

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INMUNOCHEM

S.A.C. LIMA 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR: PRISCILA STEPHANY ANTO ANDRADE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Callao, 2022

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA



FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: PREGRADO

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INMUNOCHEM S.A.C. LIMA 2022

AUTOR: Bach. Priscila Stephany Anto Andrade
Código ORCID: 0000-0001-6792-4054
DNI N°71425197

ASESOR: Dr. VÍCTOR HUGO DURÁN HERRERA
CODIGO ORCID: 0000-0002-5720-8844
DNI N°15580451

LUGAR DE EJECUCIÓN: EMPRESA INMUNOCHEM S.A.C.

UNIDAD DE ANÁLISIS: TRABAJADORES DE LA EMPRESA INMUNOCHEM S.A.C.

TIPO: BÁSICO

ENFOQUE: CUANTITATIVO

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL, TRANSVERSAL, CORRELACIONAL EXPLICATIVA

TEMA OCDE: 5.00.00 CIENCIAS SOCIALES
5.02.04 NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

TESIS TITULADA

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INMUNOCHEM S.A.C. LIMA 2022”

Presentado por: Bach. Priscila Stephany Anto Andrade

ASESOR: Dr. VÍCTOR HUGO DURÁN HERRERA

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Presidente: Dr. Madison Huarcaya Godoy

Secretario: Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto

Miembro: Mg. José Gonzalo Vigo Ambulodigue

N° de Libro: 01

N° de Folio: 15

N° de Acta: 11

Fecha de aprobación de tesis:

Bellavista, 27 de Diciembre del 2022

Resolución del decano

N° 161-2022-D-FCA-UNAC



DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi familia, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su apoyo incondicional. A mi compañero de vida por estar a mi lado en todo este proceso profesional y ser siempre mi soporte.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme una familia que siempre ha creído en mí y ser mi motivo principal para lograr este objetivo. A mis profesores por las enseñanzas y apoyo brindado en todo este trayecto universitario. Gracias a todos ellos por lo que han contribuido con la consecución de este logro.

ÍNDICE



CARÁTULA

PÁGINA DE RESPETO

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

I.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1.	Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2.	Formulación del problema.....	19
1.3.	Objetivos.....	19
1.4.	Justificación.....	20
1.5.	Delimitantes de la investigación.....	20
II.	MARCO TEÓRICO.....	21
2.1.	Antecedentes: Internacional y nacional.....	21
2.2.	Bases teóricas.....	26
2.3.	Marco conceptual.....	39
2.4.	Definición de términos básicos.....	40
2.5.	Empresa INMUNOCHEM S.A.C.....	42
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	45

3.1. Hipótesis	45
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	47
4.1. Diseño metodológico.....	47
4.2. Método de investigación.....	47
4.3. Población y muestra.....	48
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	48
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información	48
4.6. Análisis y procesamiento de datos	49
4.7. Aspectos éticos en investigación.....	49
V. RESULTADOS	50
5.1. Resultados descriptivos	50
5.2. Resultados inferenciales	70
5.3. Contrastación de la hipótesis	71
VI. DISCUSION DE RESULTADOS.....	78
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	78
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	78
6.3. Responsabilidad ética	80
VII. CONCLUSIONES	81
VIII. RECOMENDACIONES.....	82
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	83

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	90
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	91
Anexo 3: Base de datos	93
Anexo 4: Instrumento de opinión de expertos	96



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validación del instrumento con opinión de expertos	50
Tabla 2: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento	50
Tabla 3: Género de los trabajadores de la Empresa INMUNOCHEM.....	51
Tabla 4: Cargo que ocupa en la empresa	51
Tabla 5: Tiempo de servicios	52
Tabla 6: Programas de inducción para trabajadores.....	53
Tabla 7: El liderazgo inspiracional.....	53
Tabla 8: Respeto irrestricto de los directivos.....	54
Tabla 9: Preocupación por conseguir por ambiente de trabajo idóneo	55
Tabla 10: Preocupación por conseguir por ambiente de trabajo idóneo	56
Tabla 11: Fomentar actividades benéficas - sociales.....	56
Tabla 12: Esfuerzo extra de los trabajadores.....	57
Tabla 13: Confianza y optimismo de directivos.....	58
Tabla 14: Preocupación por escuchar y tratar el mejoramiento de las condiciones de vida en el trabajo.....	59
Tabla 15: La comunicación efectiva - directa en la empresa	59
Tabla 16: La comunicación informal.....	60
Tabla 17: Programas psicológicos para estimulación positiva	61
Tabla 18: Diseño de políticas de incentivos para mantener la lealtad.....	62
Tabla 19: Promover que los trabajadores se sientan bien y larga permanencia	62
Tabla 20: Confidencialidad de la información	63
Tabla 21: Programas de capacitación.....	64

Tabla 22: Responsabilidad en el proceso de convocatoria laboral	65
Tabla 23: Organización de actividades sobre la situación económica	65
Tabla 24: Nivel de compromiso con los objetivos de la empresa.....	66
Tabla 25: Demanda laboral en pandemia	67
Tabla 26: Programas de formación de equipos de trabajo.....	67
Tabla 27: Equipos y materiales para realizar las funciones	68
Tabla 28: Estado de instalaciones e infraestructura.....	69
Tabla 29: Diseño e implementación de programas de mantenimiento de equipos y materiales.....	69
Tabla 30: Niveles del Clima Organizacional en Inmunochem	70
Tabla 31: Niveles de Rotación Laboral en Inmunochem.....	71
Tabla 32: Prueba de normalidad	71
Tabla 33: Coeficiente de correlación de Spearman: Clima organizacional y rotación laboral.....	73
Tabla 34: Correlación entre Liderazgo Transformacional y Rotación Laboral...74	
Tabla 35: Correlación entre Motivación Personal y Rotación Laboral.....	75
Tabla 36: Correlación entre Comunicación Interna y Rotación Laboral	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Productos y servicios INMUNOCHEM	43
Figura 2: Hombres y mujeres de INMUNOCHEM	51
Figura 3: Personal directivo, especializado y empleados.....	52
Figura 4: Trabajadores con 1, 2, 5 o más años de experiencia.....	52
Figura 5: Programas de inducción en la empresa Inmunochem	53
Figura 6: El liderazgo y la motivación en la empresa Inmunochem	54
Figura 7: Los Directivos y el respeto en Inmunochem	54
Figura 8: Ambientes de trabajo de Inmunochem.....	55
Figura 9: Política de Incentivos Laborales en Inmunochem	56
Figura 10: Actividades sociales para la confraternidad	57
Figura 11: Niveles óptimos de desempeño	57
Figura 12: Confianza y optimismo en Inmunochem	58
Figura 13: Mejoramiento de las condiciones de vida en el trabajo.....	59
Figura 14: Comunicación efectiva y directa en Inmunochem.....	60
Figura 15: Comunicación informal entre trabajadores.....	60
Figura 16: Programas psicológicos en Inmunochem	61
Figura 17: Políticas de incentivos y la lealtad en Inmunochem	62
Figura 18: Promover la permanencia de los trabajadores.....	63
Figura 19: Confidencialidad de los trabajadores de la información.....	63
Figura 20: Promover programas de capacitación en Inmunochem.....	64
Figura 21: Convocatoria laboral con responsabilidad en Inmunochem.....	65
Figura 22: Inmunochem organiza actividades frente a la situación económica	66
Figura 23: Nivel de compromiso con los objetivos de la empresa.....	66

Figura 24: Demanda laboral en pandemia de Inmunochem	67
Figura 25: Programas de formación de equipos de trabajo en Inmunochem	68
Figura 26: Equipos y materiales para realizar las funciones	68
Figura 27: Estado de instalaciones e infraestructura	69
Figura 28: Niveles del Clima Organizacional en Inmunochem.....	70
Figura 29: Niveles de Rotación Laboral en Inmunochem.....	71
Figura 30: Prueba de normalidad para Clima Organizacional.....	72
Figura 31: Prueba de normalidad para Rotación Laboral.....	72



RESUMEN

Al desarrollar la investigación que tiene el propósito de determinar la influencia existente entre el clima organizacional y la rotación laboral en trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C., la misma que se dedica a la venta al por mayor de bienes no duraderos diversos y otros productos, que está presente en el mercado peruano desde 1990; se tomó una muestra de 66 colaboradores pertenecientes a la empresa, a quienes se aplicó un cuestionario de 24 preguntas, datos que fueron validados con la prueba de alfa de Cronbach obteniendo una alta fiabilidad (para clima organizacional $\alpha=0.923$ y para rotación laboral $\alpha=0,768$). Respondiendo al problema de investigación, se procedió a tabular los datos recogidos por fuente primaria, calcular las frecuencias, conjuntar valores por cada variable, que nos indujo a contrastar la hipótesis con una prueba estadística no paramétrica, el coeficiente RHO de Spearman (0.780) y un p-valor < 0.05 , la misma que nos llevó a aceptar la hipótesis del investigador, donde se evidenció empíricamente que, H_1 existe una influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación laboral en trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima, 2022; eso nos permite observar en la baremación de variables, que el clima organizacional y la rotación laboral presentaron valores intermedios, lo cual significa que las percepciones medias de la rotación laboral conlleva a un clima organizacional medio.

Palabras claves: *Clima organizacional, rotación laboral*



RESUMO

Ao desenvolver a investigação que tem por objetivo determinar a influência existente entre o clima organizacional e a rotação laboral nos trabalhadores da empresa INMUNOCHEM S.A.C., a mesma que se dedica à venda por grosso de diversos bens não duradouros e outros produtos, que está presente no mercado peruano desde 1990; Foi retirada uma amostra de 66 funcionários pertencentes à empresa, aos quais foi aplicado um questionário de 24 perguntas, dados validados com o teste alfa de Cronbach, obtendo-se alta confiabilidade (para clima organizacional $\alpha=0,923$ e para rotatividade de mão de obra $\alpha=0,768$). Respondendo ao problema de investigação, procedemos à tabulação dos dados recolhidos por fonte primária, calculamos as frequências, combinamos valores para cada variável, o que nos levou a contrapor a hipótese com um teste estatístico não paramétrico, o coeficiente RHO de Spearman (0,780) e um p-valor $< 0,05$, o mesmo que nos levou a aceitar a hipótese do pesquisador, onde foi evidenciado empiricamente que, H1 existe uma influência significativa entre o clima organizacional e a rotatividade de cargos nos trabalhadores da empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima, 2022; Isso permite observar, na escala das variáveis, que o clima organizacional e a rotatividade de mão de obra apresentaram valores intermediários, o que significa que as percepções médias de rotatividade de mão de obra levam a um clima organizacional médio.

Palavras-chave: clima organizacional, rotação de cargos

INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación titulado "El clima organizacional, su influencia en la rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022", donde se trata básicamente de elementos del clima organizacional y la rotación de los trabajadores que fueron medidos empíricamente para responder su relación; los resultados de la investigación son importantes dentro del contexto de la gestión administrativa de la empresa en cuestión, observando la concordancia de la visión y misión, la Empresa INMUNOCHEM S.A.C., fue una referencia conceptual. La investigación se ha desarrollado teniendo en cuenta. En la parte I Planteamiento del Problema; es donde se plantea e identifica y se formula el problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación. En la parte II Marco Teórico; se expondrán las bases teóricas de las variables de estudio, el marco referencial de investigaciones que nos otorgarán antecedentes previos. En la parte III Variables e Hipótesis; se formularán las hipótesis; General y específicas, así como la operacionalización de las variables. En la parte IV Metodología de la investigación, es donde se detallará el tipo y diseño de investigación, la población, la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y plan de análisis estadístico de datos. En La parte V Los Resultados obtenidos se presentarán de acuerdo al análisis e interpretación de los mismos. En la parte VI Contrastación de las hipótesis con los resultados obtenidos. En la parte VII se indicarán las conclusiones a las que nos ha llevado la investigación.



La autora

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Es necesario entender que, los nuevos escenarios económicos que nos presenta el fenómeno de la globalización, exigen a las empresas a reinventarse para crear y mantener un clima organizacional favorable; donde lo que más debe favorecer es que los trabajadores/colaboradores, se sientan identificados con los objetivos de la organización; asimismo, para que pueda darse esta condición, es que las percepciones de los colaboradores ante la empresa sean lo más propicia posible. Y que esto permita una buena atención de calidad para satisfacción de los clientes. Es importante saber que los diferentes estilos de dirección, como el liderazgo democrático, liderazgo participativo, liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional, son herramientas que permiten lograr los objetivos que se trazan las organizaciones, para involucrar y/o motivar con una adecuada comunicación dentro de las organizaciones y así evitar que los colaboradores pasen más tiempo trabajando o pensando en buscar otras alternativas laborales externas.



En América Latina, en los países como México, Ecuador, Colombia, se han presentado ciertas dudas de cómo se están perdiendo colaboradores muy importantes en las organizaciones; desconociéndose con exactitud el por qué renuncian voluntariamente y la preocupación de cómo suplirlo y el costo que genera un nuevo colaborador, para la organización (Arce, 2019). La rotación laboral viene de mucho tiempo, y muchos consideran que viene debido a los altos costos en dinero y tiempo al área de los recursos humanos (Flores et al.,

2008). Porque es el área que se encarga de reclutar seleccionar evaluar y capacitar al personal que se retira de la organización. Muchas empresas se están abocando al diseño de estrategias para que los colaboradores consoliden el sentido de pertenencia en la organización.



En el Perú; las empresas no pueden entender todavía que la cultura empresarial, deja que los trabajadores/colaboradores hagan su trabajo por su propia cuenta con un pensamiento propio y crítico y que ellos pueden tomar sus propias decisiones; asimismo, asumir sus propias responsabilidades (Ruggie & NNUU, 2012). Las empresas en el Perú deben crear un ambiente favorable, psicológicamente seguro para que el trabajador se sienta en confianza en la organización aún con los errores que pueda cometer, y esto permite a las organizaciones evitar el costo de rotación del personal, conscientes de que el trabajador es el activo importante en las organizaciones, ya que de ellos depende el éxito o fracaso de la empresa; sin embargo, una alta rotación de personal, genera diversos problemas a los empleadores y los colaboradores, disminuye la productividad, ya sea por recargar las labores de aquellos que dejan los puestos de trabajo por los reajustes al personal, temporalmente hasta contratar un reemplazo o no. Las empresas son organismos vivos que, como cualquiera de ellos, crecen, se enferman, pasan por diferentes estados de ánimo y hasta envejecen. Los cambios que ocurren en ese organismo tienen alguna incidencia en él, es por eso que la alta rotación del personal en una organización (trabajadores que se retiran e incorporan con bastante frecuencia) traen consecuencias visibles que a corto y largo plazo impactan en la mayoría de los

casos, de manera negativa, provocan sobrecostos, disminución de la credibilidad de la empresa por los cambios constantes en el personal, se arriesga la seguridad misma de la organización cuando ingresan y salen de las instalaciones de la empresa (Omnisalud S.A., 2021).



En la ciudad de Lima, opera la empresa INMUNOCHEM S.A.C., que desde 1990, busca continuar con la propuesta de operar con calidad e innovación en el laboratorio clínico, en sus métodos de promoción, en la calidad de servicio que brinda y en la manera de atender las necesidades de sus clientes, contribuyendo con el desarrollo de la salud en nuestra sociedad. En INMUNOCHEM S.A.C., existe una debilidad en el clima organizacional, que impide mejorar evitando un alto índice de rotación laboral por parte de sus trabajadores y/o colaboradores, por lo tanto, INMUNOCHEM S.A.C. considera que las percepciones de los trabajadores sean favorables y desarrollen el sentido de pertenencia en la empresa y se sientan motivados a través de incentivos económico y sociales, que la comunicación interna sea efectiva y que se sientan que están bien representados y dirigidos por los responsables de la empresa. y que esto permita lograr que la rotación laboral se vea reducida al mínimo. La investigación revela la forma como se desenvuelve el clima organizacional, los varios los factores que alteran el orden convivencial en el trabajo; ejemplo, el liderazgo que parte de los directivos, existe un vínculo de comunicación entre ambos niveles funcionales u operativos, o si se trata de la motivación voluntaria de los colaboradores, al final la rotación laboral refleja resultados favorables o desfavorables en la empresa (Inmunochem, 2019).

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la influencia existente entre el Clima organizacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?

¿De qué manera el grado de Influencia existe entre la Motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?

¿Cómo influye la Comunicación interna en la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?

1.3. Objetivos

Determinar la influencia existente entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022.

Objetivos específicos

Determinar la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C?

Determinar el grado de Influencia existente entre la Motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C?

Analizar la influencia de la Comunicación interna en la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C

1.4. Justificación

En esta investigación se aborda el tema del clima organizacional como observación principal en la empresa, en el mismo sentido, se analizará y explicara cómo un adecuado clima laboral, genera mejores resultados, en el fondo se busca la manera y formas de lograr generar un clima organizacional favorable por parte de los directivos de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. y establecer conciencia en las organizaciones e instituciones públicas y privadas, buscando elaborar un diseño que permita implementar y evaluar estrategias que aseguren un servicio que cuente con los estándares de calidad e innovación que practica la empresa y así evitar o reducir al mínimo la deserción de los trabajadores en la empresa.

1.5. Delimitantes de la investigación

La actualización de la bibliografía ha sido un poco limitante, permitiendo que nos encontremos con poco acceso a la información, asimismo; con profesionales o especialistas en el tema.

El tiempo comúnmente alcanza a ser una limitante, ya que todavía el trabajo de nuestras actividades es semipresencial y vía remota, donde el tiempo no se puede controlar.

