilación el 59.5% contesto que casi nunca y el nunca, el 16.7% respondió que a veces y el 23.8% determino que casi siempre y siempre

En cuanto a la hipótesis específica 3 La movilidad interna de personal influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022; en función a sus indicadores se manifestaron en primer lugar en cuanto a si la empresa promueve a sus trabajadores por su desempeño el 57.1% acoto que casi nunca y nunca, el 19% determino que a veces y el 23.8% resalto que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en mención si ha observado que las transferencias de personal se realizan a corto plazo el 64.3% respondió que casi nunca y nunca, el 14.3% indico que a veces y el 21.4% respondió que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si siente que me dan las recompensas que amerito el 71.4% evidencio que nunca y casi nunca, el 16.7% determino que a veces y el 11.9% asumió que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si ha visto que los puestos de confianza han sido obtenidos por su competencia el 69% contesto que nunca y casi nunca, el 19% menciono que a veces y el 11.9% determino que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si está de acuerdo con los ascensos de personal el 57.1% indico que casi nunca y nunca, el 21.4% asumió que a veces y el otro 21.4% contesto que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si considera que la política de

ascensos de su empresa es justa el 45.2% contestó que casi nunca y el nunca, el 42.9% respondió que a veces y el 11.9% determinó que casi siempre y siempre.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Arnedo M. en el 2019 en su investigación concluyó que el índice de rotación de personal fue de 3.22% en el período de julio de 2017 a julio de 2018, es decir su fuerza laboral estable constituye el 97%. En cuanto a las condiciones físicas de la empresa, el 67% está de acuerdo con esa condición. En cuanto a las relaciones entre trabajadores, el 72% está de acuerdo con la forma de las relaciones interpersonales en la empresa. Se concluyó que el clima laboral incide directamente en la rotación de personal, 2022. Por otra parte, Castro, J y Rivas, A. en el 2021; Los resultados de su investigación mostraron que el 70% de los trabajadores perciben que la organización les brinda oportunidades de desarrollo. Así mismo, el 50% de los trabajadores afirma que la remuneración en la empresa es atractiva. Por tanto, el clima laboral de la empresa en estudio es 70% favorable. Por lo que se concluyó que la rotación de personal obedece a factores externos y no a los intrínsecos a la organización. Igualmente, Westfalia, R en el 2020: sus resultados indicaron que mediante el estadístico de Rho de Spearman se alcanzó una correlación positiva y p-valor de 0.000. La conclusión fue que existe relación entre las variables rotación de personal y clima laboral; concordando con la presente investigación que indica que la rotación de personal influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes

La ética en la investigación conlleva a responsabilidad y desarrollo de valores en cuanto a los proyectos y tesis a realizar, así como a plantear las soluciones a diversas problemáticas que en un futuro se implementen en empresas e instituciones del estado.

La responsabilidad es considerada un valor importante y conlleva a todo investigador a tomar coherencia y versatilidad en cuanto a lo que se tiene que analizar siendo éticos, ampliando de esta manera nuestros horizontes de investigación.

La presente investigación ha garantizado que toda la información presentada reúne validez, fiabilidad. Asimismo, en estricto cumplimiento a las normas establecidas por la universidad y normas internacionales sobre el respeto a la producción intelectual de los autores citados en todas las etapas del proceso de la investigación. El recojo de información en la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima se realizó de manera anónima para proteger los datos de los encuestados y se ha cumplido con utilizar dicha información solo para fines del presente estudio,

Es por ello por lo que en cumplimiento al código de ética de investigación de la Universidad nacional del Callao y en cumplimiento a los principios éticos y morales de honradez en todas las acciones investigadoras se estará demostrando transparencia y compromiso, así como respeto, integridad, rectitud y respeto al derecho a la propiedad intelectual y derechos de autoría.



VII. CONCLUSIONES

En cuanto a la hipótesis general se concluye que en la Prueba de Rho de Spearman que muestra a las variables evaluadas de la investigación que el nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $p = 0.00 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que ambas variables presentan un grado positivo alto con un valor de 0.712. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando la rotación de personal influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022

En cuanto a la hipótesis específica 1 se concluye que en la Prueba de Rho de Spearman que muestra a las variables evaluadas de la investigación que el nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $p = 0.00 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que ambas variables presentan un grado positivo moderado siendo 0.676. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando la rotación voluntaria influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima 2022

En cuanto a la hipótesis específica 2 se concluye en la Prueba de Rho de Spearman que muestra a las variables evaluadas de la investigación que el nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $p = 0.00 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que ambas variables presentan un grado positivo moderado siendo 0.643. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando la rotación forzosa influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.

En lo que respecta a la hipótesis específica 3 se concluye que en la Prueba de Rho de Spearman que muestra a las variables evaluadas de la investigación que el nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir $p = 0.00 < 0.05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula. Además, que ambas variables presentan un grado positivo moderado siendo 0.555. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando la movilidad interna de personal influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022

VIII. RECOMENDACIONES

En relación a la rotación de personal es recomendable que la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima brinde un clima laboral positivo a sus trabajadores, logrando de esta manera aumentar la productividad. Esto se logrará mediante la identificación del trabajador con la empresa. Para esto es necesario ofrecerle un ambiente físico adecuado.

Se recomienda mejorar la política de rotación de personal mediante el establecimiento de una línea de carrera de ascenso en la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima reduciendo de esta manera la rotación voluntaria de personal. Esto trae como resultado que el clima laboral sea óptimo para los trabajadores.

Se recomienda establecer un plan de contingencia en relación a la rotación forzosa tales como: por muerte, por jubilación, por incapacidad permanente y por enfermedad grave; esto permitirá que los trabajadores conozcan las causas y efectos de una rotación forzosa, trayendo como resultado que el clima laboral sea positivo

Se recomienda diseñar programas de ascenso que proporcionen retos y competencias entre los trabajadores, de esta forma se lograra un crecimiento laboral, lo que se reflejara en un eficiente y eficaz desempeño laboral, además de colaboradores satisfechos y realizados profesionalmente.



IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnedo, M. (2019). *El Clima laboral y su relación con el nivel de Rotación de personal externa en el área Comercial de la empresa EDESA S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Salta]. Archivo digital.
http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id_notice=70089
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición diagnóstica y consecuencia.* México D.F.: Editorial Trillas.
- Ascendo (2022). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos.* <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos#:~:text=Como%20se%20mencion%C3%B3%20en%20un,proceso%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n>
- Bernardo, F. (2011). *¿Puede Influir el Clima Laboral en la Productividad?* Mendoza, Argentina: Uncuyo
- Blanco, A. (2020). *Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma San Luis de Potosí]. Archivo digital.
<http://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7109>
- Benítez, T. y Sotomayor, M. (2021) *Motivación laboral y Rotación de personal motorizado de una empresa de servicio Courier, San Juan de Lurigancho, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79555/Benites_PTSM_Sotomayor_HML-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Castro, J. y Rivas, A. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la rotación de personal de la empresa Cajé Forest SAC sede Chiclayo 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Juan Mejía Baca]. Archivo digital.
<http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/handle/UMB/16>

Córdova Baldeón, I (2017). *Estadística aplicada a la investigación*. Primera edición. http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=31021&shelfbrowse_itemnumber=40929#holding

Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento Humano*. 5ª Ed. Editorial Mc. GrawHill.

Cortés, P. (2021). *Todo sobre la satisfacción laboral*.
<https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/satisfaccion-laboral/#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20entiende,el%20trabajo%20y%20la%20vida>

Díaz, Pinilla Mariela (2008). *Gestión Humana Colombia*, Clima 18, Barranquilla. Colombia, 2008, 4p.

Escola, M. (2020). *Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Archivo digital.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21342>

García, S. (26 de noviembre de 2020). *La satisfacción laboral*.
<https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>

García, M., Vesga, J. y Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y Práctica*. Editorial logos Signum.
<https://www.digitaliapublishing.com/visor/102363>

Hernández, R., Fernández, C., & Pilar, B. (2014). *metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Printed México

Hulin, C. Roznowski, M y Hachiya, D (2008) Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration.