El lugar donde se desarrollará el proyecto será en INMUNOCHEM S.A.C., ubicada en Av. La Molina N° 140 Lima - Ate; donde estará un poco limitado para poder levantar la información necesaria, por el trabajo en las vías de acceso a la empresa, asimismo, el personal que está laborando se encuentra realizando sus funciones en sus hogares, y solo el personal necesario se encuentra laborando de manera presencial.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacional y nacional

Antecedentes Internacionales

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL”- (2021) tesis para optar el título de profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, presentado por: LÓPEZ, N. A.A. UNIVERDIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL (2021). La autora, de acuerdo a los objetivos que se plantearon en el estudio de investigación, concluye: qué, el clima organizacional influye directa y positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil. Asimismo; la comunicación, la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo, son factores que determinan directa y positivamente; por lo tanto; queda claro que el clima organizacional es importante en el desempeño laboral; que, si aumenta el clima organizacional, también aumentará el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil. Recomendando; que se debe informar al personal de cómo funcionan las áreas, asimismo; identificar el nivel de comunicación; como también un plan de incentivos económicos y no económicos, asimismo un plan de capacitación al personal directivo para desarrollar habilidades de liderazgo; finalmente crear espacios físicos para que puedan desarrollarse actividades de integración dentro de la organización. (López Neira, 2021).



CLIMA ORGANIZACIONAL

“DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. HOSPITAL DR. LUIS F. NACHÓN, XALAPA - VERACRUZ 2009” tesis para optar el grado de: MAESTRA EN SALUD PÚBLICA, presentado por: CORTÉZ J. N.M. UNIVERSIDAD VERACRUZANA – XALAPA-VERACRUZ – MÉXICO (2009), la autora concluye que, existe preocupación de los directivos para la comprensión del trabajo por parte del personal, asimismo; existe voluntad de poder cumplir con los objetivos de la organización, también los directivos no contribuyen en la realización personal y profesional del personal, no hay oportunidades de capacitación, no retribuyen con incentivos, no favorecen la iniciativa de los trabajadores. En general todo el personal manifiesta una percepción no satisfecha del clima organizacional que implica a las variables y sus respectivas dimensiones. Asimismo; recomienda que; que se debe mejorar el ambiente de trabajo, el liderazgo, participación, motivación y reciprocidad porque estos factores ejercen influencia directa y positivamente en el comportamiento y desempeño de sus trabajadores. Todo esto mejoraría si el clima organizacional también mejoraría. (Cortés Jiménez, 2009)

ROTACIÓN LABORAL

“ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA PARA SU OPTIMIZACIÓN EN LA PASAMANERÍA S.A. DE LA CIUDAD DE CUENCA-ECUADOR 2019” tesis para optar el título de: LICENCIADO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, presentado por: ANDRADE, M. M.L. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA – CUENCA – ECUADOR (2019), el autor manifiesta que los fenómenos tanto internos como externos

influyen en el comportamiento de las personas. La rotación de personal va de la mano con la satisfacción laboral y ésta a su vez con la motivación. La motivación provoca, mantiene, dirige la conducta hacia un objetivo. No considerar la toma de decisiones estratégicas limita la posible aportación de la dirección de los recursos humanos, donde debe existir una interactividad e integración en toda la organización. El índice de rotación laboral es el nivel de rotación donde se anulan los costos o se hacen mínima la suma de ambos; siendo el objetivo, conseguir la máxima eficiencia; recomendando, traducir los objetivos, las estrategias corporativas de la empresa con el área de recursos humanos. Asimismo, aplicar entrevistas sobre las causas de la salida de personal, un estudio del clima laboral, un sistema de información de estadística personal, finalmente implementar la Responsabilidad Social y Ambiental.(Andrade Martínez, 2010)

“ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE CAJAS Y AUTOSERVICIO DE PAPELERA DABO S.A. DE C.V. 2010” MÉXICO, tesis para optar el título de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL, presentado por: RAZO, G. I.M. INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL – UNIDAD PROFESIONAL INTERDISCIPLINARIA DE INGENIERÍA Y CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS – MÉXICO. Con el trabajo de investigación efectuado a la empresa Papelera Dabo S.A., de C.V. se pudo ver que el porcentaje de rotación de personal es menor que la media del Valle de México, ya que empresas dedicadas al reclutamiento de personal, como lo es Manpower, dicen que es el 4.96% y en Papelera Dabo, S.A. D.V. en el 2019 fue de 4%; por lo cual se concluye que no cuenta con rotación de personal, sino al



contrario, la organización está pasando por un estancamiento de personal. Lo que se debe hacer en la empresa es un incremento de sueldo, buscar un permanente crecimiento de la empresa, una buena comunicación de parte de los jefes con los subordinados. (Montserrat Razo García, 2010)

Antecedentes nacionales

CLIMA ORGANIZACIONAL

“CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE OPERACIONES EN UN CALL CENTER DEL DISTRITO DEL AGUSTINO, 2018”. tesis para optar el título profesional de LICENCIADA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS presentado por: E. L. TRELLES T. UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES – LIMA. (2018) De acuerdo a los resultados, la autora finiquita que; evidentemente sí existe una relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del área de operaciones del distrito de El Agustino en el año 2018, ya que estas dos variables de estudios han sido contrastadas y obtuvieron una correlación positiva grande, donde la autonomía, el apoyo, las relaciones sociales, la estructura organizacional y la remuneración, sí tienen nivel de relación moderada con la rotación de personal y que a medida que se le brinde el nivel significativo, mejorará correlativamente el compromiso de los trabajadores. (Trelles Tadeo, 2019)

“EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA BOL PLAS S.A.C., DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA EN EL AÑO 2019” tesis para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, presentado por: TRINIDAD, L. J. M. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ. (2019). Durante el desarrollo de la investigación la autora llegó a la conclusión que el clima laboral tiene un gran efecto con respecto a la rotación del personal y muchas veces gran fuga de buenos talentos que muchas veces llegan con otras aspiraciones y vienen de la competencia. También concluye en que cuando hay una mala relación del jefe con el personal no se pueden lograr los objetivos, generando un clima desfavorable, asimismo, cuando no hay programas de inducción para el personal nuevo, esto genera un resentimiento de inicio a fin en los trabajadores. (Trinidad Leiva, 2019)

ROTACIÓN LABORAL

“Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región callao, 2018” tesis para obtener el título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, presentado por: BECERRA, G. N. UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – LIMA (2018); el autor llegó a la conclusión en base a los objetivos tanto generales como específicos planteados en el estudio. Qué, la relación entre la rotación de personal y la productividad cuanto mayor sea la rotación de personal, la productividad será mayor en su impacto negativo; como también en el factor capital, factor gente, y el factor tecnología. Recomendando; dar comodidad al trabajador en los ambientes físicos, logrando así un grado de satisfacción y compromiso, mejorar



los equipos y maquinarias; como también informar a los trabajadores sobre sus funciones de acuerdo al organigrama, asimismo; como establecer una comunicación interna eficiente entre los trabajadores y la oficina de gestión del talento humano. (Becerra García, 2018)

“Propuesta para reducir la rotación de personal en una empresa de servicio, Lima 2020” Para optar el título profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES, presentado por: PIÑA, P. NADIA L. UNIVERSIDAD NORBERT WIENER (2020), la autora concluye: qué; el mal liderazgo, la falta de reconocimiento a los trabajadores por sus logros, la falta de comunicación y confianza entre todos los integrantes de la organización, la incomodidad en su lugar de trabajo, no hay plan de desarrollo para los trabajadores, no tienen políticas de incentivos, no tienen métodos de motivación, no fomentan el trabajo en equipo; son las causales de la alta rotación existente en la organización. Asimismo, recomienda realizar evaluaciones consecutivas, charlas grupales e individuales, para conocer los problemas e inquietudes y atender a los trabajadores, hacerlos sentir importantes en la empresa, como realizar programas de reconocimiento e incentivos, y así evitar o reducir la alta rotación laboral en la empresa. (Piña Pinedo, 2020)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Laboral

Concepto de clima laboral Definido por Méndez (2006) referido por (García & Ibarra, 2017) como: “El ambiente propio de la organización, producido

y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.”(p. 108). Brunet (2004) afirmo que “las definiciones objetivas u objetivistas privilegian una comprensión del clima como mero conjunto de características organizacionales tangibles y que influyen sobre las conductas de sus integrantes” (p. 23). Por cuanto el clima laboral se refiere al ambiente de trabajo en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano, esto puede influir en la motivación, en el desempeño del trabajador, compromiso, comunicación y relaciones interpersonales lo cual puede afectar de manera positiva o negativa en la productividad de las organizaciones. (García & Ibarra, 2017)



La Importancia del clima laboral en las empresas tiene un alto nivel de importancia ya que genera que el trabajador tenga identificación con la empresa, integrándose y trabajando en grupos, bajo un adecuado liderazgo que debe existir en todas las empresas. “El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros. Desde hace un tiempo los expertos vienen

hablando de la importancia del clima laboral a lo interno de las empresas, pero muchas organizaciones aún fallan en esto. Uno de los principales problemas que presentan es la falta de buenos canales de comunicación, lo que imposibilita que los empleados se sientan parte del proyecto y que se involucren en el logro de los objetivos” (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019b).

Características de un buen clima laboral Las características de un buen clima laboral deben ser susceptibles y medibles en una empresa, ya que estas influyen en el comportamiento de los trabajadores. “La cultura de una empresa atrae talentos, los mantiene motivados y hace que generen mejores resultados. Es por ello que Javier Morales Espino, director de operaciones de grupo Adya, menciona 5 características que debe poseer una empresa con un clima laboral positivo, tales como escuchar a sus colaboradores para que se sientan que tienen un valor para la empresa, promover la sana competencia en donde los trabajadores tenga una meta fija y puedan cumplir con los objetivos, reconocer el esfuerzo de tu personal es muy importante ya que otorgar reconocimientos a las personas por su trabajo sobresaliente los motiva a seguir avanzando, involucrarse en los proyectos demostrándole a su equipo de trabajo que todos forman parte del mismo trabajo y que todos son importantes con su aporte, finalmente generar un ambiente de respeto, cortesía y educación para todos los trabajadores en la empresa.” (Langle Flores et al., 2021)

EL clima laboral y sus dimensiones En el siglo XXI se han producido numerosos estudios sobre clima organizacional, en la línea del enfoque

psicológica e individualizada de Litwin y Stringer (1968), aplicando su propuesta metodológica Organizational Climate Questionnaire (OCQ) centrado en la evaluación de la dimensión organizacional, a partir del cual se puede describir el clima organizacional y clasificarlo. Paralelamente al desarrollo del concepto de clima organizacional aplicable a cualquier modalidad de organización social, emerge el término de clima laboral. Likert (1967), en este esfuerzo de precisión que permita estudiar el clima laboral dentro de una empresa de servicios, desde un enfoque organizacional, proporciona algunas dimensiones realizando la descripción y explicación de una empresa: métodos de mando; naturaleza de las fuerzas de motivación, comunicación, interacción; toma de decisiones; fijación de objetivos y directrices; procesos de control y todos aquellos aspectos referidos a la objetivación y perfeccionamiento de resultados. Desde un enfoque teórico de autores como Litwin y Stringer (1968), el clima se puede medir a través de 9 tipos de escalas o dimensiones como: Fuente: (Remedios, 2007, pp. 71-72) En el caso de las dimensiones de Litwin y Stringer, como se puede observar en la tabla 1 se tiene que cada dimensión, tiene sus subdimensiones ya mencionados en el cuadro, y la forma de medirlas es a través de la escala de Likert, ya que son dimensiones cuantitativas. asimismo, los autores de Litwin y Stringer identificaron la productividad relacionada con el comportamiento asociado a la teoría de McClelland, relacionándola con los comportamientos asociados del modelo de motivación de las investigaciones, haciendo de esta forma referencia como ellos entendían el comportamiento en la empresa, usando el fundamento teórico de McClelland, surge el modelo de Litwin y Stringer para el estudio del clima organizacional. (Acosta & Venegas, 2010)



Por otro lado, la teoría de Pitchard y Karasick (1973). Estos autores se esforzaron por desarrollar un instrumento de medida del clima que estuviera compuesto por dimensiones independientes, completas y descriptivas. Es por ello que evaluando a la empresa y a sus trabajadores se puede tomar alguna medida prevenida necesaria. Fuente: (Pitchard, R. P. y Karasick, B. W., "The effects of organizational climate on managerial job performance and satisfaction", *Organizational behavior and human performance*, 1973, págs. 126-146. Citado por: Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas, págs. 47,48.) En caso de las dimensiones de Pritchard y Karasick, como se puede observar en la tabla 2 se tiene que cada dimensión, tiene su definición de la cual se pueden sacar sus subdimensiones ya mencionadas en el cuadro, y la forma de medirlas es a través de la escala de Likert, ya que son dimensiones cuantitativas. Asimismo, se hace mención que las dimensiones de estos autores tienen semejanza con los autores de Likert, Bowers y Taylor, ya que están enlazados por la teoría de Motivación, donde se refiere a las fuerzas que estimulan a los trabajadores a desempeñarse efectivamente como lo hace mención el autor Méndez, donde considera que la mayor fuerza motivacional es el pago recibido por las labores desempeñadas. (Gómez Encinas, 2013)

Clima laboral en la empresa de call center del distrito de El Agustino – Área de operaciones El call center es una empresa proveedora de servicios profesionales, que brinda soluciones enfocadas a emprendedores, empresarios y empresas, a través de la gestión de procesos de negocio, empleando capital humano especializado y tecnología. Cuenta con el conocimiento y experiencia



para implementar soluciones a la medida de sus clientes, con resultados tangibles. Es por ello que a través de una entrevista con el Sub. Gerente y haciendo un pequeño focus group con algunos trabajadores encontramos que el clima laboral en el call center del distrito de El Agustino se encuentra inestable afectando de esta manera al negocio y al rendimiento de los trabajadores lo cual provoca un índice alto de rotación de personal. Es por ello que se dialogó con el Sub. Gerente y llegamos a una misma opinión de que las dimensiones más importantes del clima laboral en dicha empresa serían la falta de remuneración, estructura organizacional, relaciones sociales, apoyo y autonomía. Al tener identificadas estas 5 dimensiones por la información mencionada anteriormente se hace referencia en utilizar las 5 dimensiones encontradas y más relevantes para la empresa y desarrollarlas desde el enfoque de Pritchard y Karasick (1973) que se asemeja para la investigación, de donde se toma las siguientes dimensiones: Dimensión 1: Remuneración: Es el pago que se da a los trabajadores a través de sus salarios. Dimensión 2: Estructura Organizacional: Es aquella donde se consignan el organigrama, políticas, reglamentos y procedimientos de cómo se debe llevar a cabo el desempeño de su labor. Dimensión 3: Relaciones Sociales: Es el ambiente social que se genera dentro de la organización. Dimensión 4: Apoyo: Es la percepción que adopta el trabajador en sentirse apoyado en su equipo de trabajo. Dimensión 5: Autonomía: Es el grado de determinación que el trabajador tiene en su desarrollo personal. Las 5 dimensiones mencionadas anteriormente tienen 3 indicadores cada uno, de los cuales se especifica en la matriz de operacionalización, las cuales serán evaluadas a través de una encuesta con la escala de Likert para



determinar cuánto afecta el clima laboral en la rotación de personal y como este perjudica a la empresa. (Trelles Tadeo, 2019)

Las ventajas de trabajar en un agradable clima laboral Trabajar en un ambiente agradable, es esencial para todo ser humano, porque ofrecerán mejores condiciones laborales. El trabajador tendrá una mejor productividad, mejor y favorable desarrollo personal como profesional. Pero muchas empresas no piensan y no crean un ambiente grato a sus trabajadores, generando en ellos el deseo de cambiarse de trabajo por algo mejor, que puede traducirse en un problema de rotación laboral según su frecuencia y proporción. “Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso empresarial. Entre los 30 principales riesgos que genera la ausencia de políticas que permitan las buenas relaciones entre los empleados están la alta rotación, baja productividad, dificultades en las comunicaciones y conflictos. De presentar estos inconvenientes es recomendable que los cargos superiores realicen ciertos cambios, como intervenir jefaturas, reorganizar los equipos de trabajo, establecer canales de comunicación y retroalimentación o romper con la rutina” (Ferragud, 2019)



2.2.2. Rotación de personal

Definición Rotación de personal.

La rotación de personal es muy delicada para la gestión de los recursos humanos porque genera costos adicionales para la empresa, por ello antes de contratar nuevos trabajadores se debe realizar una adecuada y rigurosa selección de personal donde sea posible elegir al personal idóneo para el puesto y de esta manera invertir en el nuevo trabajador sin el temor a que deje la empresa en un par de semanas. Existen diversos conceptos sobre lo que es rotación de personal, en la presente investigación se empleará el desarrollo por (Robbins & Coulter, 2010) “la definió como el retiro permanente de una organización, y puede ser voluntario o involuntario. Una tasa de rotación elevada da como resultado costos más alto de reclutamiento, selección y capacitación” (p.211).

(Chiavenato, 2009) dice que “la rotación de recursos humanos se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que la fluctuación entre una organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización u el de las que salen de ella. La rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo” (p.188).

(Zimmermann, 2010) afirma: “Es el indicador que mide anualmente qué porcentaje de la fuerza laboral se retira de la compañía por motivos voluntarios



o involuntarios” (p.1). estos autores tienen diferentes conceptos, pero coinciden que la rotación laboral es la salida de colaboradores o desvinculación de ellos con la empresa, debido a diferentes motivos como: Su salida debe basarse en evaluaciones del desempeño. Motivos disciplinarios u objetivos de la empresa. Motivos por salud. Motivos por viaje. Posibilidades de desarrollo Competitividad Salarial. Sobrecarga laboral. Falta de motivación. Ambiente no grato. La calidad de vida. La calidad de trabajo. Se puede mencionar que la alta rotación de personal es uno de los problemas que preocupan a los ejecutivos de recursos humanos, como se puede ver afectada la fidelización del trabajador con la empresa, ya que la motivación del trabajador es un estado que se considera como una necesidad estimulada, por ello las empresas deben brindar a sus trabajadores un grato ambiente laboral para que así ellos tengan un grado de compromiso con la organización. Fuente: Interacción entre mercado laboral y mercado de recursos humanos. (Elaborado por Chiavenato. 1999. p.189.)