March, J y Simon, H (2006) *Organizations*, Wiley, New York.

Pigors y Myers (2016) *Administración de personal*, CECSA, México. 2016

Reyes, A. (2001) Administración de personal: Relaciones Humanas. 1ª Ed.
Editorial Limusa.

Rodríguez Moguel, E. (2005). Metodología de la investigación. México.
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Recuperado de
<http://bit.ly/2vvDI8s>

Rubio, E. (2000). Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral: Los factores
humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de
una empresa. Semanario de economía familiar, consumo y empleo.
<http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>

Westfalia, R. (2020). *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral
del personal operativo en una empresa retail, Lima 2019* (Tesis de
pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola). Archivo digital.
[https://repositorio.usil.edu.pe/items/bec084ba-dd68-4710-992b-
8bda2de3e5f5/full](https://repositorio.usil.edu.pe/items/bec084ba-dd68-4710-992b-8bda2de3e5f5/full)



ANEXOS

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dimitris'.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Kostas'.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P'.

Anexo N°1: Matriz de consistencia

TITULO: "ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA EMPRESA EUROCOSMETIC IMPORT S.A.C SEDE LIMA, 2022"

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general: P: ¿Cómo influye la rotación de personal en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos P1: ¿De qué modo la rotación voluntaria influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022? P2: ¿De qué manera la rotación forzosa influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022? P3: ¿De qué forma la movilidad interna personal influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general O: Establecer la influencia que existe entre rotación de personal y clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: O1: Determinar la influencia de la rotación voluntaria en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima 2022. O2: Identificar la influencia de la rotación forzosa en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022. O3: Establecer la influencia de la movilidad interna de personal en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis general H: La rotación de personal influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H1: La rotación voluntaria influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima 2022. H2: La rotación forzosa influye en el clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022. H3: La movilidad interna de personal influye en el clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import SAC sede Lima, 2022.</p>	<p>Variable independiente: X: Rotación de personal</p> <p>Dimensiones: X1: Rotación voluntaria X2: Rotación forzosa X3: Movilidad interna</p> <p>Variable dependiente: Y: Clima laboral</p> <p>Dimensiones: Y1: Motivación Y2: Liderazgo Y3: Solución de conflictos</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Método de investigación: Descriptivo</p> <p>Población y Muestra: Población: 47 vendedores Muestra: 42 vendedores</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnicas: a. Observación b. Encuesta Instrumentos: a. Fichas de observación b. Cuestionario de encuesta.</p>

Anexo N°2. Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO

Variable Independiente: La rotación de personal, tiene como propósito obtener información del tema de investigación; La rotación de personal y clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import S.A.C sede Lima, 2022

Califique usted del 1 al 5 de acuerdo con la siguiente escala.

ESCALA VALORATIVA

RANGO	1	2	3	4	5
ESCALA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Variable 2: Rotación de personal	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Rotación voluntaria						
1	Me siento bien trabajando en la empresa como para irme de ella.					
2	Estoy satisfecho con mi remuneración por eso decido quedarme en la empresa.					
3	Siento que mi desarrollo personal es limitado en la empresa.					
4	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.					
5	El espacio donde trabajo es agradable.					
6	Existe un buen ambiente de trabajo en la empresa.					
Dimensión 2: Rotación forzosa						
7	La empresa despide a los trabajadores sin motivo alguno.					
8	He sido víctima de abuso de autoridad en la empresa.					
9	He visto a compañeros que han sido despedidos por hurtar en la empresa.					
10	He observado que en la empresa ocurren accidentes laborales que haya podido causar la muerte.					
11	He observado que la empresa separa a los trabajadores por motivos de salud.					
12	La empresa les brinda información necesaria para su jubilación.					
Dimensión 3: Movilidad interna						
13	La empresa promueve a sus trabajadores por su desempeño					
14	Ha observado que las transferencias de personal se realizan a corto plazo.					
15	Siento que me dan las recompensas que amerito.					
16	He visto que los puestos de confianza han sido obtenidos por su competencia.					
17	Está de acuerdo con los ascensos de personal					
18	Considera que la política de ascensos de su empresa es justa.					

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CUESTIONARIO

Variable dependiente: El clima laboral, tiene como propósito obtener información del tema de investigación; La rotación de personal y clima laboral del departamento de ventas de la empresa Eurocosmetic Import S.A.C sede Lima, 2022. Marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

ESCALA VALORATIVA

RANGO	1	2	3	4	5
ESCALA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Variable 2: Clima laboral	Escala Valorativa				
Dimensión 1: motivación		1	2	3	4	5
1	Cuando ingresó como vendedor en la empresa recibió la inducción correspondiente para reconocer sus funciones					
2	La empresa ofrece capacitaciones a los vendedores sobre el producto					
3	La empresa otorga reconocimientos simbólicos a los vendedores destacados durante el año					
4	Existe recompensas para los vendedores que se destacan laboralmente					
5	El desempeño del vendedor en la empresa es causa para la promoción de un cargo					
6	Existe concurso de plazas para ser promovido a puestos y ejercer cargos de jefatura					
Dimensión 2: Liderazgo						
7	Cuando usted participa en reuniones y hace aportes relacionadas con la mejora de las ventas en la empresa, estas son tomadas en cuenta					
8	Recibe usted como trabajador el apoyo de los jefes en las diferentes actividades a realizar durante la jornada laboral					
9	Son asertivas las observaciones de los directivos hacia los colaboradores en las situaciones problemáticas que se presentan					
10	Son asertivos los directivos en la comunicación con la información transmitida hacia los colaboradores					
11	En la empresa le asignan actividades en las cuales ejerce liderazgo autónomo					
12	En su labor como vendedor en la empresa, le permiten adquirir conocimientos para liderar roles directivos					
13	Puede el vendedor tomar decisiones de acuerdo con la normativa sin consultar a sus superiores					
14	La empresa reconoce el liderazgo del vendedor					
Dimensión 3: Solución de Conflictos						
15	Se proponen trabajos colaborativos entre otras alternativas con los colaboradores para el desarrollo de proyectos o actividades empresariales					
16	Los directivos de la empresa son claros y específicos cuando definen los objetivos de trabajo					
17	Tiene usted buena relación laboral con sus directivos y compañeros de trabajo					
18	La empresa cuenta con un comité de convivencia que aporte a la resolución de conflictos relacionados con los trabajadores					

Anexo N°3. Validación por juicio de expertos



TITULO DE TESIS: “ROTACION DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA EMPRESA EUROCOSMETIC IMPORT SAC SEDE LIMA, 2022”

JUICIO DE EXPERTO

1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera

2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada				X	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Apellidos y nombres del Juez experto: JUAN CARLOS REYES ULFE

[Handwritten signature of Juan Carlos Reyes Ulfe]

Firma: _____

No Celular: 996263741

Grado Académico del Juez Experto: DOCTOR EN ADMINISTRACION

[Handwritten signature]



TITULO DE TESIS: "ROTACION DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA EMPRESA EUROCOSMETIC IMPORT SAC SEDE LIMA, 2022

JUICIO DE EXPERTO

1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera

2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada				X	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Apellidos y nombres del Juez experto: FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES

Firma: _____

No Celular: 991234693

Grado Académico del Juez Experto: DOCTOR EN ADMINISTRACION



TITULO DE TESIS: "ROTACION DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA EMPRESA EUROCOSMETIC IMPORT SAC SEDE LIMA, 2022"

JUICIO DE EXPERTO

1.-La opinión que usted brinde es personal y sincera

2.-Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y nombres del Juez experto: ADAN RIVERA