Causas de la rotación de personal Las causas de la rotación de personal pueden ser muchas, desde la insatisfacción de laborar del trabajador hasta la falta de comunicación en la empresa. Pérez (2016), citado por (Trelles Tadeo, 2019), mencionó que “las causas más frecuentes por las cuales existe la rotación de personal, es por un inadecuado clima laboral, remuneración baja en el mercado, crecimiento personal y motivación, es por ello que el área de recursos humanos debe trabajar de cerca con los colaboradores para evitar la fuga de talento”. Por otro lado, tenemos a Moultry (2001) quien señala que “una alta rotación laboral puede atribuirse a varios factores, desde problemas con las



escalas salariales hasta conflictos con la gerencia de la empresa. A pesar de estas causas, es importante reducir la alta rotación porque se refleja pobremente en la imagen de la empresa, ya que una alta rotación puede dificultar el reclutamiento de nuevos talentos, por los costos” (Moultry Belcher, 2001). Las entrevistas brindan factores acerca de la rotación, según el contexto en el cual se encuentra, ambos autores tienen aspectos que coinciden como la remuneración y las relaciones con los supervisores. En mi experiencia como practicante puedo decir que en la actualidad los trabajadores buscan una mejora económica y que los pagos de las remuneraciones sean puntuales que en ocasiones en la empresa donde laboran no lo encuentran y es por ello que deciden desvincularse laboralmente, pero también un factor importante son las relaciones que se entablan en la empresa, porque de ello depende un buen clima laboral que beneficia a todos en la organización.

Tipos de Rotación de Personal Los recursos humanos (2014) señala que existen dos tipos de rotación de personal: voluntaria e involuntaria. Cada una de ellas tiene diferentes causas.

Los costos de una tasa alta de rotación Según lo analizado en el call center del distrito de El Agustino podríamos decir que los costos se elevan cada vez más cuando la rotación se da en la empresa como por ejemplo si se van entre 10 a 15 trabajadores mensualmente, entonces se tendría que contratar nueva gente e invertir en su selección, inducción y capacitación, siendo uno de estos los costos más elevados para la empresa, ya que el reclutar y/o capacitar al nuevo personal significa invertir dinero y tiempo en dicha persona.



Según (Robbins & Coulter, 2010) nos hace mención que “si se toma en cuenta que se afecta el funcionamiento eficaz y eficiente de una organización cada vez que retira un empleado (que ya desarrolló conocimientos y experiencia en el puesto) y que se debe invertir tiempo para encontrar a su reemplazo y que éste se prepare, es decir, ser entrenado para poder desempeñar responsablemente dicho puesto. Un aspecto importante también señalado, es que la rotación se genera en empleados, que por cuyos resultados de rendimiento satisfactorio, no se desearía perder” (pp. 24-25)

Por otro lado, Chiavenato, (1999, pp.198 - 203) señala que “la rotación de personal está involucrada con los costos primarios y secundarios. Los costos primarios son las inversiones que realiza la empresa para contratar al personal para cubrir las vacantes, y los costos secundarios es lo que destina la empresa durante el tiempo en el que queda cubierta la vacante. Los costos de sustitución de recursos humanos son: costos de reclutamiento, de selección, de formación y de la ruptura laboral. Otro indicador que marca un impacto en la producción y desarrollo óptimo de la organización es el generado por el ausentismo.

El ausentismo es el tiempo en que el empleado de una empresa no está trabajando cuando debería de hacerlo, algunos factores que lo ocasionan son la falta de motivación por el trabajo realizado ya sea porque es un experto en su trabajo o porque el trabajo no le gusta, el nivel de empleo, salarios, sexo, edad y situación familiar. Entre las clasificaciones de ausentismo mencionamos las: faltas justificadas, injustificadas, las de por enfermedad, accidentes, por

mencionar algunas”. Es por ello que analizando lo antes ya mencionado, si la empresa tiene una frecuente rotación de personal, se generará una baja productividad y esto ocasionará pérdidas para la empresa, llevándola hasta el punto de quiebre y cierre, si es que no tomamos las medidas necesarias para resolver este tipo de situaciones que se dan en la mayoría de empresas. Asimismo, Enríquez (2013) menciona que “hasta USD 50 000 puede costarle a una empresa el que un empleado deje una posición en dicha organización y deba ser reemplazado por otro. Este balance corresponde a un análisis que hizo la firma Evaluar.com. El valor que le representa a la compañía la rotación de personal depende del cargo que queda vacante. En el caso de rotación de personal en posiciones gerenciales, el costo es mayor. Como parte del proceso de rotación a la firma le corresponde cumplir ciertos gastos como pago de liquidaciones, cancelación de montos por acciones de tipo jurídicas-laborales, etc. También cuesta tiempo y el proceso de inducción para el nuevo empleado, afectación a los compañeros, impacto en el clima laboral” (Enríquez, 2013). Según lo analizado se dice que una empresa con alta rotación de personal genera costos y se pierde dinero, asimismo se genera la falta de identificación de los trabajadores con la empresa, el mal clima laboral la falta de motivación provocando que los trabajadores decidan buscar remuneraciones mayores en otras empresas, saliendo sin avisar, o porque terminan su tiempo de prueba de los tres meses y enseguida buscan otras opciones de mejoras al criterio de cada trabajador, generando una alta rotación de personal.

Consecuencia de la rotación del personal La consecuencia de la rotación

de personal es por falta de compromiso de los trabajadores, la rotación de personal puede crecer aún más ya que al irse el trabajador, genera sobrecarga de trabajo para los demás trabajadores que permanecen en la empresa ya que probablemente tendrán que asumir la responsabilidad de aquella persona que se fue. Asimismo, al aumentarles el trabajo disminuirá su calidad en sus funciones, ya que la sobrecarga laboral puede influir en la desmotivación del trabajador. Arias, Valera, Loli y Quintana (2003), mencionan que “el compromiso empresarial abarca dos situaciones, una favorable, donde se espera una intención de permanencia, es decir, continuar manteniendo los nexos con la empresa. Por otro lado, la situación desfavorable, un compromiso muy elevado puede significar la inflexibilidad de los miembros de la empresa respectiva a las transformaciones en la misma, así como rechazo de la innovación y por ende falta de adaptabilidad. En contrapartida la búsqueda de empleo presentaría relaciones negativas con el compromiso. Asimismo, conforme se incrementa el compromiso es de esperarse un mayor esfuerzo, representado por el tiempo dedicado al trabajo y la intensidad del mismo” (Arias Galicia et al., 2003).

Rotación de personal en la empresa de un call center en el distrito de El Agustino– Área de operaciones Para fines de esta investigación se utilizará 3 indicadores que son muy particular y a la empresa les interesa saber porque había una alta rotación de personal, es por ello que cuando se recabo la información con el focus group realizado con el experto, se evidenció que los 3 indicadores son las percepciones que tienen los trabajadores:

Indicador 1: Percepción de permanencia: Actitudes de los trabajadores frente a

su permanencia en el puesto de trabajo,

Indicador 2: Percepción de la retribución: Es el sueldo que se le paga al trabajador.

Indicador 3: Percepción del interés del trabajador: Es el interés que tiene el trabajador por la puntualidad en su horario, el cual podría beneficiar a su desempeño. Con estos tres indicadores de rotación de personal, ya descritos en la matriz de operacionalización de variables se correlacionará con las dimensiones de clima laboral y se analizará de qué manera el clima laboral tiene una relación significativa con la rotación del personal.

Relación entre clima laboral y rotación de personal La relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores es muy importante porque si existe un mal clima laboral en la empresa, se sobreentiende que los trabajadores se sentirán frustrados, con falta de interés por sus funciones, bajo rendimiento y la poca productividad. Es por ello que en las empresas (directivos y el profesional de recursos humanos) deben tomarse el tiempo para analizar los factores que pueden estar causando un desagradable ambiente de trabajo para sus trabajadores, para que se pueda tomar las medidas necesarias, como podrían ser satisfacer las necesidades de las 37 personas tales como emocionales, espirituales, intelectuales, económicas etc, debido a que el clima laboral en la empresa es un factor clave para la relación trabajador – líderes – empresa.

2.3. Marco conceptual

CLIMA ORGANIZACIONAL.

El clima organizacional, es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta (García Solarte, 2009)

ROTACIÓN DE PERSONAL

Según Chiavenato (2009), define la rotación de personal como: El resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. La salida de personal, puede darse por iniciativa del empleado renuncia o por iniciativa de la organización determina despido (Chiavenato, 2009)

2.4. Definición de términos básicos

Definición de términos básicos

1. Clima Laboral: El clima laboral impacta en el comportamiento de sus trabajadores en una organización (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019a)

2. Remuneración: Es el pago que se da a los trabajadores a través de sus salarios (MTPE & Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)

3. Estructura Organizacional: Es aquella donde se consignan el organigrama, políticas, reglamentos y procedimientos de cómo se debe llevar a cabo el desempeño de su labor (Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat, 2020)

4. Relaciones Sociales: Es el ambiente social que se genera dentro de la organización (Equipo editorial, 2022)

5. Apoyo: Es la percepción que adopta el trabajador en sentirse apoyado en su equipo de trabajo (Ros Guash, 2006)

6. Autonomía: Es el grado de determinación que el trabajador tiene en su desarrollo personal (Ros Guash, 2006)

7. Rotación de personal: Es la variación que se da en una organización a través del personal que dejan de laborar (Ros Guash, 2006)

8. Percepción de permanencia: Actitudes de los trabajadores frente a su permanencia en el puesto de trabajo (Pedraza et al., 2010)

9. Percepción de la retribución: Es el sueldo que se le paga al trabajador (Pedraza et al., 2010)

10. Percepción del interés del trabajador: Es el interés que tiene el trabajador por la puntualidad en su horario, el cual podría beneficiar a su desempeño (Pedraza et al., 2010)

11. Call Center: Es donde se realizan llamadas al público para ofrecer diferentes tipos de servicios (Uriarte, 2020)

12. Compromiso: Es la responsabilidad del trabajador que siente al realizar su trabajo (Sodexo, 2014)

13. Ética: Es la capacidad de obrar con buenos valores morales respetando las políticas organizacionales (Ruiz C et al., 2008)

14. Liderazgo: El conjunto de habilidades que una persona puede tener para guiar a un equipo de trabajo y llegar al éxito (ADEN & Educational Group, 2022)

15. Comunicación eficaz: Es la capacidad para escuchar y entender a las personas, debe ser clara y entendible (Ortiz-Sykes, 2021)

16. Desarrollo y autodesarrollo del talento: Es la capacidad de incentivar a las personas a que se desenvuelvan dando lo mejor de sus conocimientos, habilidades y competencias (Ortiz-Sykes, 2021)

17. Trabajo en equipo: Colaborar con todos sus compañeros y trabajar de la mano para lograr grandes resultados (QuestionPro, 2022)

18. Productividad: Es el desempeño de los trabajadores que se ve reflejado en los indicadores establecidos por la empresa (OIT, 2016)

19. Administración de recursos humanos: Es el área que se encarga de velar por los trabajadores, realizando una adecuada planeación, organización, desarrollo y coordinación para que la empresa tenga buenos talentos humanos (OIT, 2016)

20. Unidad de análisis: Son los elementos que se utilizarán para recabar información y debe ser definido con propiedad, a quien se va aplicar la muestra para efectos de obtener una correcta información (Toledo Díaz de León, 2010)

2.5. Empresa INMUNOCHEM S.A.C.

Fue fundado en 1990, desde entonces, ofrece reactivos para laboratorio clínico y molecular, incursionando en bioquímica, inmunología, biología molecular de investigación, diagnóstico, coagulación, hematología, coagulación, equipos, entre otros productos y servicios de salud. INMUNOCHEM considera importante el ofrecer productos de calidad, motivo por el cual cuenta con una certificación de calidad ISO 9001, en el mismo sentido, mantiene el mejor servicio orientado sus clientes. Una vez que se evalúa e identifica los requerimientos de los clientes, se le proporciona un socio colaborador para atenderlos de forma



personalizada. (FinalScout, 2022). La propuesta de IMMUNOCHEM es la innovación, básicamente en el laboratorio clínico durante los procesos productivos manteniendo un alto estándar de calidad, así como, los métodos de relación con consumidores aplicados, la cual permite establecer un trato cercano con los clientes, escuchando sus expectativas, programando encuestas de satisfacción para crear confianza, contacto frecuente. Se ha conformado equipos de trabajo para un óptimo desarrollo productivo, equipos para laboratorio moleculares y clínicos de las marcas CAPP, BIOSAN; DYNEX; DIRUI; ZYBIO; SANSURE y LGM Internacional. Asimismo, distribuye productos Altona, BioSystems, Fujirebio, biotechrabbit, NovaTEC, Orphee, CerTest Biotec: y sus nuevos productos VPH detección y genotipificación, tamizaje de Alzheimer con LCR (InmunoCHEM, 2019)



Figura 1: Productos y servicios IMMUNOCHEM





EQUIPOS



OTROS PRODUCTOS



SERVICIOS

Fuente: (Inmunochem, 2019)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022

Hipótesis específicas

Existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional con la rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.

Existe significativamente un grado de influencia de motivación personal con la rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.

Existe influencia significativa entre la comunicación interna y la rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.

3.1.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
X: Clima Organizacional Se define operacionalmente mediante el puntaje general demostrado a través de la medición de sus dimensiones, liderazgo transformacional, motivación personal, comunicación interna	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Ordinal escala de Likert ítems para clima organizacional: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12)
		Motivación inspirada	
	Motivación personal	Número de ausencias	
		Resistencia a asumir responsabilidades	

		Conocimiento de la misión, visión, valores	
	Comunicación interna	Participación	
		Relaciones internas	
	Fenómenos internos	Políticas de incentivos	
Y: Rotación Laboral La rotación de personal se evalúa en consideración a los fenómenos internos y externos en el análisis de sus características específicas; utilizando un cuestionario de respuestas cerradas para conocer la percepción de los trabajadores	Y2: Fenómenos externos	Convocatoria laboral	Ordinal escala de Likert ítems para rotación laboral:
		Situación económica personal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12)
	Y3: Factor capital	Equipos de trabajo	
		Instalaciones, infraestructura	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

Sintetizando, el diseño de acuerdo a la naturaleza del problema que se ha investigado, la naturaleza del problema determinó los instrumentos y estrategias, los métodos y las técnicas, para la ejecución de la investigación, es una investigación básica de naturaleza humanística o filosófica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y explicativa causal.

4.2. Método de investigación

Tomando en cuenta que el estudio diseñado vinculará las variables de clima organizacional y la rotación laboral de los trabajadores/colaboradores de la empresa en estudio, el diseño se muestra como descriptivo correlacional, ya que se desea evaluar la relación que existe entre las dos variables, es no experimental porque se va analizar y estudiar los hechos que han sucedido en la empresa en mención; y transeccional por qué se va a estudiar los hechos en un momento determinado del tiempo. Esta investigación es de tipo básica por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, que se va a investigar como el clima organizacional va a producir cambios en los trabajadores y así disminuir la rotación laboral en la empresa INMUNOCHEM S.A.C. El nivel de investigación corresponde a las características de una investigación explicativa causal, porque se analizará la forma como un buen clima organizacional puede ocasionar alguna variación sobre el proceso de rotación laboral en la empresa en estudio.



4.3. Población y muestra

Teniendo en cuenta que, el año 2021 durante la pandemia, la cantidad de colaboradores registrados en la empresa INMUNOCHEM S.A.C., continúa siendo de 80 en total, se consideró como población; y, la muestra fue de 66 colaboradores.

Calculando la muestra para población finita según la fórmula estadística

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Población	N	80
Varianza	Z	1,96
Probabilidad de ocurrencia	p	0,5
Probabilidad de no ocurrencia	q	0,5
Error muestral	E	0,05
Muestra	n	
Muestra (cálculo)	n =	66,35

Muestra = 66 colaboradores

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El estudio se desarrolló en la Empresa INMUNOCHEM S.A.C., básicamente en la Av. La Molina N°140 Lima – Ate, donde se generan los datos e informaciones.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de información

Según el planteamiento metodológico de la investigación, la técnica,

refiere permitirnos el uso de la técnica de encuesta, mientras que el instrumento es el cuestionario de la encuesta, la misma que fue validado a través de la opinión de expertos, para darle el sustento al trabajo de investigación.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

El análisis y procesamiento de los datos; se planteó registrar los datos, para el cual se diseñaron los formatos de tabulación requeridos, en el software Ms. Excel, para pasar a darle seguridad a los datos, según las variables estudiadas, en cuanto a la fiabilidad, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach validando los datos, asimismo, se aplicó la herramienta estadística del coeficiente de correlación RHO de Spearman a través del programa del paquete estadístico SPSS versión 25, tanto la estadística descriptiva e inferencial se registró en el capítulo de resultados.

4.7. Aspectos éticos en investigación

Declaro conocer la normativa del aspecto ético impartido por la universidad, hecho que se ha tomado en consideración para el desarrollo de la presente investigación, tanto para la creación del tema, la recopilación de datos de fuente primaria con elaboración propia, se ha referenciado con las disposiciones del modelo APA v7.0 sobre redacción, citas de artículos, trabajos académicos, tesis de grado y obras científicas.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 1: Validación del instrumento con opinión de expertos

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Mg.	Procede
2	Mg,	Procede
3	Lic.	Procede

Fuente: opinión de expertos

La opinión de expertos refleja que el instrumento de validez de contenido es aplicable, por lo que el uso de para medir las variables es adecuado.

5.1.1. Confiabilidad

Para el caso, se ha apelado al uso de la prueba de alfa de Cronbach, la misma que llegó a 0,923 para la variable clima organizacional y, para la rotación laboral fue de 0,768 denotando una alta y fuerte confiabilidad.

Tabla 2: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento

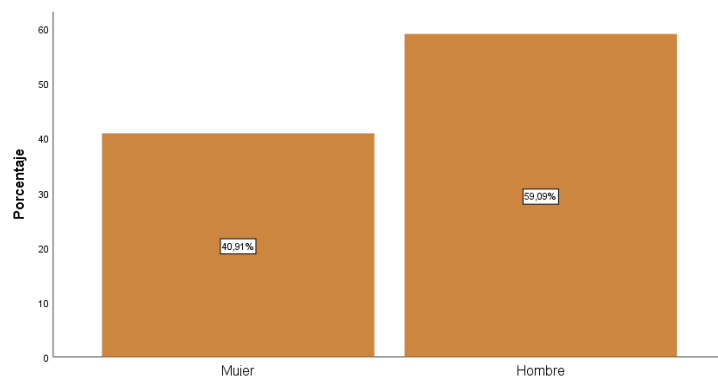
Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Clima organizacional	0,926	12
Rotación laboral	0,768	12

En cuanto a la aplicación del instrumento de cuestionario, se ha obtenido respuesta en principio, sobre los datos generales y luego las consultas realizadas de interrogantes consideradas, la que se presenta a continuación:

Tabla 3: Género de los trabajadores de la Empresa INMUNOCHEM

	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	27	40,9
Hombre	39	59,1
Total	66	100,0

Figura 2: Hombres y mujeres de INMUNOCHEM

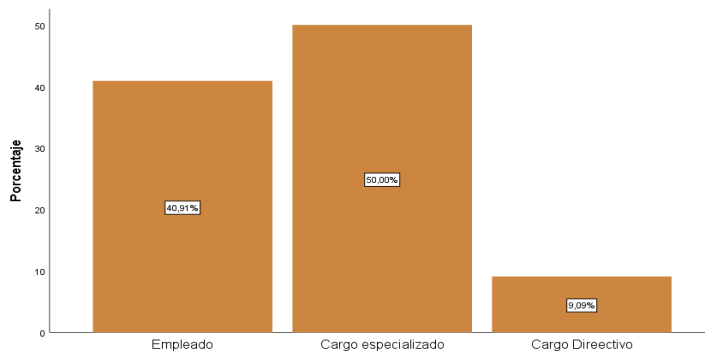


Análisis: de la tabla 3 y figura 2, se puede observar que del total de encuestados trabajadores de la empresa Inmunochem, el 59.1% son hombres y 40.9% son mujeres.

Tabla 4: Cargo que ocupa en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	27	40,9
Cargo especializado	33	50,0
Cargo Directivo	6	9,1
Total	66	100,0

Figura 3: Personal directivo, especializado y empleados

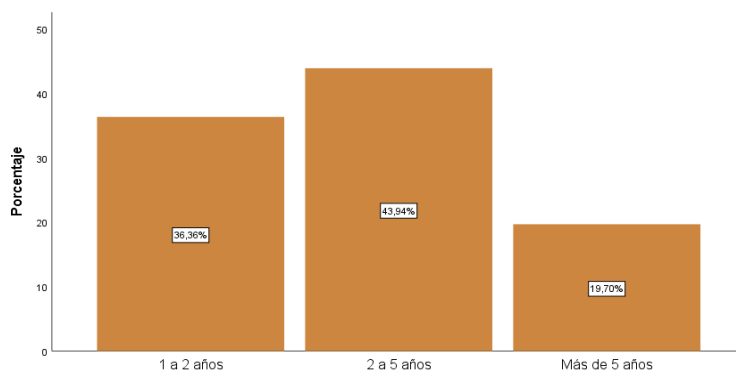


Análisis: de la tabla 4 y figura 3, se deduce que el 50% corresponde a personal con cargo especializado, referido a supervisores y agentes con funciones operacionales; mientras el 40% son empleados con funciones administrativas; y, el 10% fueron directivos consultados.

Tabla 5: Tiempo de servicios

	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2 años	24	36,4
2 a 5 años	29	43,9
Más de 5 años	13	19,7
Total	66	100,0

Figura 4: Trabajadores con 1, 2, 5 o más años de experiencia



Análisis: de la tabla 5 y figura 5, observamos que la permanencia de los trabajadores entre 2 a 5 años son el 43.9%, de 1 a 2 años el 36.4%, y más de 5 años el 19.7%.

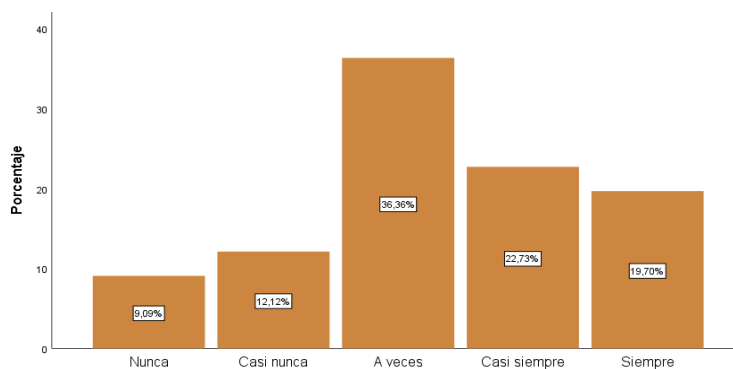
PREGUNTAS PARA CLIMA ORGANIZACIONAL:

1. ¿La empresa fomenta programas de inducción para sus trabajadores?

Tabla 6: Programas de inducción para trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	9,1
Casi nunca	8	12,1
A veces	24	36,4
Casi siempre	15	22,7
Siempre	13	19,7
Total	66	100,0

Figura 5: Programas de inducción en la empresa Inmunochem



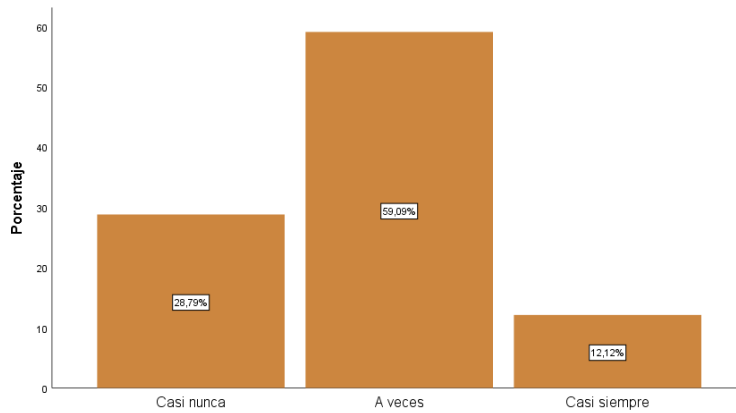
Análisis: en la tabla 6 y figura 5, se ha consultado sobre si la empresa fomenta programas de inducción para sus trabajadores, el 36.4% considera que es a veces, el 22.7% indica casi siempre, el 19.7% señala siempre, el 12.1% casi nunca y 9.1% se inclina en responder que nunca.

2. ¿Existe en la empresa un liderazgo inspiracional que guíe y motive y a quien se siga?

Tabla 7: El liderazgo inspiracional

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	19	28,8
A veces	39	59,1
Casi siempre	8	12,1
Total	66	100,0

Figura 6: El liderazgo y la motivación en la empresa Inmunochem



Análisis: de la tabla 7 y figura 6 se observa a la pregunta si, existe en la empresa un liderazgo inspiracional que guíe y motive y a quien se siga, los encuestados respondieron a veces en un 59.1%, casi nunca el 28.8% y casi siempre el 12.1%.

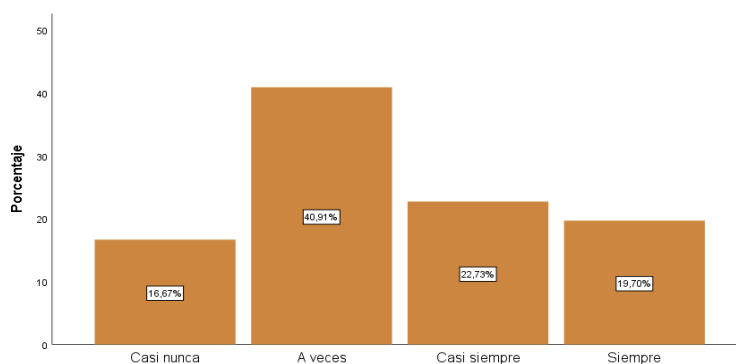


3. ¿Existe un respeto irrestricto por parte de los directivos para con todos los trabajadores de la empresa?

Tabla 8: Respeto irrestricto de los directivos

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	11	16,7
A veces	27	40,9
Casi siempre	15	22,7
Siempre	13	19,7
Total	66	100,0

Figura 7: Los Directivos y el respeto en Inmunochem



Análisis: de la tabla 8 y figura 7 se tiene a la consulta, si existe un respeto irrestricto por parte de los directivos para con todos los trabajadores de la empresa, los investigados respondieron 40.9% a veces, 22.7% indica casi siempre, 19.7% siempre y 16.7% casi nunca.

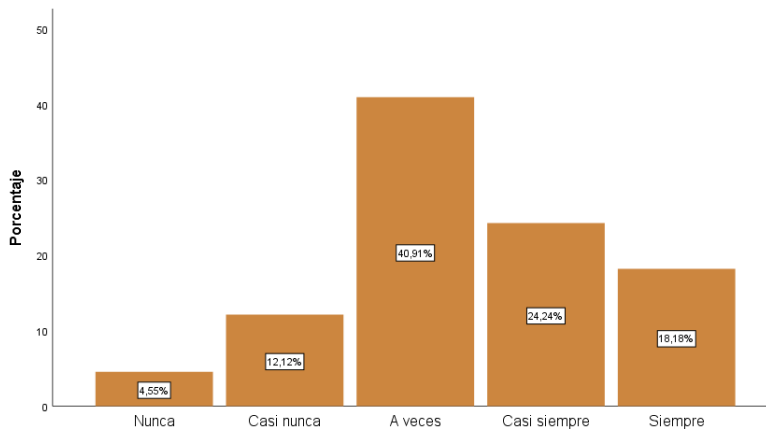


4. ¿Los directivos se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo idóneo para conseguir los objetivos establecidos?

Tabla 9: Preocupación por conseguir por ambiente de trabajo idóneo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	4,5
Casi nunca	8	12,1
A veces	27	40,9
Casi siempre	16	24,2
Siempre	12	18,2
Total	66	100,0

Figura 8: Ambientes de trabajo de Inmunochem



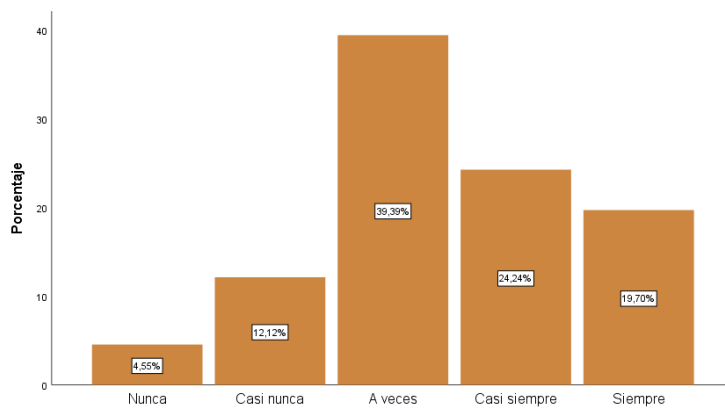
Análisis: de la tabla 9 y figura 8 tenemos, a la pregunta si los directivos se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo idóneo para conseguir los objetivos establecidos, respondieron, 40.9% a veces, 24.2% casi siempre, 18.2% siempre, 12.1% casi nunca y 4.5% nunca.

5. ¿La empresa busca implementar política de incentivos laborales para sus trabajadores?

Tabla 10: Preocupación por conseguir por ambiente de trabajo idóneo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	4,5
Casi nunca	8	12,1
A veces	26	39,4
Casi siempre	16	24,2
Siempre	13	19,7
Total	66	100,0

Figura 9: Política de Incentivos Laborales en Inmunochem



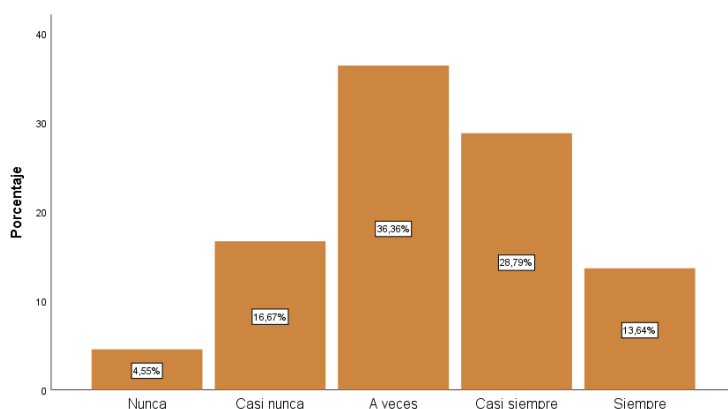
Análisis: de la tabla 10 y figura 9 se tiene, preguntado si la empresa busca implementar política de incentivos laborales para sus trabajadores, las respuestas fueron, 39.4% a veces, 24.2% casi siempre, 19.7% siempre, 12.1% casi nunca y 4.5% nunca.

6. ¿la empresa fomenta actividades benéficas - sociales que logre que sus trabajadores confraternicen?

Tabla 11: Fomentar actividades benéficas - sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	4,5
Casi nunca	11	16,7
A veces	24	36,4
Casi siempre	19	28,8
Siempre	9	13,6
Total	66	100,0

Figura 10: Actividades sociales para la confraternidad



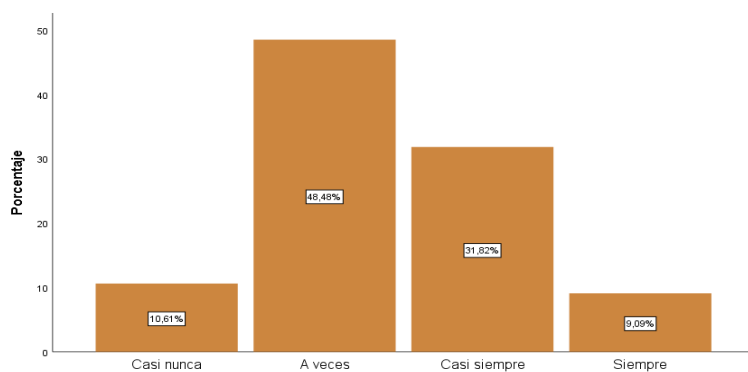
Análisis: de la tabla 11 y figura 10, se preguntó si la empresa fomenta actividades benéficas - sociales que logre que sus trabajadores confraternicen, respondieron 36.4% a veces, 28.8% casi siempre, 16.7% casi nunca, 13.6% siempre y 4.5% nunca.

7. ¿La empresa busca obtener el esfuerzo extra de sus trabajadores para lograr niveles óptimos de desempeño?

Tabla 12: Esfuerzo extra de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	7	10,6
A veces	32	48,5
Casi siempre	21	31,8
Siempre	6	9,1
Total	66	100,0

Figura 11: Niveles óptimos de desempeño



Análisis: de la tabla y figura 11, se preguntó si la empresa busca obtener el esfuerzo extra de sus trabajadores para lograr niveles óptimos de desempeño, las respuestas reflejaron un 48.5% a veces, 31.8% casi siempre, 10.6% casi nunca y 9.1% siempre.

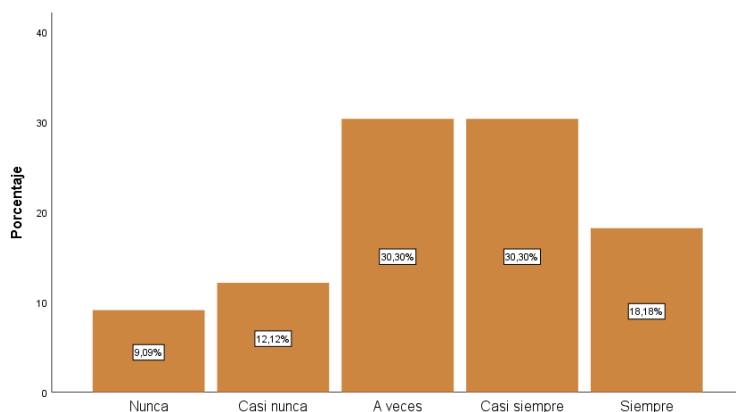


8. ¿Los directivos generan confianza y optimismo en sus trabajadores?

Tabla 13: Confianza y optimismo de directivos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	9,1
Casi nunca	8	12,1
A veces	20	30,3
Casi siempre	20	30,3
Siempre	12	18,2
Total	66	100,0

Figura 12: Confianza y optimismo en Inmunochem



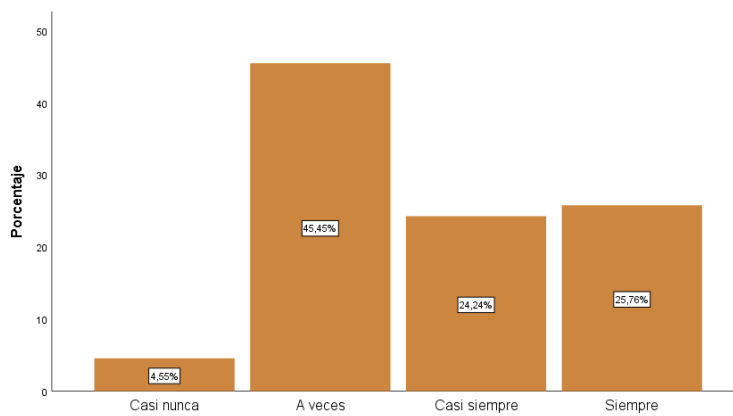
Análisis: de la tabla 13 y figura 12, respondieron la pregunta si los directivos generan confianza y optimismo en sus trabajadores, el 30.3% manifiesta que casi siempre y también responden a veces, el 18.2% siempre, el 12.1% casi nunca y el 9.1% nunca.

9. ¿La empresa se preocupa en escuchar y tratar el mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores?

Tabla 14: Preocupación por escuchar y tratar el mejoramiento de las condiciones de vida en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	4,5
A veces	30	45,5
Casi siempre	16	24,2
Siempre	17	25,8
Total	66	100,0

Figura 13: Mejoramiento de las condiciones de vida en el trabajo



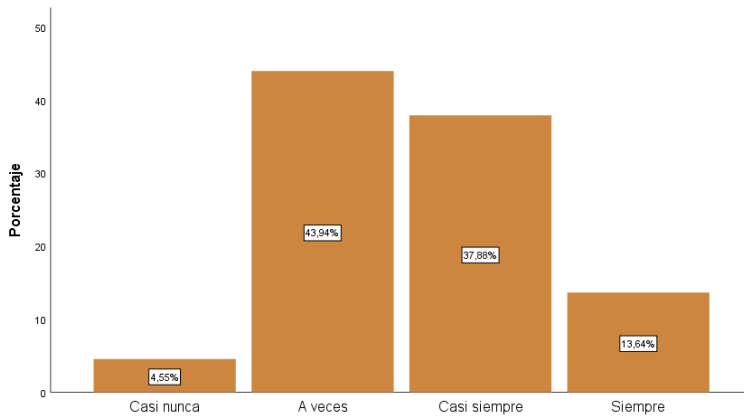
Análisis: de la tabla 14 y figura 13, se preguntó si la empresa se preocupa en escuchar y tratar el mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores, los encuestados respondieron 45.5% casi nunca, 25.8% siempre, 24.2% casi siempre y 4.5% casi nunca.

10. ¿La comunicación en la empresa es efectiva - directa, llega a todos los trabajadores?

Tabla 15: La comunicación efectiva - directa en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	4,5
A veces	29	43,9
Casi siempre	25	37,9
Siempre	9	13,6
Total	66	100,0

Figura 14: Comunicación efectiva y directa en Inmunochem



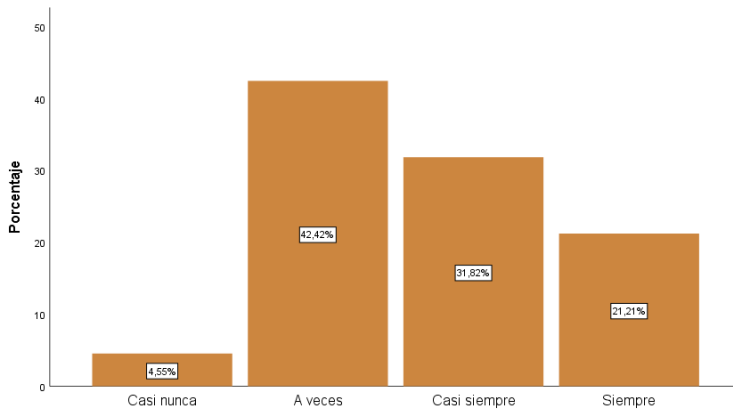
Análisis: de la tabla 15 y figura 14, a la pregunta si la comunicación en la empresa es efectiva - directa, llega a todos los trabajadores, el 43.9% indica a veces, 37.9% casi siempre, 13.6% siempre y 4.5% casi nunca.

11. ¿En la empresa, los trabajadores se comunican de manera informal?

Tabla 16: La comunicación informal

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	4,5
A veces	28	42,4
Casi siempre	21	31,8
Siempre	14	21,2
Total	66	100,0

Figura 15: Comunicación informal entre trabajadores



Análisis: de la tabla 16 y figura 15, se indagó si en la empresa, los trabajadores se comunican de manera informal, las respuestas obtenidas fueron, 42.4% a veces, 31.8% casi siempre, 21.2% siempre y 4.5% casi nunca.

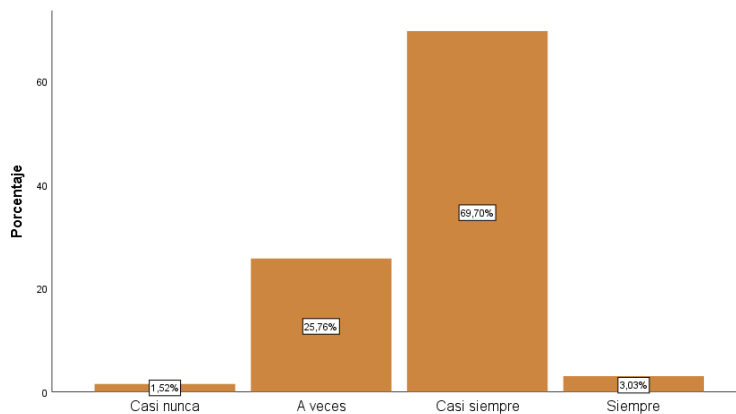


12. ¿La empresa desarrolla programas psicológicos para estimular positivamente a sus trabajadores?

Tabla 17: Programas psicológicos para estimulación positiva

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,5
A veces	17	25,8
Casi siempre	46	69,7
Siempre	2	3,0
Total	66	100,0

Figura 16: Programas psicológicos en Inmunochem



Análisis: de la tabla 17 y figura 16 se preguntó, si la empresa desarrolla programas psicológicos para estimular positivamente a sus trabajadores, respondieron, 69.7% casi siempre, 25.8% a veces, 3% siempre y solo el 1.5% casi nunca.

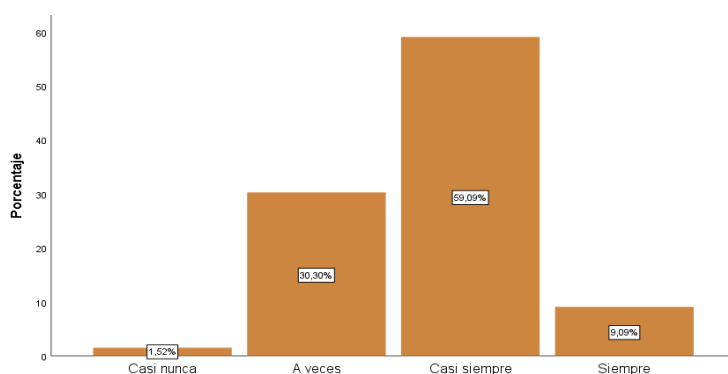
PREGUNTAS PARA ROTACIÓN LABORAL:

1. ¿La empresa es consciente de diseñar políticas de incentivos para mantener la lealtad de sus trabajadores?

Tabla 18: Diseño de políticas de incentivos para mantener la lealtad

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,5
A veces	20	30,3
Casi siempre	39	59,1
Siempre	6	9,1
Total	66	100,0

Figura 17: Políticas de incentivos y la lealtad en Inmunochem



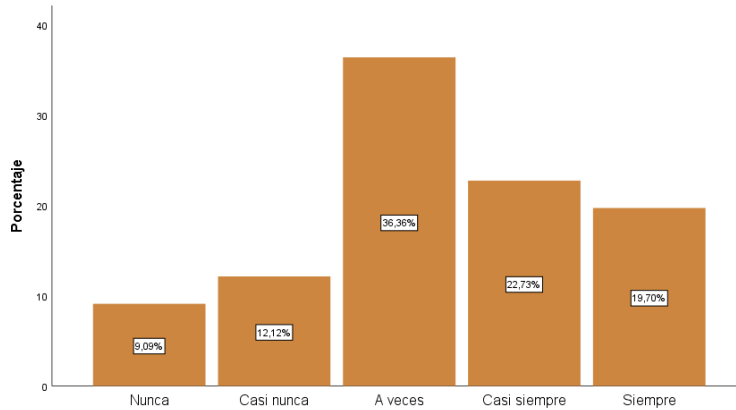
Análisis: de la tabla 18 y figura 17 se tiene, la respuesta a la pregunta si la empresa es consciente de diseñar políticas de incentivos para mantener la lealtad de sus trabajadores, respondieron 59.1% casi siempre, 30.3% a veces, 9.1% siempre y 1.5% casi nunca.

2. ¿Los directivos buscan promover que los trabajadores se sientan bien y larga permanencia en la empresa?

Tabla 19: Promover que los trabajadores se sientan bien y larga permanencia

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	9,1
Casi nunca	8	12,1
A veces	24	36,4
Casi siempre	15	22,7
Siempre	13	19,7
Total	66	100,0

Figura 18: Promover la permanencia de los trabajadores



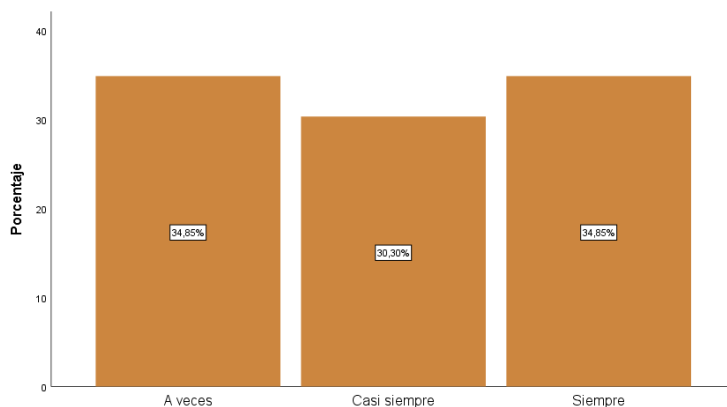
Análisis: de la tabla 19 y figura 18, se preguntó si los directivos buscan promover que los trabajadores se sientan bien y larga permanencia en la empresa, respondieron el 36.4% a veces, 22.7% casi siempre, 19.7% siempre, 12.1% casi nunca y 9.1% nunca.

3. ¿Los trabajadores mantienen un grado de confidencialidad de información de la empresa?

Tabla 20: Confidencialidad de la información

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	23	34,8
Casi siempre	20	30,3
Siempre	23	34,8
Total	66	100,0

Figura 19: Confidencialidad de los trabajadores de la información



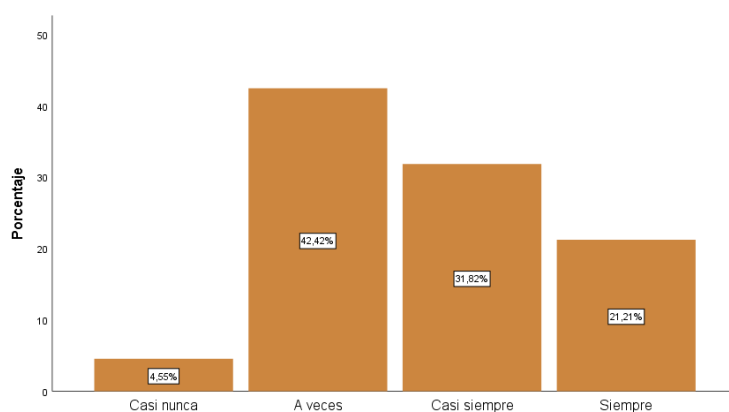
Análisis: de la tabla 20 y figura 19, se ha preguntado si los trabajadores mantienen un grado de confidencialidad de información de la empresa, los encuestados refirieron en un 34.8% siempre, el mismo porcentaje para a veces y 30.3% casi siempre.

4. ¿la empresa cuenta con programas de capacitación y promueve las buenas relaciones entre sus trabajadores?

Tabla 21: Programas de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	4,5
A veces	28	42,4
Casi siempre	21	31,8
Siempre	14	21,2
Total	66	100,0

Figura 20: Promover programas de capacitación en Inmunochem



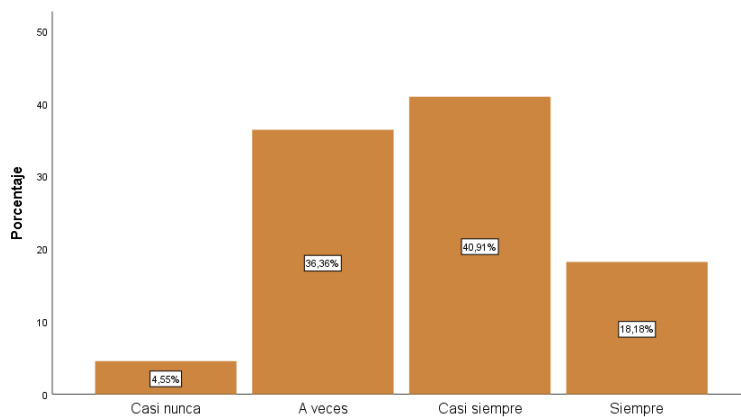
Análisis: de la tabla 21 y figura 20, se preguntó si la empresa cuenta con programas de capacitación y promueve las buenas relaciones entre sus trabajadores, las respuestas obtenidas fueron, 42.4% eligió a veces, 31.8% casi siempre, 21.2% siempre y 4.5% casi nunca.

5. ¿En la empresa existe un grado de responsabilidad en el proceso de convocatoria laboral?

Tabla 22: Responsabilidad en el proceso de convocatoria laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	4,5
A veces	24	36,4
Casi siempre	27	40,9
Siempre	12	18,2
Total	66	100,0

Figura 21: Convocatoria laboral con responsabilidad en Inmunochem



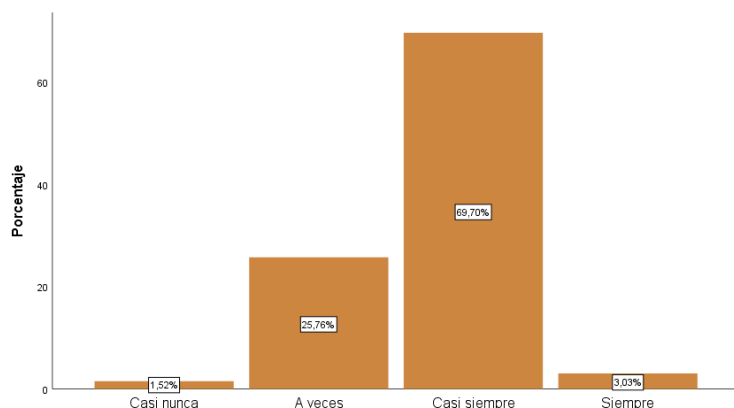
Análisis: de la tabla 22 y figura 21, podemos ver que se preguntó si en la empresa existe un grado de responsabilidad en el proceso de convocatoria laboral, los encuestados respondieron, 40.9% casi siempre, 36.4% a veces, 18.2% siempre y 4.5% casi nunca.

6. ¿Los directivos son conscientes que deben organizar las actividades de la empresa frente a la situación económica?

Tabla 23: Organización de actividades sobre la situación económica

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,5
A veces	17	25,8
Casi siempre	46	69,7
Siempre	2	3,0
Total	66	100,0

Figura 22: Inmunochem organiza actividades frente a la situación económica



Análisis: de la tabla 23 y figura 22, deducimos a la pregunta si los directivos son conscientes que deben organizar las actividades de la empresa frente a la situación económica, respondieron 69.7% casi siempre, 25.8% a veces, 3% siempre y 1.5% casi siempre.

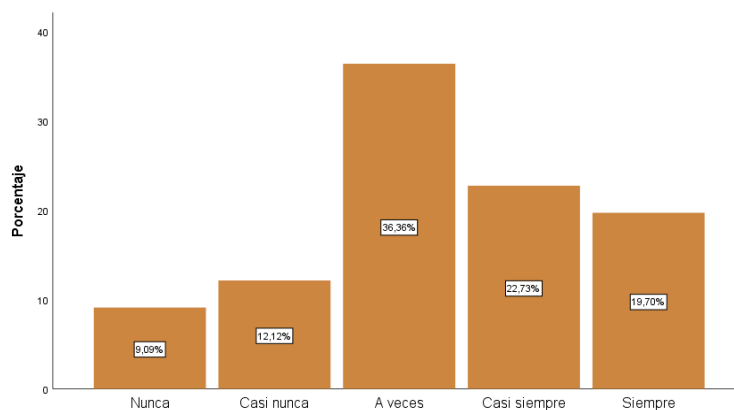
7. ¿Los trabajadores consideran que existe un nivel de compromiso con los objetivos de la empresa cuando existan problemas económicos en ella?

Tabla 24: Nivel de compromiso con los objetivos de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	9,1
Casi nunca	8	12,1
A veces	24	36,4
Casi siempre	15	22,7
Siempre	13	19,7
Total	66	100,0



Figura 23: Nivel de compromiso con los objetivos de la empresa



Análisis: de la tabla 24 y figura 23, se preguntó si los trabajadores consideran que existe un nivel de compromiso con los objetivos de la empresa cuando existan problemas económicos en ella, las respuestas fueron, 36.4% a veces, 22.7% casi siempre, 19.7% siempre y 9.1% nunca.

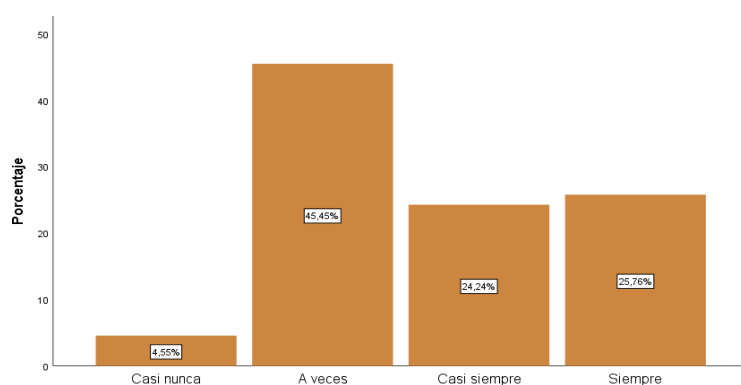
8. ¿La empresa durante el tiempo de pandemia, ha tenido demanda laboral?

Tabla 25: Demanda laboral en pandemia

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	4,5
A veces	30	45,5
Casi siempre	16	24,2
Siempre	17	25,8
Total	66	100,0



Figura 24: Demanda laboral en pandemia de Inmunochem



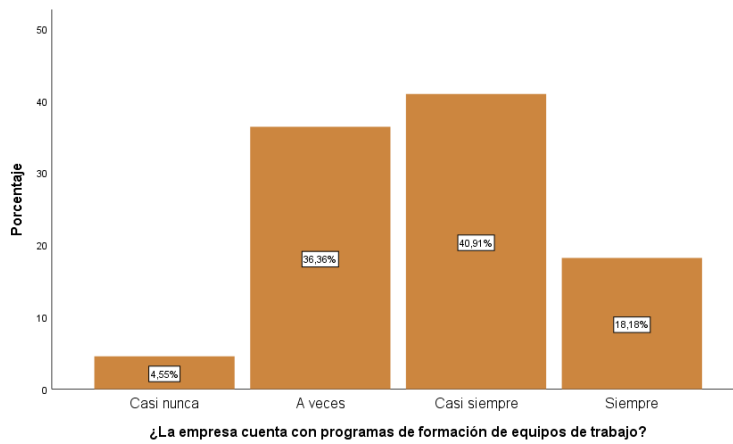
Análisis: de la tabla 25 y figura 24, se preguntó si la empresa durante el tiempo de pandemia, ha tenido demanda laboral, las respuestas fueron, 45.5 a veces, 24.2% casi siempre, 25.8% siempre y 4.5% siempre y 4.5% casi siempre.

9. ¿La empresa cuenta con programas de formación de equipos de trabajo?

Tabla 26: Programas de formación de equipos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	4,5
A veces	24	36,4
Casi siempre	27	40,9
Siempre	12	18,2
Total	66	100,0

Figura 25: Programas de formación de equipos de trabajo en Inmunochem



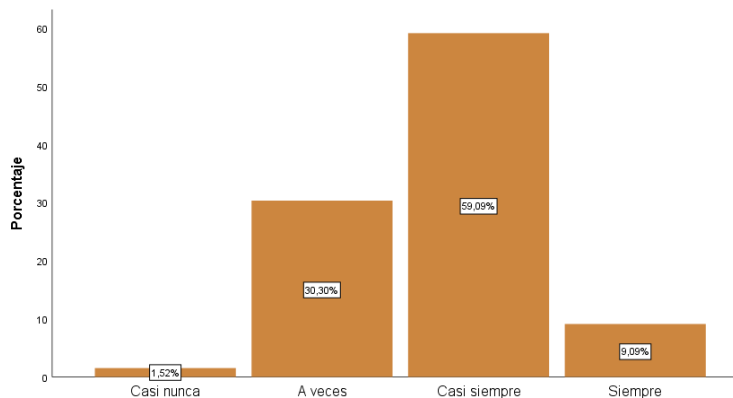
Análisis: de la tabla 26 y figura 25, se indagó si la empresa cuenta con programas de formación de equipos de trabajo, las respuestas fueron, 40.9% casi siempre, 38.4% a veces, 18.2% siempre y 4.5% casi nunca.

10. ¿La empresa cuenta con los equipos y materiales necesarios para la realización de las funciones de sus trabajadores?

Tabla 27: Equipos y materiales para realizar las funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,5
A veces	20	30,3
Casi siempre	39	59,1
Siempre	6	9,1
Total	66	100,0

Figura 26: Equipos y materiales para realizar las funciones



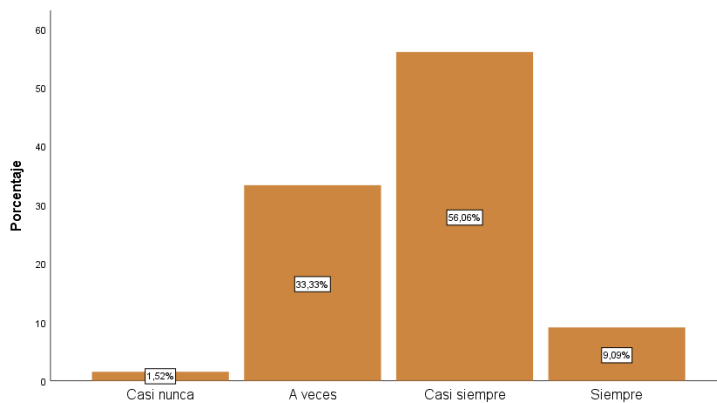
Análisis: de la tabla 27 y figura 26 se tiene la pregunta si la empresa cuenta con programas de formación de equipos de trabajo, los investigados contestaron, 59.1% casi siempre, 30.3% a veces, 9.1% siempre y 1.5% casi nunca.

11. ¿La empresa se preocupa por mantener sus instalaciones e infraestructura en buen estado?

Tabla 28: Estado de instalaciones e infraestructura

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,5
A veces	22	33,3
Casi siempre	37	56,1
Siempre	6	9,1
Total	66	100,0

Figura 27: Estado de instalaciones e infraestructura



Análisis: de la tabla 28 y figura 27 donde se preguntó si la empresa se preocupa por mantener sus instalaciones e infraestructura en buen estado, los encuestados respondieron, 56.1% casi siempre, 33.3% a veces, 9.1% siempre y 1.5% casi nunca.

12. ¿La empresa es consciente de diseñar e implementar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos y materiales?

Tabla 29: Diseño e implementación de programas de mantenimiento de equipos y materiales

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	4	6,1

A veces	12	18,2
Casi siempre	22	33,3
Siempre	28	42,4
Total	66	100,0

Análisis: de la tabla 29 y figura 28, tenemos las respuestas a la pregunta si la empresa es consciente de diseñar e implementar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos y materiales, las respuestas fueron, 42.4% siempre, 33.3% casi siempre, 18.2% a veces y 6.1% casi nunca.

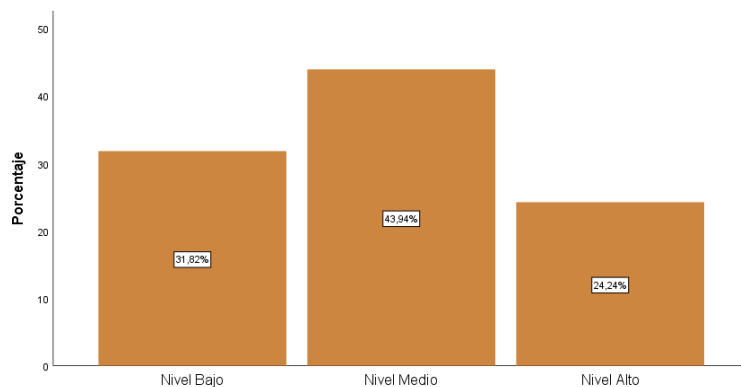
5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Distribución de frecuencias de clima organizacional

Tabla 30: Niveles del Clima Organizacional en Inmunochem

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	21	31,8
Nivel Medio	29	43,9
Nivel Alto	16	24,2
Total	66	100,0

Figura 28: Niveles del Clima Organizacional en Inmunochem



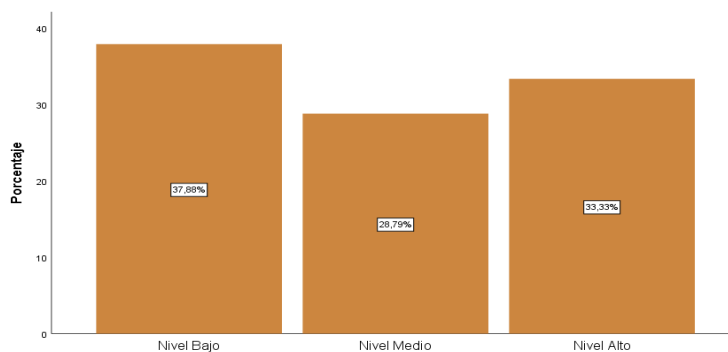
En la tabla 30 y figura 29 se presenta, la percepción de los trabajadores de la empresa Inmunochem sobre los niveles del clima organizacional, la misma, refleja un nivel medio con un 43.9% de percepción de los trabajadores auscultados, mientras un 31.8% considera que hay un nivel bajo y el 24.2% refiere que existe un nivel alto.

5.2.2. Distribución de frecuencias de Rotación Laboral

Tabla 31: Niveles de Rotación Laboral en Inmunochem

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	25	37,9
Nivel Medio	19	28,8
Nivel Alto	22	33,3
Total	66	100,0

Figura 29: Niveles de Rotación Laboral en Inmunochem



En la tabla 31 y figura 30 se observa, la percepción de los trabajadores de la empresa Inmunochem sobre los niveles de rotación laboral, refieren que en un 37.9% perciben un nivel bajo de rotación, el 33.3% considera que es de nivel alto y el 28.8% que hay un nivel medio de rotación.

5.3. Contrastación de la hipótesis

5.3.1. Pruebas de normalidad

H_0 : Los datos no tienen una distribución normal

H_1 : Los datos tienen una distribución normal

Tabla 32: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,111	66	,043	,940	66	,003
Rotación laboral	,127	66	,010	,938	66	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 30: Prueba de normalidad para Clima Organizacional

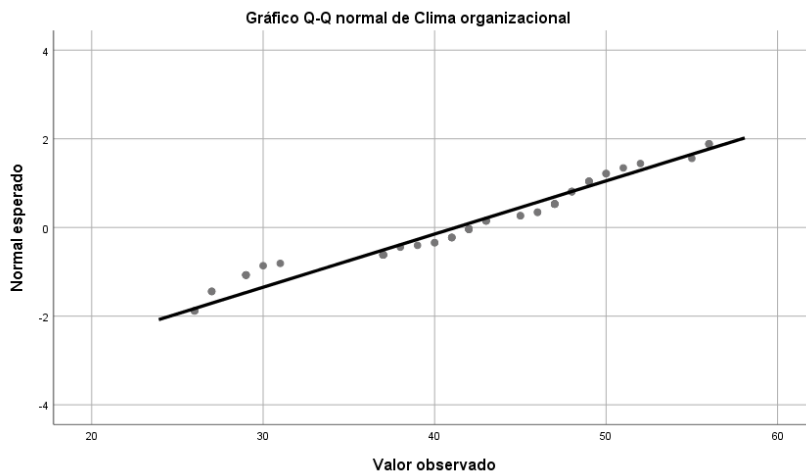
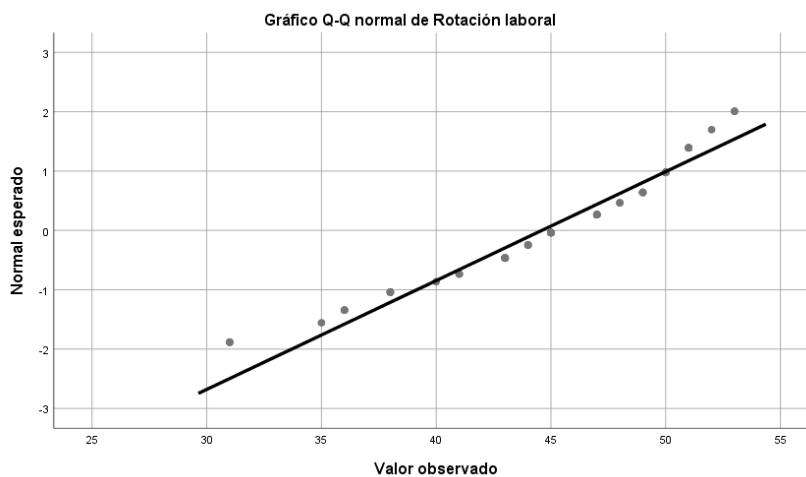


Figura 31: Prueba de normalidad para Rotación Laboral



Dado que la prueba de normalidad de Shapiro Wilks es $p=0.003$ entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , es decir los datos no tienen una distribución normal, por tanto, aplicamos la estadística no paramétrica

Hipótesis general

H_0 : No existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022

H_1 : Existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y la Rotación

Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022

Nivel de significación:

El nivel de significación es $\alpha = 0.05$

Nivel de confiabilidad = 95%

La decisión se da si:

El nivel de significancia $p < \alpha$, en ese caso se rechaza H_0

El nivel de significancia $p > \alpha$, en ese caso no se rechaza H_0

5.3.2. Prueba estadística

Para la presente investigación se ha usado el Rho de Spearman por ser una prueba no paramétrica, estadígrafo que se utiliza con frecuencia.

Tabla 33: Coeficiente de correlación de Spearman: Clima organizacional y rotación laboral

			Clima organizacional	Rotación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Decisión estadística:

Se demostró una correlación significativa y se califica como adecuada, el resultado (RHO = 0.780); además, se encontró que el p valor fue menor a 0.05 en tal sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de tal manera que se evidencia que existe una influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.

H₁: Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.

Nivel de significación:

El nivel de significación es $\alpha = 0.05$

Nivel de confiabilidad = 95%

La decisión se da si:

El nivel de significancia $p < \alpha$, en ese caso se rechaza H₀

El nivel de significancia $p > \alpha$, en ese caso no se rechaza H₀

Tabla 34: Correlación entre Liderazgo Transformacional y Rotación Laboral

		Liderazgo Transformacional	Rotación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,611**
		N	66
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,611**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	66

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

Decisión estadística:

Se demostró una correlación significativa y se califica como adecuada, el resultado (RHO = 0.611); además, se encontró que el p valor fue menor a 0.05 en tal sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de tal manera que se evidencia que Existe relación significativa entre el Liderazgo

transformacional con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe significativamente un grado de influencia de motivación personal con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.

H₁: Existe significativamente un grado de influencia de motivación personal con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.

Nivel de significación:

El nivel de significación es $\alpha = 0.05$

Nivel de confiabilidad = 95%

La decisión se da si:

El nivel de significancia $p < \alpha$, en ese caso se rechaza H₀

El nivel de significancia $p > \alpha$, en ese caso no se rechaza H₀

Tabla 35: Correlación entre Motivación Personal y Rotación Laboral

			Motivación Personal	Rotación laboral
Rho de Spearman	Motivación Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Decisión estadística:

Se demostró una correlación significativa y se califica como adecuada, el resultado (RHO = 0.575); además, se encontró que el p valor fue menor a 0.05 en tal sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de tal

manera que se evidencia que Existe significativamente un grado de influencia de motivación personal con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.



Hipótesis específica 3

H₀: No Existe relación significativa entre la Comunicación interna y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.

H₁: Existe relación significativa entre la Comunicación interna y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.

Nivel de significación:

El nivel de significación es $\alpha = 0.05$

Nivel de confiabilidad = 95%

La decisión se da si:

El nivel de significancia $p < \alpha$, en ese caso se rechaza H₀

El nivel de significancia $p > \alpha$, en ese caso no se rechaza H₀

Tabla 36: Correlación entre Comunicación Interna y Rotación Laboral

			Comunicación Interna	Rotación laboral
Rho de	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
Spearman	Interna	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Decisión estadística:

Se demostró una correlación significativa y se califica como adecuada, el

resultado ($RHO = 0.858$); además, se encontró que el p valor fue menor a 0.05 en tal sentido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de tal manera que se evidencia que existe relación significativa entre la Comunicación interna y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.



VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

El coeficiente de correlación RHO de Spearman ha permitido establecer que existe una influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022, calificándose de una correlación adecuada al obtener un valor del RHO = 0.780, con un p valor < 0.05, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula; el nivel de alcanzado del clima organizacional se encuentra en 43.9% como nivel medio, mientras que el nivel de rotación alcanzó el 37.9%, lo cual nos permite deducir que con un clima organizacional medio la rotación laboral tiene niveles bajos, eso nos lleva a reflexionar, que la sensibilidad de los trabajadores a la rotación laboral afecta su percepción. En el mismo sentido, se ha encontrado un 61.10% de correlación entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral, esto significa que la empresa realiza estrategias de liderazgo; se observó que la correlación entre motivación personal y la Rotación laboral está en 57.5%; y, la correlación que se presentó entre la Comunicación interna y la Rotación Laboral fue de 85.8%.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Para (López Neira, 2021) el clima organizacional influye directa y positivamente en el desempeño laboral en personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, concordante con los niveles de correlación observados en la presente investigación, dado que en toda organización se instituye un clima organizacional; ésta, puede afectar ya sea al

desempeño laboral o a la percepción de los niveles de rotación laboral, en el fondo, crear un buen clima organizacional permite sosiego en los trabajadores de la organización.

Cortéz (2009), señala en su investigación que la preocupación de los directivos de una organización se encuentran ligados a la comprensión del trabajo, el cumplimiento de los objetivos, así como en la atención de la realización personal y profesional del personal, en general, la percepción de satisfacción del clima organizacional implica una mejora del ambiente de trabajo, con liderazgo, participación, motivación y reciprocidad; en consonancia a decir de los resultados de la presente investigación, Inmunochem presenta un clima organizacional medio y la percepción de la rotación laboral también es media, sin embargo, queda la creencia que conlleva a una baja productividad, al respecto, (Patlán Pérez et al., 2012), coinciden que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, los factores considerados corresponden al liderazgo, a los beneficios y recompensas, autonomía, unión, relaciones sociales y apoyo entre compañeros; mientras (Andrade Martínez, 2010) considera que la rotación de personal se asocia con la satisfacción laboral y en el fondo lograr máxima eficiencia.

La rotación de personal en toda organización es necesaria, en la medida que genera renovación en la dinámica de trabajo, es una justificación técnica, las causas más comunes pueden ser una supervisión inadecuada, o un clima organizacional desfavorable, el estancamiento mediático de la empresa, trabajo no satisfecho de los colaboradores; a la vez, la rotación laboral puede traer como consecuencia el incremento de los costos operativos, vacíos en el proceso

productivo, o afecta a la productividad como lo refiere (Becerra García, 2018) en su estudio correlacionado, en coincidencia con la presente investigación, tanto el liderazgo transformacional, la motivación personal y la comunicación son condicionantes para tener un buen clima organizacional de tal manera que con una rotación laboral media, la afectación al clima es media.

6.3. Responsabilidad ética


Se ha elaborado la presente investigación, tomando en consideración las referencias con apego al estilo APA, las que establecen normas para las fuentes citadas de libros, artículos y tesis que sustentan el marco referencial y las bases teóricas; es fundamental discurrir con responsabilidad ética, el proceso de investigación, adquiriendo el compromiso de mantener los rangos de similitud dispuestos por la universidad como se ha estimado en el informe final.



VII. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró evidencia empírica al probar que existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022, lo confirma el valor del coeficiente de correlación RHO de Spearman ($RHO=0.780$ correlación alta), y el p-valor menor a 0.05 medición basado en el número de concordancias y discordancias.

Segunda: Se ha comprobado que existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM, con un índice de Rho de Spearman = 0.611 (correlación moderada) y un p-valor = 0.000 inferior al valor de alfa (0.05)

Tercera: Queda demostrado que hay influencia significativa entre la motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM, el coeficiente de correlación Spearman RHO fue = 0.575 (correlación moderada) y un p-valor = 0.000 valor menor a alfa (0.05). 

Cuarta: Se ha encontrado relación significativa, entre la Comunicación interna y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM, al aplicar la prueba del coeficiente de correlación RHO de Spearman = 0.858 (correlación alta) y un p-valor = 0.000 que es inferior al valor de alfa = 0.05.

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Los resultados de la investigación, nos permite recomendar a los directivos de INUMOCHEM, reconocer la importancia de gestionar una rotación laboral controlada, que permita consolidar el clima organizacional, y por ende la estabilidad operativa de la empresa.

Segunda: A los promotores de INMUNOCHEM, sugerir a continuar el ejercicio del liderazgo transformacional, dado que, como efecto, la Rotación laboral se presenta moderada entre sus trabajadores.

Tercera: Todo indica que la motivación personal es un elemento relevante que influye disminuir la percepción negativa de la rotación laboral en trabajadores de la empresa INMUNOCHEM, por lo que se recomienda a los directivos de la empresa a promover programas de motivación.

Cuarta: Es importante que INMUNOCHEM desarrolle un sistema de comunicación interna, dado que la relación se hace significativa contra la Rotación Laboral.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revsta IIPSI*, 13.
- ADEN, & Educational Group. (2022). *¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder?* ADEN. <https://blog.aden.org/que-es-el-liderazgo-y-cuales-son-las-cualidades-mas-importantes-de-un-lider>
- Andrade Martínez, M. L. (2010). *UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA AUTOR*. Universidad Politécnica Salesiana.
- Arce, D. (2019, April 8). "La fidelización se ha convertido en una suerte de ventaja competitiva." *América Economía*.
<https://www.americaeconomia.com/articulos/entrevistas/ceo-gluky-group-la-fidelizacion-se-ha-convertido-en-una-suerte-de-ventaja>
- Arias Galicia, F., Varela Sosa, D., Loli Pineda, A., & Quintana Otiniano, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación En Psicología*, 6(2), 13–25. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>
- Becerra García, N. (2018). *Rotación de personal y productividad en un área de una Empresa de Servicios Logísticos en la Región Callao* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35447/Becerra_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (M. P. Guzmán Brito & J. L. Rodríguez Tepezano, Eds.; Tercera). McGraw Hill.
<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del->



talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf

- Cortés Jiménez, N. M. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009.* [Universidad Veracruzana]. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/30006/NelsyMCortesJimenez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Enríquez, C. (2013). La rotación eleva los costos de la empresa. *Revista Líderes*. <https://www.revistalideres.ec/lideres/rotacion-eleva-costos-empresa.html>
- Equipo editorial, E. (2022, August 12). *Relaciones Sociales - Concepto, tipos, características y ejemplos*. Concepto. <https://concepto.de/relaciones-sociales/>
- Ferragud, C. E. (2019). *Propuestas para mejorar el clima laboral y resolución de situaciones conflictivas* [Universidad Siglo 21]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/16876/Ferragud%20Cynthia%20Elizabeth%20TFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- FinalScout. (2022). *La tecnología de INMUNOCHEM SAC*. FinalScout. https://finalscout.com/company/inmunochem_s_a_c
- Flores, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas (Factors that cause personnel rotation in mexican companies). *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 65–99. www.daenajournal.org
- García, María., & Ibarra, Luis. (2017). *¿Qué es el clima organizacional?* Clima Organizacional. <https://corganizacional1.wordpress.com/que-es/>
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos Administrativos*, 42.

<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>

Gómez Encinas, L. (2013). El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta, Revista de Ciencias Sociales*, 56.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>

InmunoCHEM. (2019). *INMUNOCHEM*. Acerca de INMUNOCHEM. <https://inmunochem.com/>

Inmunochem. (2019). *Inmunochem*. Publicidad Inmunochem. <https://inmunochem.com/>

Langle Flores, M. Angel., Méndez Cabrera, Olegario., & Sánchez Saavedra, Jimena. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Revista Análisis Económico*, XXXVI. <https://www.redalyc.org/journal/413/41370425008/html/>

Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (2020, August 16). *Estructura organizacional: qué es, diseño, importancia*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/la-estructura-organizacional/>

López Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil* [Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Montserrat Razo García, I. (2010). *Estrategias para disminuir la rotación de personal en el área de cajas y autoservicio de papelería DABO S.A. de C.V.* 2019 [Instituto Politécnico Nacional].

- <https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/8406/1/A2.789.pdf>
- Moultry Belcher, L. (2001, April 1). ¿Cuáles son las causas de la alta tasa de rotación laboral? | Pequeña y mediana empresa - La Voz Texas. *La Voz de Houston*. <https://pyme.lavoztx.com/cules-son-las-causas-de-la-alta-tasa-de-rotacin-laboral-10779.html>
- MTPE, & Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Remuneraciones. *Trabajo*. www.trabajo.gob.pe
- OIT, O. I. del T. (2016). *Mejore su negocio. El recurso humano y la productividad*. IMESUN. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Omnisalud S.A. (2021). *Rotación de personal: por qué ocurre en las empresas*. Intranet Omnisalud. <https://omnisalud.co/5-problemas-de-una-empresa-con-alta-rotacion-de-personal/>
- Ortiz-Sykes, K. (2021). *¿Qué es la comunicación efectiva? Elementos, tipos y ejemplos*. Guía Para Desarrollar Una Comunicación Efectiva. <https://blog.hubspot.es/sales/comunicacion-efectiva>
- Patlán Pérez, Juana., Martínez Torres, Edgar., & Hernández Hernández, Rosalía. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5). <http://ssrn.com/abstract=2094718>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-

95182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019a). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV, núm. 28. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Pilligua Lucas, C. Fabricio., & Arteaga Ureta, F. María. (2019b). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Piña Pinedo, N. L. (2020). *Propuesta para reducir la rotación de personal en una Empresa de Servicio, Lima 2020* [Tesis]. Universidad Norbert Wiener.
- QuestionPro. (2022). *Trabajo en equipo: Qué es y cuáles son sus ventajas*. Colaboradores QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Pearson, Ed.; Décima Edición). Prentice Hall. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-10ed-Robbins-y-Coulter-1.pdf>
- Ros Guash, J. A. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos* [Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Ruggie, John., & NNUU, N. U. (2012). *LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS Guía para la interpretación*.
- Ruiz C, J. K., Silva V, N. G., & Vanga A, M. G. (2008). Ética empresarial y el

- desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(43), 417–441.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Sodexo. (2014). *Compromiso laboral de los empleados: ¿Por qué es tan importante?* Sodexo. <https://www.sodexo.es/blog/compromiso-laboral-empresa/>
- Toledo Díaz de León, M. en E. N. (2010). *Población y muestra*. 1–67.
<https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Trelles Tadeo, E. L. (2019). *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del Distrito del Agustino, 2018* [Tesis]. Universidad de Ssan Martín de Porres.
- Trinidad Leiva, J. M. (2019). *El clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de la empresa Bol Plas S.A.C., del Distrito de Puente Piedra en el año 2019* [Universidad Tecnológica del Perú].
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1637/Jhaqueli na%20Trinidad_Trabajo%20de%20Investigaci%c3%b3n_Bachiller_2019.p df?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1637/Jhaqueli%20Trinidad_Trabajo%20de%20Investigaci%c3%b3n_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Uriarte, M. (2020). *Call Center: qué es, cómo funciona, tipos y desafíos - Omnia WFM*. Omnia - WFM. <https://omniawfm.com/blog/call-center-que-es.php>
- Zimmermann, J. C. (2010, December 4). *Sepa cómo evitar la Rotación de Personal*. By Equipo Navent. <https://www.bumeran.com.pe/noticias/sepa-como-evitar-la-rotacion-de-personal/>

ANEXOS

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INMUNOCHEM S.A.C. LIMA 2022

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la influencia existente entre el Clima organizacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022?	Determinar la influencia existente entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022	Existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022			X11 Influencia idealizada X12 Motivación inspirada	TIPO Investigación básica NIVEL Explicativa causal
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	X: Clima Organizacional	X1: Liderazgo transformacional	X21 Número de ausencias X22 Resistencia a asumir responsabilidades	DISEÑO Descriptivo correlacional Transversal No experimental
¿Cuál es la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Determinar la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.		X2: Motivación personal	X31 Conocimiento de la misión, visión, valores X32 Participación	MÉTODO Hipotético deductivo
¿De qué manera el grado de Influencia existe entre la Motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Determinar el grado de Influencia existente entre la Motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Existe significativamente un grado de influencia de motivación personal con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.		X3: Comunicación interna	Y11 Relaciones internas Y12 Políticas de incentivos	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario de encuesta
¿Cómo influye la Comunicación interna en la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Analizar la influencia de la Comunicación interna en la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Existe relación significativa entre la Comunicación interna y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Y: Rotación Laboral	Y2: Fenómenos externos	Y31 Convocatoria laboral Y32 Situación económica personal	POBLACIÓN Trabajadores Empresa INMUNOCHEM (80)
				Y3: Factor capital	Y41 Equipos de trabajo Y42 Instalaciones, infraestructura	MUESTRA 66

Nota: elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



ESCALA PARA CLIMA ORGANIZACIONAL

Buen día, el siguiente formato es una encuesta en la que usted completará, marcando una alternativa según la interrogante, se le pide que responda en forma honesta, se trata de buscar información sobre el clima organizacional que la Empresa INMUNOCHEM S.A.C. desarrolla. Complete el cuestionario colocando un número del 1 al 5 según lo crea conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

DIM	ítem	Escala para clima organizacional	1	2	3	4	5
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	¿La empresa fomenta programas de inducción para sus trabajadores?					
	2	¿Existe en la empresa un liderazgo inspiracional que guíe y motive y a quien se siga?					
	3	¿Existe un respeto irrestricto por parte de los directivos para con todos los trabajadores de la empresa?					
	4	¿Los directivos se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo idóneo para conseguir los objetivos establecidos?					
MOTIVACIÓN PERSONAL	5	¿La empresa busca implementar política de incentivos laborales para sus trabajadores?					
	6	¿La empresa fomenta actividades benéficas - sociales que logre que sus trabajadores confraternicen?					
	7	¿La empresa busca obtener el esfuerzo extra de sus trabajadores para lograr niveles óptimos de desempeño?					
	8	¿Los directivos generan confianza y optimismo en sus trabajadores?					
COMUNICACIÓN INTERNA	9	¿La empresa se preocupa en escuchar y tratar el mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores?					
	10	¿La comunicación en la empresa es efectiva - directa, llega a todos los trabajadores?					
	11	¿En la empresa, los trabajadores se comunican de manera informal?					
	12	¿La empresa desarrolla programas psicológicos para estimular positivamente a sus trabajadores?					

Elaboración propia



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



ESCALA PARA ROTACIÓN LABORAL

Buen día, el siguiente formato es una encuesta en la que usted completará, marcando una alternativa según la interrogante, se le pide que responda en forma honesta, se trata de buscar información sobre la rotación laboral que la Empresa INMUNOCHEM S.A.C. presenta. Complete el cuestionario colocando un número del 1 al 5 según lo crea conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

DIM		Escala para rotación laboral				
		1	2	3	4	5
FENÓMENOS INTERNOS	1	¿La empresa es consciente de diseñar políticas de incentivos para mantener la lealtad de sus trabajadores?				
	2	¿Los directivos buscan promover que los trabajadores se sientan bien y larga permanencia en la empresa?				
	3	¿Los trabajadores mantienen un grado de confidencialidad de información de la empresa?				
	4	¿La empresa cuenta con programas de capacitación y promueve las buenas relaciones entre sus trabajadores?				
FENÓMENOS EXTERNOS	5	¿En la empresa existe un grado de responsabilidad en el proceso de convocatoria laboral?				
	6	¿Los directivos son conscientes que deben organizar las actividades de la empresa frente a la situación económica?				
	7	¿Los trabajadores consideran que existe un nivel de compromiso con los objetivos de la empresa cuando existan problemas económicos en ella?				
	8	¿La empresa durante el tiempo de pandemia, ha tenido demanda laboral?				
FACTOR CAPITAL	9	¿La empresa cuenta con programas de formación de equipos de trabajo?				
	10	¿La empresa cuenta con los equipos y materiales necesarios para la realización de las funciones de sus trabajadores?				
	11	¿La empresa se preocupa por mantener sus instalaciones e infraestructura en buen estado?				
	12	¿La empresa es consciente de diseñar e implementar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos y materiales?				

Elaboración propia



Anexo 3: Base de datos

Datos Generales					CLIMA ORGANIZACIONAL										ROTACIÓN LABORAL										Clima	Rotación					
N°	Edad	Género	Cargo	Tiempo de Servicios	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				MOTIVACIÓN PERSONAL				COMUNICACIÓN INTERNA				FENÓMENOS INTERNOS				FENÓMENOS EXTERNO						FACTOR CAPITAL				
					VIP1	VIP2	VIP3	VIP4	VIP5	VIP6	VIP7	VIP8	VIP9	VIP10	VIP11	VIP12	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P8			V2P9	V2P10	V2P11	V2P12	
1	36	1	1	1	3	2	4	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	5	3	32	41	
2	25	1	1	1	3	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	2	5	2	4	2	5	5	4	4	1	4	4	4	31	44	
3	24	1	1	1	1	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	1	4	2	4	1	4	5	4	3	2	4	5	4	30	42	
4	32	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	1	3	1	5	2	4	5	4	2	2	5	4	4	32	41	
5	27	1	1	1	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	5	4	4	2	4	4	4	33	43	
6	25	2	1	1	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	2	1	4	2	5	2	5	4	5	3	2	5	4	4	32	45	
7	28	2	1	1	3	3	3	3	2	1	3	4	1	4	3	1	4	1	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	31	40	
8	31	2	1	1	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	2	2	5	2	4	1	3	4	3	2	1	5	4	4	34	38	
9	33	2	1	1	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	1	3	3	4	2	5	4	5	4	1	4	4	5	35	44	
10	38	2	1	1	1	3	4	4	3	1	4	4	2	3	2	2	5	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	33	43	
11	25	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	4	1	5	1	4	5	4	3	2	4	5	4	31	42	
12	27	2	1	1	1	2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	2	4	5	4	4	1	4	5	5	36	43	
13	32	2	1	1	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	1	5	2	4	2	3	4	4	3	1	4	4	5	33	41	
14	25	2	1	1	3	2	3	4	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	5	1	4	4	4	4	2	5	4	4	34	43	
15	27	2	1	1	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	34	41	
16	45	2	1	1	2	1	3	3	2	1	3	4	2	4	2	2	4	2	4	1	5	4	3	4	1	4	5	5	29	42	
17	32	2	1	1	1	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4	2	5	2	5	4	4	3	2	4	4	4	30	43	
18	27	2	1	1	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	35	39	
19	30	2	1	1	3	4	4	3	3	1	5	4	4	5	4	1	1	1	3	1	5	5	3	1	1	4	3	3	41	31	
20	37	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	2	3	5	1	4	4	4	5	1	4	4	5	24	42	
21	29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	42	45	
22	25	1	1	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45	49
23	25	1	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	47	48	
24	24	1	1	1	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	49	47	



25	23	2	2	2	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48	50				
26	25	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4	56	49				
27	27	2	2	2	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	47	47		
28	35	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45		
29	33	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	43		
30	26	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47	50		
31	19	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	48	50
32	25	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	37	43		
33	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	29	38		
34	25	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	43	51		
35	21	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	5	2	2	3	2	2	2	3	3	2	26	31		
36	22	1	1	3	1	2	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	4	5	1	3	3	4	4	1	3	4	5	5	3	29	41	
37	19	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	27	36	
38	27	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	4	40	45	
39	26	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	38	45		
40	28	2	2	1	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	42	35	
41	36	2	1	2	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	51	47		
42	28	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	4	56	49		
43	21	1	1	2	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	47	47	
44	32	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	41	45	
45	21	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	37	43
46	19	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47	50	
47	20	1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48	50
48	20	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	37	43	
49	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	29	38		
50	20	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	43	51		
51	15	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	5	2	2	3	2	2	2	3	3	2	26	31		
52	29	2	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	4	5	1	3	3	4	4	1	3	4	5	5	3	29	41	
53	33	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	27	36		
54	35	1	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	4	56	49		
55	27	2	1	2	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	47	47		
56	21	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	45	



57	25	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	37	43		
58	36	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47	50		
59	28	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48	50		
60	22	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	37	43	
61	32	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	29	38
62	21	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	43	51		
63	19	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	5	2	2	3	2	2	2	3	3	2	26	31		
64	18	1	3	2	1	2	3	3	1	2	3	1	3	3	3	4	5	1	3	3	4	4	1	3	4	5	5	3	29	41		
65	26	2	2	1	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	27	36		
66	18	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	4	40	45		

Anexo 4: Instrumento de opinión de expertos

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS



DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
	FCA - UNAC	Opinión de experto	
Título del Estudio:			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	5	11	16	21	26	32	38	41	46	52	58	61	66	72	78	81	86	92	98	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos																					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					
PROMEDIO																						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

FECHA:

Firma de Experto

Matriz de Consistencia

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INMUNOCHEM S.A.C. LIMA 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es la influencia existente entre el Clima organizacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022?	Determinar la influencia existente entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022	Existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022			Influencia idealizada	TIPO Investigación básica
Específicos ¿Cuál es la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Específicos Determinar la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Específicos Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Clima Organizacional	Liderazgo transformacional	Motivación inspirada	NIVEL Explicativa causal
¿De qué manera el grado de Influencia existe entre la Motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Determinar el grado de Influencia existente entre la Motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Existe significativamente un grado de influencia de motivación personal con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.		Motivación personal	Número de ausencias	DIÑO Descriptivo correlacional No experimental Transversal
¿Cómo influye la Comunicación interna en la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Analizar la influencia de la Comunicación interna en la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Existe relación significativa entre la Comunicación interna y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Rotación Laboral	Comunicación interna	22 Resistencia a asumir responsabilidades Conocimiento de la misión, visión, valores Participación	MÉTODO Hipotético deductivo TÉCNICA Encuesta
				Fenómenos internos	Relaciones internas Políticas de incentivos	INSTRUMENTO Cuestionario POBLACIÓN 80 trabajadores E. INMUNOCHEM
				Fenómenos externos	Convocatoria laboral Situación económica personal Equipos de trabajo	MUESTRA 66 trabajadores
				Factor capital	Instalaciones, infraestructura	

NOTA: Elaboración propia

Operacionalización de variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ESCALA
X: Clima Organizacional Se define operacionalmente mediante el puntaje general demostrado a través de la medición de sus dimensiones, liderazgo transformacional, motivación personal, comunicación interna	X1: Liderazgo transformacional	X11 Influencia idealizada	1	ORDINAL Escala de Likert nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre
		X12 Motivación inspirada	2	
			3	
			4	
	X2: Motivación personal	X21 Número de ausencias	5	
		X22 Resistencia a asumir responsabilidades	6	
			7	
			8	
	X3: Comunicación interna	X31 Conocimiento de la misión, visión, valores	9	
			10	
			11	
		X32 Participación	12	
Y: Rotación Laboral La rotación de personal se evalúa en consideración a los fenómenos internos y externos en el análisis de sus características específicas; utilizando un cuestionario de respuestas cerradas para conocer la percepción de los trabajadores	Y1: Fenómenos internos	Y11 Relaciones internas	1	ORDINAL Escala de Likert nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre
			2	
			3	
		Y12 Políticas de incentivos	4	
	Y2: Fenómenos externos	Y31 Convocatoria laboral	5	
			6	
		Y32 Situación económica personal	7	
			8	
	Y3: Factor capital	Y41 Equipos de trabajo	9	
			10	
		Y42 Instalaciones, infraestructura	11	
			12	

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Facultad de Ciencias Administrativas

Cuestionario de Clima Organizacional

Objetivo:

Recabar información sobre las actividades relacionadas con el Clima Organizacional

Datos generales:

Edad : _____ años
 Género : Mujer ___ Hombre ___
 Cargo : Empleado ___ Cargo especializado ___ Cargo Directivo ___
 Tiempo de servicios : 1 a 2 años ___ 2 a 5 años ___ De 5 a más años ___

Instrucciones:

El presente cuestionario es de tipo voluntario. Te pido que leas las preguntas y marca con una (X) la opción que consideres que sea tu respuesta.

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2= Casi nunca, 1 = Nunca

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
1	¿La empresa fomenta programas de inducción para sus trabajadores?					
2	¿Existe en la empresa un liderazgo inspiracional que guíe y motive y a quien se siga?					
3	¿Existe un respeto irrestricto por parte de los directivos para con todos los trabajadores de la empresa?					
4	¿Los directivos se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo idóneo para conseguir los objetivos establecidos?					
5	¿La empresa busca implementar política de incentivos laborales para sus trabajadores?					
6	¿La empresa fomenta actividades benéficas - sociales que logre que sus trabajadores confraternicen?					
7	¿La empresa busca obtener el esfuerzo extra de sus trabajadores para lograr niveles óptimos de desempeño?					
8	¿Los directivos generan confianza y optimismo en sus trabajadores?					
9	¿La empresa se preocupa en escuchar y tratar el mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores?					
10	¿La comunicación en la empresa es efectiva - directa, llega a todos los trabajadores?					
11	¿En la empresa, los trabajadores se comunican de manera informal?					
12	¿La empresa desarrolla programas psicológicos para estimular positivamente a sus trabajadores?					

Gracias por participar

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Facultad de Ciencias Administrativas

Cuestionario sobre Rotación Laboral

Objetivo:

Recabar información sobre las actividades relacionadas con la Rotación Laboral

Instrucciones:

El presente cuestionario es de tipo voluntario. Te pido que leas las preguntas y marca con una (X) la opción que consideres que sea tu respuesta.

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2= Casi nunca, 1 = Nunca

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
1	¿La empresa es consciente de diseñar políticas de incentivos para mantener la lealtad de sus trabajadores?					
2	¿Los directivos buscan promover que los trabajadores se sientan bien y larga permanencia en la empresa?					
3	¿Los trabajadores mantienen un grado de confidencialidad de información de la empresa?					
4	¿La empresa cuenta con programas de capacitación y promueve las buenas relaciones entre sus trabajadores?					
5	¿En la empresa existe un grado de responsabilidad en el proceso de convocatoria laboral?					
6	¿Los directivos son conscientes que deben organizar las actividades de la empresa frente a la situación económica?					
7	¿Los trabajadores consideran que existe un nivel de compromiso con los objetivos de la empresa cuando existan problemas económicos en ella?					
8	¿La empresa durante el tiempo de pandemia, ha tenido demanda laboral?					
9	¿La empresa cuenta con programas de formación de equipos de trabajo?					
10	¿La empresa cuenta con los equipos y materiales necesarios para la realización de las funciones de sus trabajadores?					
11	¿La empresa se preocupa por mantener sus instalaciones e infraestructura en buen estado?					
12	¿La empresa es consciente de diseñar e implementar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos y materiales?					

Gracias por participar

Matriz de Consistencia

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INMUNOCHEM S.A.C. LIMA 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es la influencia existente entre el Clima organizacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022?	Determinar la influencia existente entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022	Existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022			Influencia idealizada	TIPO Investigación básica
Específicos ¿Cuál es la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Específicos Determinar la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Específicos Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Clima Organizacional	Liderazgo transformacional	Motivación inspirada	NIVEL Explicativa causal
¿De qué manera el grado de Influencia existe entre la Motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Determinar el grado de Influencia existente entre la Motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Existe significativamente un grado de influencia de motivación personal con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.		Motivación personal	Número de ausencias	DIÑO Descriptivo correlacional No experimental Transversal
¿Cómo influye la Comunicación interna en la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Analizar la influencia de la Comunicación interna en la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Existe relación significativa entre la Comunicación interna y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Rotación Laboral	Comunicación interna	22 Resistencia a asumir responsabilidades Conocimiento de la misión, visión, valores Participación	MÉTODO Hipotético deductivo TÉCNICA Encuesta
				Fenómenos internos	Relaciones internas Políticas de incentivos	INSTRUMENTO Cuestionario POBLACIÓN 80 trabajadores E. INMUNOCHEM
				Fenómenos externos	Convocatoria laboral Situación económica personal Equipos de trabajo	MUESTRA 66 trabajadores
				Factor capital	Instalaciones, infraestructura	

NOTA: Elaboración propia

Operacionalización de variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ESCALA
X: Clima Organizacional Se define operacionalmente mediante el puntaje general demostrado a través de la medición de sus dimensiones, liderazgo transformacional, motivación personal, comunicación interna	X1: Liderazgo transformacional	X11 Influencia idealizada	1	ORDINAL Escala de Likert nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre
		X12 Motivación inspirada	2	
			3	
			4	
	X2: Motivación personal	X21 Número de ausencias	5	
		X22 Resistencia a asumir responsabilidades	6	
			7	
			8	
	X3: Comunicación interna	X31 Conocimiento de la misión, visión, valores	9	
			10	
		X32 Participación	11	
			12	
Y: Rotación Laboral La rotación de personal se evalúa en consideración a los fenómenos internos y externos en el análisis de sus características específicas; utilizando un cuestionario de respuestas cerradas para conocer la percepción de los trabajadores	Y1: Fenómenos internos	Y11 Relaciones internas	1	ORDINAL Escala de Likert nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre
		Y12 Políticas de incentivos	2	
			3	
			4	
	Y2: Fenómenos externos	Y31 Convocatoria laboral	5	
		Y32 Situación económica personal	6	
			7	
			8	
	Y3: Factor capital	Y41 Equipos de trabajo	9	
			10	
		Y42 Instalaciones, infraestructura	11	
			12	

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Facultad de Ciencias Administrativas

Cuestionario de Clima Organizacional

Objetivo:

Recabar información sobre las actividades relacionadas con el Clima Organizacional

Datos generales:

Edad : _____ años
 Género : Mujer ___ Hombre ___
 Cargo : Empleado ___ Cargo especializado ___ Cargo Directivo ___
 Tiempo de servicios : 1 a 2 años ___ 2 a 5 años ___ De 5 a más años ___

Instrucciones:

El presente cuestionario es de tipo voluntario. Te pido que leas las preguntas y marca con una (X) la opción que consideres que sea tu respuesta.

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2= Casi nunca, 1 = Nunca

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
1	¿La empresa fomenta programas de inducción para sus trabajadores?					
2	¿Existe en la empresa un liderazgo inspiracional que guíe y motive y a quien se siga?					
3	¿Existe un respeto irrestricto por parte de los directivos para con todos los trabajadores de la empresa?					
4	¿Los directivos se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo idóneo para conseguir los objetivos establecidos?					
5	¿La empresa busca implementar política de incentivos laborales para sus trabajadores?					
6	¿La empresa fomenta actividades benéficas - sociales que logre que sus trabajadores confraternicen?					
7	¿La empresa busca obtener el esfuerzo extra de sus trabajadores para lograr niveles óptimos de desempeño?					
8	¿Los directivos generan confianza y optimismo en sus trabajadores?					
9	¿La empresa se preocupa en escuchar y tratar el mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores?					
10	¿La comunicación en la empresa es efectiva - directa, llega a todos los trabajadores?					
11	¿En la empresa, los trabajadores se comunican de manera informal?					
12	¿La empresa desarrolla programas psicológicos para estimular positivamente a sus trabajadores?					

Gracias por participar

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Facultad de Ciencias Administrativas

Cuestionario sobre Rotación Laboral

Objetivo:

Recabar información sobre las actividades relacionadas con la Rotación Laboral

Instrucciones:

El presente cuestionario es de tipo voluntario. Te pido que leas las preguntas y marca con una (X) la opción que consideres que sea tu respuesta.

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2= Casi nunca, 1 = Nunca

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
1	¿La empresa es consciente de diseñar políticas de incentivos para mantener la lealtad de sus trabajadores?					
2	¿Los directivos buscan promover que los trabajadores se sientan bien y larga permanencia en la empresa?					
3	¿Los trabajadores mantienen un grado de confidencialidad de información de la empresa?					
4	¿La empresa cuenta con programas de capacitación y promueve las buenas relaciones entre sus trabajadores?					
5	¿En la empresa existe un grado de responsabilidad en el proceso de convocatoria laboral?					
6	¿Los directivos son conscientes que deben organizar las actividades de la empresa frente a la situación económica?					
7	¿Los trabajadores consideran que existe un nivel de compromiso con los objetivos de la empresa cuando existan problemas económicos en ella?					
8	¿La empresa durante el tiempo de pandemia, ha tenido demanda laboral?					
9	¿La empresa cuenta con programas de formación de equipos de trabajo?					
10	¿La empresa cuenta con los equipos y materiales necesarios para la realización de las funciones de sus trabajadores?					
11	¿La empresa se preocupa por mantener sus instalaciones e infraestructura en buen estado?					
12	¿La empresa es consciente de diseñar e implementar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos y materiales?					

Gracias por participar

Matriz de Consistencia

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL, SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INMUNOCHEM S.A.C. LIMA 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es la influencia existente entre el Clima organizacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022?	Determinar la influencia existente entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022	Existe una influencia significativa entre el Clima organizacional y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C. Lima 2022			Influencia idealizada	TIPO Investigación básica
Específicos ¿Cuál es la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Específicos Determinar la influencia existente entre el Liderazgo transformacional y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Específicos Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Clima Organizacional	Liderazgo transformacional	Motivación inspirada	NIVEL Explicativa causal
¿De qué manera el grado de Influencia existe entre la Motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Determinar el grado de Influencia existente entre la Motivación personal y la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Existe significativamente un grado de influencia de motivación personal con la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.			Número de ausencias	DIÑO Descriptivo correlacional No experimental Transversal
¿Cómo influye la Comunicación interna en la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.?	Analizar la influencia de la Comunicación interna en la Rotación laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Existe relación significativa entre la Comunicación interna y la Rotación Laboral en los trabajadores de la empresa INMUNOCHEM S.A.C.	Rotación Laboral	Motivación personal Comunicación interna Fenómenos internos	22 Resistencia a asumir responsabilidades Conocimiento de la misión, visión, valores Participación Relaciones internas Políticas de incentivos	MÉTODO Hipotético deductivo TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario POBLACIÓN 80 trabajadores E. INMUNOCHEM MUESTRA 66 trabajadores
					Convocatoria laboral Situación económica personal Equipos de trabajo Factor capital Instalaciones, infraestructura	

NOTA: Elaboración propia

Operacionalización de variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ESCALA	
X: Clima Organizacional Se define operacionalmente mediante el puntaje general demostrado a través de la medición de sus dimensiones, liderazgo transformacional, motivación personal, comunicación interna	X1: Liderazgo transformacional	X11 Influencia idealizada	1	ORDINAL Escala de Likert nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	
		X12 Motivación inspirada	2		
		X21 Número de ausencias	3		
		X22 Resistencia a asumir responsabilidades	4		
		X31 Conocimiento de la misión, visión, valores	5		
		X32 Participación	6		
	X2: Motivación personal	X3: Comunicación interna	X31 Conocimiento de la misión, visión, valores		7
			X32 Participación		8
			X31 Conocimiento de la misión, visión, valores		9
			X32 Participación		10
			X31 Conocimiento de la misión, visión, valores		11
			X32 Participación		12
Y: Rotación Laboral La rotación de personal se evalúa en consideración a los fenómenos internos y externos en el análisis de sus características específicas; utilizando un cuestionario de respuestas cerradas para conocer la percepción de los trabajadores	Y1: Fenómenos internos	Y11 Relaciones internas	1	ORDINAL Escala de Likert nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	
		Y12 Políticas de incentivos	2		
		Y31 Convocatoria laboral	3		
		Y32 Situación económica personal	4		
		Y41 Equipos de trabajo	5		
		Y42 Instalaciones, infraestructura	6		
	Y2: Fenómenos externos	Y3: Factor capital	Y31 Convocatoria laboral		7
			Y32 Situación económica personal		8
			Y41 Equipos de trabajo		9
			Y42 Instalaciones, infraestructura		10
			Y41 Equipos de trabajo		11
			Y42 Instalaciones, infraestructura		12

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Facultad de Ciencias Administrativas

Cuestionario de Clima Organizacional

Objetivo:

Recabar información sobre las actividades relacionadas con el Clima Organizacional

Datos generales:

Edad : _____ años
 Género : Mujer ___ Hombre ___
 Cargo : Empleado ___ Cargo especializado ___ Cargo Directivo ___
 Tiempo de servicios : 1 a 2 años ___ 2 a 5 años ___ De 5 a más años ___

Instrucciones:

El presente cuestionario es de tipo voluntario. Te pido que leas las preguntas y marca con una (X) la opción que consideres que sea tu respuesta.

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2= Casi nunca, 1 = Nunca

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
1	¿La empresa fomenta programas de inducción para sus trabajadores?					
2	¿Existe en la empresa un liderazgo inspiracional que guíe y motive y a quien se siga?					
3	¿Existe un respeto irrestricto por parte de los directivos para con todos los trabajadores de la empresa?					
4	¿Los directivos se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo idóneo para conseguir los objetivos establecidos?					
5	¿La empresa busca implementar política de incentivos laborales para sus trabajadores?					
6	¿La empresa fomenta actividades benéficas - sociales que logre que sus trabajadores confraternicen?					
7	¿La empresa busca obtener el esfuerzo extra de sus trabajadores para lograr niveles óptimos de desempeño?					
8	¿Los directivos generan confianza y optimismo en sus trabajadores?					
9	¿La empresa se preocupa en escuchar y tratar el mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores?					
10	¿La comunicación en la empresa es efectiva - directa, llega a todos los trabajadores?					
11	¿En la empresa, los trabajadores se comunican de manera informal?					
12	¿La empresa desarrolla programas psicológicos para estimular positivamente a sus trabajadores?					

Gracias por participar

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Facultad de Ciencias Administrativas

Cuestionario sobre Rotación Laboral

Objetivo:

Recabar información sobre las actividades relacionadas con la Rotación Laboral

Instrucciones:

El presente cuestionario es de tipo voluntario. Te pido que leas las preguntas y marca con una (X) la opción que consideres que sea tu respuesta.

5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2= Casi nunca, 1 = Nunca

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
1	¿La empresa es consciente de diseñar políticas de incentivos para mantener la lealtad de sus trabajadores?					
2	¿Los directivos buscan promover que los trabajadores se sientan bien y larga permanencia en la empresa?					
3	¿Los trabajadores mantienen un grado de confidencialidad de información de la empresa?					
4	¿La empresa cuenta con programas de capacitación y promueve las buenas relaciones entre sus trabajadores?					
5	¿En la empresa existe un grado de responsabilidad en el proceso de convocatoria laboral?					
6	¿Los directivos son conscientes que deben organizar las actividades de la empresa frente a la situación económica?					
7	¿Los trabajadores consideran que existe un nivel de compromiso con los objetivos de la empresa cuando existan problemas económicos en ella?					
8	¿La empresa durante el tiempo de pandemia, ha tenido demanda laboral?					
9	¿La empresa cuenta con programas de formación de equipos de trabajo?					
10	¿La empresa cuenta con los equipos y materiales necesarios para la realización de las funciones de sus trabajadores?					
11	¿La empresa se preocupa por mantener sus instalaciones e infraestructura en buen estado?					
12	¿La empresa es consciente de diseñar e implementar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos y materiales?					

Gracias por participar