No Celular: 951130794

Grado Académico del Juez Experto: Mg. en tributación

Anexo N°4. Base de datos

Rotación de personal	Rotación voluntaria	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Rotación forzosa	p7	p8	p9	pl0	pl1	pl2	Movilidad interna	pl3	pl4	pl5	pl6	pl7	pl8
38	15	1	4	3	1	3	3	7	1	1	1	1	2	1	16	4	1	2	4	2	3
54	18	1	4	3	5	1	4	18	3	2	2	5	3	3	18	5	1	2	5	2	3
54	20	2	5	3	2	4	4	16	4	2	1	3	2	4	18	3	5	1	4	4	1
51	15	1	4	2	5	1	2	18	2	4	3	4	4	1	18	3	5	2	3	2	3
24	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	9	2	2	2	1	1	1
55	13	1	1	2	4	3	2	23	4	5	5	4	4	1	19	1	5	3	3	4	3
44	14	2	1	3	3	1	4	17	4	2	1	4	3	3	13	1	2	2	1	3	4
45	19	5	1	1	4	5	3	20	5	2	2	5	2	4	6	1	1	1	1	1	1
52	17	5	2	1	2	5	2	16	1	5	1	5	2	2	19	2	3	5	3	5	1
51	18	5	3	1	4	2	3	16	2	4	4	2	1	3	17	4	4	1	3	3	2
54	21	3	5	1	5	5	2	21	3	4	2	3	4	5	12	5	2	2	1	1	1
27	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	12	2	2	2	1	1	4
48	15	1	1	4	2	3	4	17	4	1	1	4	5	2	16	5	2	3	1	2	3
57	19	3	4	3	1	4	4	17	3	5	1	1	4	3	21	5	1	5	2	5	3
40	10	2	1	1	1	4	1	15	1	1	2	3	5	3	15	3	4	2	3	2	1
44	16	5	1	4	1	2	3	15	2	4	1	1	5	2	13	1	1	3	3	3	2
58	18	4	3	1	4	3	3	20	4	4	4	4	2	2	20	3	3	3	5	3	3
56	23	4	3	2	5	4	5	19	4	4	2	3	2	4	14	1	1	4	1	4	3
49	14	2	1	4	2	2	3	20	5	4	4	4	1	2	15	3	2	1	2	5	2
54	17	3	1	1	5	3	4	19	2	3	4	5	1	4	18	5	4	1	2	3	3
52	19	4	3	1	5	1	5	18	4	4	1	1	4	4	15	4	2	1	2	3	3
53	21	5	3	5	4	1	3	19	4	3	2	5	1	4	13	3	5	2	1	1	1
56	21	5	3	1	4	5	3	18	2	1	5	1	4	5	17	5	2	2	2	3	3
27	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	12	2	2	2	1	1	4
56	20	5	2	3	2	5	3	23	5	5	1	4	5	3	13	2	3	4	2	1	1
46	18	3	3	1	4	3	4	18	2	1	3	5	5	2	10	1	1	3	2	2	1
52	20	4	2	3	5	5	1	21	3	3	5	5	4	1	11	2	2	2	2	1	2
51	16	5	3	2	2	2	2	17	2	2	5	3	2	3	18	3	3	3	4	4	1
27	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	12	2	2	2	1	1	4
44	19	1	2	3	5	4	4	14	4	2	1	2	3	2	11	2	2	1	2	1	3
26	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	11	2	2	2	1	1	3
22	10	1	1	2	3	2	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1
37	16	5	2	3	2	3	1	10	2	1	1	2	3	1	11	2	1	1	2	3	2
67	25	2	5	5	5	3	5	22	4	5	4	3	4	2	20	3	5	2	2	5	3
43	20	3	3	3	4	2	5	10	3	2	1	1	1	2	13	2	2	2	2	2	3
25	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	10	2	2	2	1	1	2
36	11	2	2	2	2	2	1	13	1	2	3	4	2	1	12	2	2	2	1	2	3
69	25	4	4	4	4	4	5	25	5	3	5	3	4	5	19	2	3	4	3	4	3
24	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	9	2	2	2	1	1	1
51	21	5	5	5	2	3	1	18	5	3	3	5	1	1	12	1	3	2	2	1	3
68	24	5	4	3	3	5	4	21	5	2	3	3	3	5	23	5	5	3	3	3	4
24	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	2	9	2	2	2	1	1	1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Clima laboral	Motivación	a1	a2	a3	a4	a5	a6	Liderazgo	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	Solución de conflictos	a15	a16	a17	a18
62	19	3	3	3	3	4	3	30	4	5	3	2	4	4	5	3	13	5	2	4	2
50	14	1	4	1	2	5	1	22	4	5	3	2	1	2	2	3	14	3	1	5	5
49	20	1	4	5	3	4	3	20	4	1	4	3	4	1	1	2	9	1	3	2	3
52	21	4	5	2	5	1	4	23	5	3	2	2	5	2	3	1	8	1	2	2	3
19	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
56	17	4	4	2	1	5	1	26	3	3	5	4	2	2	5	2	13	4	3	4	2
49	14	1	3	3	1	4	2	17	1	1	1	3	4	2	4	1	18	5	5	4	4
50	18	2	4	5	2	4	1	23	1	3	2	2	5	4	2	4	9	3	1	2	3
51	15	2	3	1	4	1	4	25	5	2	3	2	5	3	3	2	11	4	5	1	1
43	13	3	2	1	1	3	3	20	1	1	3	1	5	1	4	4	10	1	1	4	4
41	14	1	3	2	1	4	3	17	1	5	2	2	3	1	2	1	10	4	3	1	2
19	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
53	20	2	5	3	4	4	2	24	2	2	5	4	4	1	5	1	9	3	1	3	2
52	15	2	2	1	5	2	3	25	5	4	1	3	3	4	1	4	12	4	5	1	2
53	16	5	3	1	2	2	3	29	1	5	5	5	2	2	4	5	8	4	1	2	1
49	16	5	4	1	3	1	2	21	4	2	2	5	1	4	1	2	12	5	1	3	3
55	13	3	2	1	3	1	3	26	5	5	5	4	1	1	4	1	16	4	5	5	2
57	22	4	5	5	2	2	4	20	2	4	5	1	1	1	2	4	15	4	5	1	5
51	14	1	2	3	1	4	3	23	5	1	4	5	2	3	1	2	14	5	1	5	3
44	13	2	1	1	3	2	4	24	1	4	5	5	1	3	2	3	7	3	1	1	2
55	18	2	3	5	2	5	1	26	3	5	2	2	3	2	4	5	11	5	2	2	2
59	23	4	4	4	3	3	5	22	5	4	3	1	1	2	3	3	14	3	5	1	5
67	20	2	5	5	2	5	1	29	4	2	5	5	3	1	4	5	18	4	5	4	5
19	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
62	17	1	5	2	4	2	3	26	5	2	2	5	2	3	2	5	19	5	5	4	5
51	14	1	4	1	3	3	2	24	1	4	5	3	3	1	4	3	13	4	1	3	5
56	14	1	5	2	1	3	2	29	1	5	4	4	2	3	5	5	13	1	4	5	3
47	16	2	2	2	5	3	2	20	2	2	2	5	3	2	2	2	11	2	2	2	5
19	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
52	16	4	4	2	1	2	3	25	4	4	2	1	2	3	5	4	11	4	4	2	1
19	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
38	12	2	3	1	3	1	2	17	2	3	1	3	1	2	3	2	9	2	3	1	3
44	15	1	2	5	1	2	4	20	1	2	5	1	2	4	2	3	9	1	2	5	1
58	19	2	3	5	2	2	5	27	2	3	5	2	2	5	5	3	12	2	3	5	2
52	16	5	4	4	1	1	1	22	5	4	4	1	1	1	5	1	14	5	4	4	1
19	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
42	14	1	2	2	3	4	2	20	1	2	2	3	4	2	4	2	8	1	2	2	3
56	18	5	2	3	1	3	4	27	5	2	3	1	3	4	5	4	11	5	2	3	1
19	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
48	16	1	5	3	1	5	1	22	1	5	3	1	5	1	2	4	10	1	5	3	1
55	19	4	5	2	2	3	3	23	4	5	2	2	3	3	3	1	13	4	5	2	2
19	6	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature