

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

“EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA
EMPRESA MDB SOLUCIONES S.A.C. LIMA – 2021”.

AUTOR:

BACH. APARCANA MIRANDA, CHRISTIAN ALEJANDRO

ASESOR: DR. RUFINO ALEJOS IPANAQUÉ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS,
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Callao, 2024

PERÚ

TESIS - APARCANA MIRANDA CHRISTIAN ALEJANDRO

21%
Textos sospechosos



19% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
4% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS - APARCANA MIRANDA CHRISTIAN ALEJANDRO.pdf
ID del documento: ae333ea7cf95c79244cd7a492e92702fb7cc03cd
Tamaño del documento original: 1,99 MB

Depositante: FCA PRÉGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 3/4/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 3/4/2024

Número de palabras: 17.591
Número de caracteres: 124.848

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	recursosbiblio.url.edu.gt http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesis/gtcd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf 6 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (715 palabras)
2	1library.co Consecuencias de la Rotación Laboral - Bases Teóricas https://1library.co/articulo/consecuencias-de-la-rotacion-laboral-bases-teoricas.2xv43wy	3%		Palabras idénticas: 3% (489 palabras)
3	1library.co MARCO CONCEPTUAL a) CLIMA ORGANIZACIONAL: https://1library.co/articulo/marco-conceptual-a-clima-organizacional.oy8p40q#~:text=Se+refiere+al+... 13 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (424 palabras)
4	tesis.pucp.edu.pe https://tesis.pucp.edu.pe/rep/positivo/bestraam/handle/20.500.12404/15975/FERNANDEZ_LUQUE_A... 2 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (367 palabras)
5	1library.co Factores Causales de la Rotación Laboral - Bases Teóricas https://1library.co/articulo/factores-causales-rotacion-laboral-bases-teoricas.2xv43wy	2%		Palabras idénticas: 2% (406 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	1library.co Marco Teórico - MARCO REFERENCIAL CIENTIFICO https://1library.co/articulo/marco-teorico-marco-referencial-cientifico.ky6rpggy	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	doi.org Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de... https://doi.org/10.17081/dage.14.2.5320	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
3	repositorio.usanpedro.edu.pe http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/USANPEDRO/10705/1/Tesis_G0151.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
4	repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7853/TESES_FCA_ALIRES-MAMANI-RE...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
5	repositorio.autonoma.edu.pe https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1545/fojas_Poñocarrero_Fran...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4896/Castro_pl.pdf
- <https://www.ceplan.gob.pe/wpcontent/uploads/2019/01/Peru-2030-Tendencias>
- <https://hbr.org/2017/03/why>
- <https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/4-types-of>
- <https://www.ceplan.gob.pe/wpcontent/uploads/2019/01/Peru-2030-Tendencias-globales-y-regionales-CEPLAN.pdf>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
 "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
 conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"



ACTA N° 12 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS DE FECHA 25 DE ABRIL DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 62 ACTA N° 12 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

A los 25 días del mes abril del año 2024, siendo las 16:00 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 141-2023-D-FCA-UNAC y 125-2024-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo	: Presidente
Dra. Maria Celina Huaman Mejia	: Secretaria
Mg. Maibi Ana Plasencia Alva	: Vocal
Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis del Bachiller **APARCANA MIRANDA CHRISTIAN ALEJANDRO**, quien, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustenta la tesis titulada: "EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MDB SOLUCIONES S.A.C. LIMA - 2021", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por Aprobado por Unanimes con la escala de calificación cualitativa Bueno y calificación cuantitativa 15, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 16:50 horas del día 25 de abril del 2024.

Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo
 Presidente

Dra. Maria Celina Huaman Mejia
 Secretaria

Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
 Vocal

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD : Facultad de Ciencias Administrativas.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN : Pregrado

TITULO : “El ambiente organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB Soluciones S.A.C.Lima – 2021”.

AUTORES : BACH. Aparcana Miranda, Christian Alejandro.

Código ORCID : 0000-0002-1723-2014 DNI: 71395617

ASESOR : Alejos Ipanaqué, Rufino.

Código ORCID : 0000-0002-9478-3370 DNI: 25446892

LUGAR DE EJECUCIÓN : Empresa MDB Soluciones S.A.C. Lima.

UNIDADES DE ANÁLISIS: Trabajadores del área recursos humanos de la empresa MDB Soluciones S.A.C. Lima.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica.

ENFOQUE : Cuantitativo.

TEMA OCDE : 5.02.04 Negocios, Administración.



DEDICATORIA

Como finalización de este trabajo quiero agradecer a Dios, creador de todo lo existente, por haberme dado a mis padres: Nelly Miranda de Aparcana y Luis Aparcana García, quienes con su amor, ejemplo y esfuerzo me han permitido llegar al cumplimiento de esta meta.

También agradecer a mi familia que me han acompañado en todo mi proceso formativo como profesional.

A handwritten signature in black ink, written vertically on the right side of the page. The signature is cursive and appears to read 'Luis Aparcana García'.

ÍNDICE

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	3
DEDICATORIA	4
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema.....	14
1.3. Objetivos	14
1.4. Justificación	15
1.5. Delimitantes de la investigación.....	16
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes: Internacional y nacional.....	17
2.2. Bases teóricas	25
Consecuencias de la Rotación Laboral.....	42
Modelos de Rotación Laboral	44
2.3. Marco Conceptual.....	46
2.4. Definición de términos básicos:.....	49
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	52
3.1. Hipótesis	52
3.1.1 Operacionalización de las variables	54



IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	56
4.1. Diseño de investigación.....	56
4.2 . Método de investigación.....	57
4.3. Población y muestra.....	57
4.4. Lugar de estudio.....	57
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	57
4.6. Análisis y procesamiento de datos	58
4.7. Aspectos éticos en investigación.....	58
IV. RESULTADOS	59
Estadísticas de fiabilidad.....	59
5.1 Resultados Descriptivos	59
5.2. Resultados Inferenciales	71
Hipótesis específicas.....	72
VI.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
VII.- CONCLUSIONES	79
VIII. RECOMENDACIONES	81
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	82
ANEXOS	88



Índice de Tablas

Tabla 1	54
Tabla 2	55
Tabla 3	59
Tabla 4	59
Tabla 5	60
Tabla 6	60
Tabla 7	61
Tabla 8	61
Tabla 9	62
Tabla 10	62
Tabla 11	63
Tabla 12	63
Tabla 13	64
Tabla 14	64
Tabla 15	65
Tabla 16	66
Tabla 17	66
Tabla 18	67



RESUMEN

Durante los periodos de optimización de recursos, las empresas suelen sacrificar uno de sus activos más valiosos, el capital humano. En algunos casos, esto implica la separación de empleados de sus roles, llevándose consigo el conocimiento acumulado durante su tiempo de servicio y la inversión realizada por la organización en capacitación. Esta práctica resulta en la rotación de personal, donde otros miembros del equipo o área asumen las responsabilidades sin una preparación adecuada o una distribución equitativa de tareas. Este escenario genera actos de resiliencia que pueden convertir el clima laboral en algo hostil y dar lugar al desarrollo de cuadros de estrés laboral en los empleados, debido a la sobrecarga de responsabilidades. En repercusión, los trabajadores optan por renunciar a sus puestos de trabajo debido a la percepción negativa del ambiente laboral.

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el ambiente organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB Soluciones S.A.C. Se optó por una investigación con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional. Para la obtención de los datos, se empleó un cuestionario con escalas de Likert. Los resultados obtenidos indicaron una relación directa entre el clima organizacional y la rotación de personal. En conclusión, esta investigación ha demostrado una correlación positiva considerable entre ambas variables.

Palabras clave: Rotación de personal; clima organizacional; correlación.



ABSTRACT

During periods of resource optimization, companies often sacrifice one of their most valuable assets: human capital. In some cases, this involves separating employees from their roles, taking with them the knowledge accumulated during their tenure and the organization's investment in training. This practice results in personnel turnover, where other team members assume responsibilities without proper preparation or an equitable distribution of tasks. This scenario gives rise to acts of resilience that can turn the work environment hostile and lead to the development of workplace stress among employees due to the overload of responsibilities. Consequently, workers choose to resign from their positions due to the negative perception of the work environment.

This research aimed to analyze the relationship between the organizational environment and personnel turnover in MDB Soluciones S.A.C. The chosen approach was a quantitative, descriptive-correlational study. To collect data, a questionnaire with Likert scales was employed. The results indicated a direct relationship between the organizational climate and personnel turnover. In conclusion, this research has demonstrated a significant positive correlation between both variables.

Keywords: Staff turnover; organizational climate; correlation



INTRODUCCIÓN

El título de la tesis desarrollada fue "EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MDB SOLUCIONES S.A.C. LIMA – 2021". Esta investigación se fundamentó principalmente en los compendios teóricos del ambiente organizacional y la rotación de personal, ofreciendo de manera precisa y práctica contribuciones a los imaginarios teóricos y trabajos de investigación a nivel internacional. Esto permitió la visualización de la relación entre ambas variables objeto de estudio.

Considerando que los resultados obtenidos en esta investigación tenían una significativa validez en el ámbito de la gestión administrativa, se estableció de manera positiva una nueva influencia y justificación en relación con la rotación de personal. Además, el proyecto de investigación se consolidó al ser desarrollado conforme a la directiva para la presentación de proyectos e informes de tesis de la Universidad Nacional del Callao.

En la Sección I, planteamiento del problema, se planteó, identificó y formuló el problema, así como los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación. En la Sección II, marco teórico, se expusieron las bases teóricas de las variables de estudio, así como el marco referencial de investigaciones que proporcionaron antecedentes. En la Sección III, variables e hipótesis, se formularon las hipótesis, tanto la general como las específicas, y se llevó a cabo la operacionalización de las variables. En la Sección IV, metodología de la investigación, se detallaron el tipo y diseño de la investigación, la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos y



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el Preparing for take-off, referenciado por Castillo & Bedoya, (2022), se planteó la necesidad imperante para las empresas de desarrollar herramientas que permitieran medir de manera eficaz el entorno laboral con el propósito de mejorar y proporcionar condiciones de trabajo óptimas para los empleados. Este enfoque tenía como objetivo principal elevar los niveles de satisfacción laboral y fomentar un compromiso más sólido por parte de los colaboradores hacia la organización. La investigación destacó la importancia crucial de fomentar una cultura organizacional positiva como elemento fundamental para garantizar una mayor productividad en el ámbito laboral. Se sugirió la necesidad de emprender investigaciones adicionales destinadas a explorar estrategias efectivas que direccionaran a las empresas de manera positiva, buscando potenciar el desarrollo de un entorno propicio para el crecimiento y bienestar de los empleados.

Adicionalmente, se abordaron las diversas dimensiones del clima organizacional, entre las que se incluyen la cooperación, las normas, la estructura, la autonomía y las recompensas. Se propuso la realización de investigaciones complementarias para profundizar en el análisis de estos factores y comprender mejor su influencia en el desempeño laboral. Este enfoque contribuyó a enriquecer la comprensión del contexto organizacional y a identificar áreas clave que podrían incidir directamente en la eficacia y satisfacción laboral. (Castillo & Bedoya, 2022.)



En México, Colombia y Ecuador, las organizaciones han enfrentado un desafío significativo, concretamente la rotación de personal. Contratar, entrenar y capacitar a los empleados resulta una inversión costosa para las organizaciones, ya que la implementación de estrategias para evitar la deserción implica un aumento en los costos operativos. De acuerdo con un estudio de recursos humanos llevado a cabo por Factorial, una plataforma centrada en mejorar la gestión empresarial y de empleados, la digitalización ha tenido un impacto directo en la administración de recursos humanos en las empresas. En Latinoamérica, el 52,6% de las organizaciones utilizan plataformas para realizar pagos, y el 45,19% favorece la modalidad de trabajo híbrido. En el caso específico de Perú, se destaca por ocupar el tercer puesto en la región latinoamericana en términos de rotación de personal, superando el 18%, en comparación con el promedio que oscila entre el 5% y el 10%. El mercado laboral peruano ha experimentado un cambio significativo en los últimos años, alejándose del modelo tradicional en el que los trabajadores permanecían en una misma empresa por más de dos décadas. En la actualidad, los empleos no son necesariamente a largo plazo, especialmente para la población joven. Se observa con frecuencia que los colaboradores son desplazados de sus posiciones, renuncian para asumir nuevos roles o se trasladan a otros centros de trabajo. (*Estado actual de los Recursos Humanos en 2023 - Factorial*) En el pasado, nuestro país exhibía uno de los índices de rotación más elevados en la región, alcanzando la cifra del 20,7%. Además de salarios más altos, los jóvenes también buscaban incentivos, flexibilidad y nuevos desafíos. De acuerdo



con un estudio de Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers, el índice promedio de rotación laboral en el Perú llegaba al 20,7%, situándose como uno de los más altos en la región latinoamericana, cuya media se ubicaba en el 10,9%. (PricewaterhouseCoopers, 2019).

En el mismo periodo, la proporción de trabajadores dependientes pertenecientes a la PEA aumentó del 39% al 45%, según datos del periodo 2001 al 2012. Respecto a este grupo, la Consultora Arellano Marketing señaló que la mejora de las condiciones laborales en Perú también influía en la rotación en los puestos de trabajo. Como resultado, la disposición de los trabajadores con educación superior para permanecer en un empleo experimentó cambios significativos. Según el estudio, el 77% de los profesionales graduados de instituciones educativas solo estaba dispuesto a permanecer dos años y medio en un mismo cargo. (Arellano Marketing, 2018).

En los últimos años en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C., los empleados han expresado su insatisfacción debido al trato desfavorable recibido por parte de los gerentes. Han solicitado la atención de sus derechos laborales y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro de la organización para generar un ambiente organizacional más propicio.

Este trabajo de investigación se llevó a cabo con el propósito de diseñar, implementar y verificar estrategias que permitan realizar estudios destinados a relacionar de manera significativa el ambiente organizacional con la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C



1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. – Lima 2021?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la dinámica organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. – Lima?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C – Lima?

¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. – Lima?



1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el ambiente organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. – Lima 2021

Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre la dinámica organizacional y la

rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. – Lima

Determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.

– Lima

Analizar la relación existente entre la toma de decisiones y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. – Lima

1.4. Justificación

En el marco de este proyecto de investigación, se planteó el análisis de las características y beneficios vinculados a la capacidad de los altos ejecutivos para concebir e implementar un entorno organizacional propicio en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. El objetivo consistió en generar conocimientos que fueran aplicables no solo a organizaciones del sector privado, sino también a aquellas pertenecientes al sector público y mixto. Se llevaron a cabo investigaciones con la finalidad de comprender cómo se podría desarrollar un diseño que facilitara la implementación y evaluación de estrategias destinadas a que un entorno organizacional positivo contribuyera a la reducción de la rotación de personal.



1.5. Delimitantes de la investigación

En cuanto a la descripción de libros, revistas y otras formas de documentación, ha sido frecuentemente restrictiva, lo que ha llevado a una actualización limitada. Esto ha resultado en un acceso limitado a información moderna y actualizada, así como a la consulta de expertos en el tema.

Respecto a la delimitación temporal, es común encontrarse con limitaciones de tiempo, ya que su control se vuelve prácticamente imposible. Esto se debe a que nuestras labores continúan llevándose a cabo de manera semipresencial, virtual o remota, lo que hace que el tiempo se presente como una restricción temporal significativa.

La delimitación espacial para la ejecución de la investigación se llevó a cabo en la sede principal de la empresa, ubicada en Jr. La Venturosa Nro. 363 DPTO. 101- Santiago de Surco - Lima. Debido a los trabajos de obras públicas realizados por la Municipalidad de Surco en las vías de acceso, se experimentó cierta limitación para recopilar la información necesaria. Además, algunos empleados llevaron a cabo sus labores de forma presencial, mientras que otros desempeñaron sus funciones de manera semipresencial.



II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacional y nacional.

Antecedentes Internacionales:

Salgado Garces (2021), en su investigación que tuvo por objetivo ilustrar el impacto de la rotación del personal administrativo en el clima organizacional de la Comisión de Tránsito del Ecuador a nivel nacional. La tasa de rotación del personal administrativo dentro de la institución pública CTE ha experimentado aumentos repetidos, recurrentes y significativos durante los períodos de 2019- 2020. Esto puede atribuirse a varios factores internos y externos, como las políticas administrativas institucionales inadecuadas, la aplicación incorrecta de los procesos de evaluación, los procedimientos de selección de personal inadecuados que provocan una falta de personal y una formación inadecuada, entre otros. Como resultado, la tasa de rotación alcanzó un promedio mundial del 75,46% y una tasa regular del 80% en el año 2019-2020. Estas estadísticas destacan la rotación excepcionalmente alta del personal administrativo, lo que repercute en los aspectos administrativos, financieros y operativos de la institución. La investigación realizada adopta un diseño y una modalidad documentales descriptivos, con el objetivo de sacar conclusiones generales sobre la influencia de la rotación del personal administrativo en el clima organizacional de la Comisión de Tránsito del Ecuador. La investigación se lleva a cabo desde la perspectiva de los participantes dentro de su entorno natural, contextualizada en consecuencia. La metodología cualitativa y documental empleada en esta



investigación implica un enfoque descriptivo, utilizando la técnica del cuestionario y las entrevistas. El instrumento de investigación consiste en una encuesta que contiene preguntas dirigidas a dos funcionarios clave del área investigada, a saber, el Departamento de Talento Humano y el Departamento de Gestión Administrativa Financiera. Estas preguntas abarcan varias variables, y se emplea la escala Likert para evaluar una muestra aleatoria de 54 funcionarios públicos.

Barón Vargas et al., (2022) realizó una investigación en la empresa ACTIVOS S.A. que, enfrentó problemas de rotación de personal y retrasos en los procedimientos, lo que llevó a la empresa a establecer como objetivo principal mejorar los mecanismos de selección de personal. La empresa examinó sus sistemas existentes para restablecer el funcionamiento óptimo, abordar los desafíos presentes y diseñar el próximo proyecto propio que abordara tanto los beneficios como la confianza. En última instancia, mediante una metodología que incorporó enfoques híbridos (fusionando de manera categórica la evaluación cuantitativa y la medición para analizar detalladamente las anomalías informadas), ACTIVOS S.A. abordó este problema significativo.

Para incrementar su relevancia, se implementó un enfoque de investigación basado en un cuestionario detallado, con la intención de reducir las represalias entre el personal, aunque persistía la amenaza de afectar la eficacia. Realizando ajustes en la fuerza laboral, se llevaron a cabo optimizaciones para identificar detalladamente las áreas específicas que presentaban deficiencias. Por ejemplo,



las empresas que destacaban debilidades en la publicidad intensificaron sus esfuerzos en la Fundación de la VPN, lo que resultó en rendimientos más bajos y la anticipación de una disminución en los fracasos. Este enfoque estratégico permitió comparar los ingresos obtenidos con los fracasos, observando un aumento en las expectativas después de realizar comparaciones meticulosas.

Hernández Cruz et al. (2022) lograron identificar áreas de mejora tras encuestar a un total de 384 participantes, lo que condujo al desarrollo de estrategias dirigidas a abordar la elevada rotación de talento humano en roles intermedios. Estas estrategias son versátiles y aplicables a empresas de diversos sectores económicos. Durante el análisis de los resultados obtenidos, se destacó que los colaboradores atribuían un alto valor al reconocimiento de sus labores, al desarrollo profesional, al crecimiento laboral, al equilibrio y al bienestar en el entorno laboral. Con base en estos hallazgos, se elaboraron estrategias de mejora con el propósito de consolidar el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la empresa. Desde un adecuado entrenamiento en el momento de ingreso, pasando por programas de mentorías, sistemas de reconocimiento y una evaluación precisa del desempeño a lo largo de la carrera profesional, se reafirmó de manera periódica el mensaje sobre la importancia del empleado para la organización. Esto fortaleció los sentimientos de orgullo, compromiso y pertenencia del empleado hacia la empresa. Es imperativo considerar que las estrategias de mejora no deben limitarse únicamente a las expuestas en este documento. En el marco de la estrategia de retención empresarial, resulta esencial llevar a cabo estudios periódicos para mantenerse actualizado respecto a los contextos, realidades y necesidades



globales que puedan surgir con las futuras generaciones. Asimismo, es crucial actualizar los conceptos y tecnologías a lo largo del tiempo, aprovechando aquellas que puedan fungir como herramientas para gestionar de manera efectiva el índice de rotación de personal.

Hernández & Durán-Rojas (2022), el objetivo de este estudio fue examinar los factores que influyeron en la salida de los empleados de una empresa de alimentos colombiana con el fin de mejorar la contratación y la retención del personal. La metodología incluyó una investigación descriptiva, longitudinal, retrospectiva y transversal utilizando un enfoque mixto. Los datos se recopilaban mediante entrevistas y encuestas semiestructuradas. Los resultados revelaron que los principales factores que influían en la rotación de personal en la empresa eran el tipo de contrato de trabajo y el puesto. Además, se descubrió que factores como la carga de trabajo, el salario, las horas de trabajo, la desmotivación, la insatisfacción y la falta de oportunidades de ascenso no tenían relación con la rotación de personal. En conclusión, se recomienda priorizar la satisfacción de los empleados y el tipo de contratación para minimizar la rotación del personal y promover el bienestar.

ANTECEDENTES NACIONALES:

Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud mental comunitario San Gerardo de Tambogrande, en el escenario, COVID-19” 2022, investigó que existe una relación directa entre el clima organizacional y el



desempeño de los trabajadores del centro de salud mental Comunitario San Gerardo en el contexto covid-19 Con este resultado se da por válida la hipótesis principal de la investigación y se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores del Centro de Salud mental Comunitario San Gerardo en el contexto covid-19. Asimismo; la existencia de una relación directa y significativa entre la realización personal y el desempeño laboral, cumplimiento de objetivos y la disciplina laboral, la cooperación y trabajo en equipo, involucramiento laboral, la comunicación, condiciones laborales, de los trabajadores del Centro de Salud mental Comunitario San Gerardo en el contexto covid19.; Recomendando, considerar capacitaciones y talleres constantes, ayudando a mejorar el conocimiento, habilidades y actitudes, generando una evolución profesional del trabajador y un compromiso de superación con el centro de Salud. Se recomienda implementar procedimientos de supervisión que ayuden examinar el rendimiento laboral del personal del Centro de Salud mental de San Gerardo de Tambogrande. Examinar el rendimiento laboral a través de evaluaciones de desempeño que ayudaa validar y refinar las actividades laborales del Centro de Salud Mental (selección y capacitación), brindar información al personal que los direccione a un mejor desempeño laboral.



Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de La Dirección Regional De Transportes - Región Junín, 2018” Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración y Gestión Pública con mención en Defensa Nacional, el autor concluye que, existe directa y significativa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín - Período 2018, aseveración que se hace para un 95% de nivel de confianza, con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ confirmándose que los puntajes de nuestras variables se correlacionan significativamente, al demostrarse la hipótesis alterna se comprueba la validez de la hipótesis general de la investigación, considerando el uso de la prueba no paramétrica rho de Spearman debido a la naturaleza de correspondencia que representan clima organizacional y el desempeño laboral, propiamente determinado por las dimensiones descritas por las relaciones humanas, procesos internos y sistemas abiertos como elementos sustanciales. Asimismo, entre las relaciones humanas, procesos internos, sistemas abiertos, con el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín - Período 2018, recomendando fortalecer ambas variables a partir de los componentes que se describen y caracterizan a nuestra investigación en relación a la información obtenida sobre las relaciones humanas, procesos abiertos y sistemas abiertos generando actividades orientadas a fomentar valores corporativos a través de ejercicios de bienestar y motivación al personal, desarrollando acciones de proyección profesional sustentadas por mecanismos de implementación con relación a los beneficios, un espacio funcional y agradable para los trabajadores.



Rotación De Personal

Rotación de personal y su relación con la Satisfacción del Cliente en la Financiera Crediscotia Jaén – 2019, Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, presentado por: Fernández (2019). Según las autoras, la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación del personal y la satisfacción del cliente en la financiera Crediscotia – Jaén, durante el período 2019. La metodología utilizada en la investigación es descriptiva correlacional de corte transversal, con un diseño no experimental se utilizó una muestra interna conformada por 18 colaboradores y una muestra externa de 361 clientes de la financiera. Los participantes fueron evaluados en base a un cuestionario estructurado. Los resultados indican que el nivel de rotación de personal de la financiera Crediscotia de la ciudad de Jaén 2019, es de un 50.56%, es alto ya que supera el parámetro de rotación de personal en el Perú que oscila de 5 y 10%. El personal que ingresa a la financiera no tiene un reclutamiento y selección adecuado, el nivel de satisfacción del personal de la financiera Crediscotia de la ciudad de Jaén 2019; es criticada en un 50%, esto se ve reflejado en un escaso vínculo con los clientes, capacitación para conocer los productos y servicios que se ofrece. Se concluye que existe una alta rotación de personal y la satisfacción del cliente es baja, por lo tanto, existe relación inversa fuerte entre la rotación de personal y la satisfacción del cliente en la financiera Crediscotia, queda demostrado mediante la prueba del coeficiente de correlación del Rho de Spearman.



Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de Servicios Logísticos 2018, Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración Nilo (2018). Según el autor, se estableció la relación entre RP y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. La correlación de Spearman nos arroja una correlación positiva considerable de (0, 807); así como también una significancia de 0,000 entre ambas variables. Es decir que cuando la RP sea mayor, la productividad también será mayor el impacto negativo que reciba. Se creó la relación entre la rotación de personal y el factor capital, el factor, el factor tecnología en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. Según la correlación de Spearman nos muestra una correlación positiva media de (0, 504); así como también una significancia de 0,012 entre rotación de personal y factor capital. Es decir, a media que exista un alto índice de rotación, mayor será el factor capital invertido. Asimismo; con los factores gente y tecnología. Recomendando: Mejorar los ambientes físicos de trabajo no solamente donde se desarrollan las operaciones sino también comedores, a fin de darle comodidad al trabajador y con ello incrementar el grado de satisfacción y compromiso ya que el 46% de los trabajadores manifiestan que los ambientes nunca son los adecuados, 29% casi nunca y 25% a veces. Incrementar la cantidad de maquinarias eléctricas a fin de aumentar la productividad del operario de extracción de mercadería, el 17% manifiesta que nunca hay lo maquinaria suficiente, 42% casi nunca y el 42% a veces. Asimismo; Brindar la información del organigrama de funciones a fin de que cada trabajador pueda identificar sus funciones correspondientes de acuerdo con su puesto que desempeña, el 100% manifiesta que nunca ha tenido dicha información.



2.2. Bases teóricas

Ambiente Laboral

Definido por Ribeiro et al., (2021) como: “El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentran 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).

Importancia del Ambiente Laboral.

“El Ambiente 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.” (Ribeiro et al., 2021)

Características de un buen Ambiente Laboral.

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.” (Cassol et al., 2020).

Componentes de un Ambiente Laboral

De acuerdo con Fajardo et al., (2020), son varios componentes los que conforman el clima organizacional. Dentro de ellos destacan los siguientes:



- Ambiente físico: conformado por el espacio físico, los equipos, las instalaciones, la temperatura, el color de paredes, entre otros.
- Características estructurales: refiere al tamaño de la organización, estilo de dirección, estructura formal, entre otros.
- Ambiente social: comprende el compañerismo, los conflictos interpersonales o interdepartamentales, la comunicación, etc.
- Características personales: involucra aptitudes, actitudes, motivaciones y expectativas.
- Comportamiento organizacional: conformado por la productividad, la satisfacción laboral, el ausentismo, la rotación, el nivel de tensión, entre otros.

Tipos de Ambiente organizacional

De acuerdo con Likert Fajardo et al., (2020), existen 4 tipos de clima laboral:

autoritario - explotador (sistema I), autoritario - paternalista (sistema II), participativo - consultivo (sistema III) y

participativo - participación en grupo (sistema IV), los cuales se definen a continuación:

El clima autoritario – explotador se caracteriza por no generar confianza entre sus colaboradores; en él no existe empoderamiento de la gerencia hacia sus subalternos. Por el contrario, estos últimos actúan a través de condicionamientos



negativos, tales como castigos, comunicación limitada y sin liderazgo que permita establecer un plan de carrera para los trabajadores

El clima autoritario – paternalista permite que se mantenga una relación flexible y de confianza entre los colaboradores; sin embargo, se cuenta con castigos y recompensas que condicionan el comportamiento de éstos.

El clima participativo - consultivo se basa en empoderar a los trabajadores y brindarles la opción de tomar sus propias decisiones. Los castigos no representan una buena alternativa para corregir los desaciertos; por el contrario, se prioriza el prestigio y la estima de los colaboradores.

El clima participativo en grupo se caracteriza por generar confianza entre colaboradores, por una comunicación recíproca en niveles bajos y altos, y por la forma de trabajo enfocada en objetivos y resultados.

Ventajas de trabajar en un ambiente 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 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. (*Estrategias y metodología para lograr un mejor ambiente organizacional | E-IDEA Journal of Engineering Science, 2022*).

Recorrida definición de Ambiente Laboral

Según Lemes de Luccas & Martins Damian (2022), los antecedentes del concepto de Clima aplicado a las interacciones humanas se pueden encontrar en el libro de las transformaciones de Ching, en el que mediante analogías, se establecen diversas actitudes a partir de la correlación entre el pensamiento y el estado de ánimo.

Para el mismo autor las actitudes son los mejores indicadores de un clima organizacional, ya que, al estar conformadas por emociones, van dando forma a la atmósfera grupal. Los sentimientos de odio, envidia, venganza, rencor, mala intención y descontento se producen a diario en las organizaciones.



La teoría acerca del clima organizacional se remonta a las ideas de (García Solarte, 2011) de los mapas cognitivos definidos como "el esquema individual que construyen las personas, para darle sentido a su ambiente". Enfocando aspectos organizacionales, relaciona comportamiento humano y ambiente a través del concepto de "atmósfera psicológica" en referencia a una realidad empírica susceptible de ser demostrada empíricamente como un "patrón relativamente duradero y estable de acciones e interacciones de la gente en la organización y que constituye un conjunto de fuerzas sociales sobre el individuo en ese ambiente".

Pedraza Melo, (2018), consideran que el clima es a la organización lo que la personalidad al individuo, lo entienden a partir de una serie de características organizativas. En un contexto educativo tienen en cuenta la cohesión entre la colectividad docente, grado de compromiso del cuerpo docente, moral del grupo, apertura de espíritu, consideración, nivel afectivo de las relaciones con la dirección y la importancia de la producción.

Chavez Rosero et al., (2018), definieron el clima como el conjunto de características que describen a una empresa o institución y la distinguen de otras, siendo éstas relativamente estables e influyentes en los comportamientos de sus integrantes. También se ha definido como "el sistema predominante de niveles de una organización combinando las diferentes características personales de los individuos, para hacer que una organización sea más efectiva", definen clima como un "conjunto de atributos específicos de una organización particular dentro de la organización que pueden ser inducidos por el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno".



Castillo & Bedoya, (2022) si bien no hacen una definición exacta del clima, consideran que la posibilidad de crear diferentes climas en las organizaciones depende de los estilos de liderazgo, así como de la activación de componentes de la motivación, el desempeño y la satisfacción, provocando cambios aparentemente estables en los rasgos de personalidad.

Anastassiou y Haz, (1980 en Justiniano, 1984), se refieren a clima como "la percepción que los miembros de una organización tienen de las características que la describen y la diferencian de otras organizaciones, influyendo estas percepciones en el comportamiento organizacional de los miembros.

Por otro lado, James y Sells (1981), en Silva, (1992), indicaron que "el clima son representaciones cognitivas del individuo de eventos situacionales relativamente cercanos, expresado en términos que reflejan el significado psicológico y el significado de la situación para el individuo".

Para Crane (1981) el clima es el representante del completo sistema social generado por el trabajo en grupo. Desde dicha óptica observamos con claridad que el ambiente laboral que se vive al interior de la empresa acusa gran parte de su funcionamiento relacional, pudiendo influir tanto en el estado, como en el comportamiento y satisfacción de sus miembros.

Brunet (1987) define clima como las actitudes subyacentes a los niveles, a las normas y a los sentimientos que los empleados tienen ante su organización. Justiniano, 1984 sintetizando todas las definiciones de clima organizacional ilustra el concepto de clima en cuatro ideas fundamentales: clima es la percepción de los miembros de la organización; que no necesariamente refleja la realidad tal cual es;



que es fundamental conocer las percepciones que tienen las personas de la organización; y que la existencia de un clima que caracteriza a cada organización, diferencia una de otra.

Reichers y Schneider (1990) consideran que el clima es la percepción compartida sobre la manera como ocurren las situaciones en el entorno laboral. Más precisamente, el clima es referido a la percepción común respecto a las normas, políticas, prácticas y procedimientos de la organización.

ROTACIÓN DE PERSONAL

La rotación laboral es la fluctuación que se presente entre la organización y la cantidad y/o volumen de sus mismos colaboradores, existiendo una deserción de estos por diversas razones internas y externas que siempre tienen que ver con el factor empresarial. (Chiavenato, 1998).

Es una variable que afecta considerablemente el desempeño del personal directivo al no verse capacitado y hace que los costos se pierdan en la inversión de actividades que no relucen el ejercicio del objetivo. (Pérez y Escarnida, 1988). Es la especialización de un puesto que se presenta por tareas cambiantes endonde los puestos no cambian, sino que son los mismos empleados que se ven aventajados como en desventaja por esta situación. (Wether y Davis, 1990).

Teorías vinculadas a la Rotación Laboral

-Teoría de Racionalidad retrospectiva: Esta teoría señala, que los trabajadores y las organizaciones adaptan medidas necesarias con la finalidad de ir de acuerdo



-Teoría del Desdoble de rotación de personal: Esta teoría señala, que el aspecto de entender el proceso en el cual el trabajador toma la decisión de ya no pertenecer más a la empresa donde laborara hasta el tiempo de su renuncia sea este voluntario o involuntario. En esta teoría se desafía la idea que predomina sobre la intención de abandono, es decir, que el empleador no deja la empresa porque exista un motivo de insatisfacción laboral y como base la organización siempre tiene un factor racional económico que influye en la satisfacción laboral sobre la misma rotación de personal.

-Teoría de la Motivación dinámica: Esta teoría señala, que todas las personas y sobre todo los trabajadores de una empresa siempre deben sentirse motivados al realiza sus acciones correspondientes. Se menciona en esta teoría que la parte administrativa, deben determinar actividades que tengan algún efecto de motivación, pero a su vez que se vea el empeño laboral de los mismos empleadores. Cuando la organización tiene a sus trabajadores contentos y animados ayuda a lograr los objetivos desde una perspectiva atractiva hasta modos estratégicos de impedir solo una rotación de tipo externa.

-Teoría de la Perspectiva de políticas de incentivos: Esta teoría señala, que es posible analizar el problema de la intención que el trabajador tiene al abandonar la empresa. Con la finalidad de generar una satisfacción laboral en sus empleadores, esta teoría aplica enfoques directivos que ayudan en la posibilidad de ejercer un



programa de incentivos para motivar a los mismos trabajadores por medio de distintos beneficios. Para poder valorar el desempeño de los colaboradores, este proceso implica una evaluación por parte de la organización y la importancia de los sistemas que realicen esta acción para poder retribuir mediante indicadores a los propios trabajadores.

-Teoría de la Inversión: Esta teoría señala, que el compromiso de los trabajadores hacia sus empresas aporta a un grado de lealtad y con probabilidad de que estos dejen sus puestos actuales. Algunos autores como Farrell y Rusbult (1981) señalan que dentro de esta teoría la mayoría de los empleadores se van dejando las organizaciones por temas netamente económicos que puedan ayudar a mantener a sus familias. Pese a lo mencionado, la satisfacción laboral es un punto positivo que siempre resalta.

-Teoría de Price: Esta teoría señala, que la rotación de personal está relacionada con la satisfacción laboral, creando así un grado de actitud positiva en los trabajadores de las empresas. Sin embargo, esta teoría también hace referencia a que el salario que perciben los empleadores es una pieza clave para que la rotación de personal no siga ocasionando el paro de diversas actividades que no son concluidas por este problema. Por ende, esta teoría se basa en el modelo de mercado laboral para intervenir sobre la rotación.

-Teoría de March y Simón: Esta teoría señala, que para evitar el abandono



labora por parte de los trabajadores, los autores indican que es bueno intervenir desde un enfoque integral la cual combina dos variables: el mercado laboral y la conducta del trabajador; que son importantes para la actuación e identificación de indicadores que causan la rotación. Los autores también señalan que existen elementos como el salario, la falta de capacitación, el ambiente laboral, la supervisión, el trato; como aspectos laborales que pueden motivar como afectar la actitud de los trabajadores y tomen la decisión de abandonar sus labores.

Características de la Rotación Laboral (Robbins 1999)

-La Inestabilidad laboral: Considerado un problema frecuente que se presenta en la economía de la mayoría de las organizaciones, generando grandes consecuencias negativas provocando así una dificultad respecto a cubrir los puestos de trabajo de empleadores que anteriormente laboraban en una empresa. Si bien las vacantes no tienen una percepción para los futuros postulantes y más aún con un sueldo bajo, las organizaciones toman la elección de realizar una inadecuada selección de personal para poder tapar los puestos en donde la ineffectividad se observa y la empresa proyecta una mala imagen de esta, cayendo en la baja producción, mal clima laboral y otros agentes.



-La Insatisfacción laboral: Es expuesta como una de las segundas causas de la rotación de personal, que constituye que el recurso humano se encuentre en una posición de demanda en donde se establece una competencia entre la oferta y la demanda donde el empleador es quien toma la decisión final y donde siempre la satisfacción laboral jugará un rol importante para el papel de dicha elección, pero en algunos casos, la premisa económica es más importante que un mal ambiente laboral.

-Las Recompensas: Es una parte de la satisfacción laboral que se emplea para que los trabajadores se encuentren de alguna manera motivados a realizar del mejor modo sus responsabilidades y cumplan las metas de sus empresas. También es conocida la recompensa como una actitud del comportamiento, es decir, que mientras una persona realiza bien sus deberes está es retribuida no solo por cumplir sus actividades sino darles un giro en su innovación y creativa. Las recompensas deben tener como consigna que sean equitativas, adecuadas y de valor para el trabajador y su familia; una de las formas más reiterativas de recompensa es beneficiarlo con la rotación interna (renovación o subida de puesto) por el tiempo y metas logradas que ha tenido el empleador y logra también ocupar una vacante deshabilitada

-La Motivación: Factor que está ligado con la satisfacción laboral, debido a que es aquella voluntad que genera alcanzar las metas de las organizaciones condicionando siempre la capacidad del esfuerzo medido para satisfacerla sea cual sea la necesidad del empleador en su área laboral, personal, familiar y hasta



educativa o de emprendimiento. La motivación en la empresa ayuda a que las necesidades no son cubiertas, la motivación entra como una herramienta que busca el impulso de brindar una alternativa que quede al alcance de que el trabajador pueda estar en una actitud de que la organización lo ayude en cualquier requerimiento. La motivación no solo son compensaciones materiales, sino también de directivas psicológicas, es decir, de expresiones actitudinales que promueve la ayuda motivacional que a veces necesitan para cumplir los objetivos empresariales.

-La Fluctuación de variables: Refiere a las causas que si bien son apreciadas como validez por algunos estudios no son comprobadas en el campo de la rotación laboral. Manifestar aquellos elementos que contribuyen de manera positiva como negativa en el proceso de la alternación de personal es fundamental científicamente mediante la aplicación de literatura, un método y sobre todo de resultados que permitan la "autorización" de las variables siempre expuestas como las nuevas circunstancias que proporcionan a la rotación. Por ello la fluctuación de las variables va a depender de su validez ante otros análisis como la misma.

Factores causales de la Rotación Personal.

Respecto a los factores que determinan la rotación del personal en la organización, Criollo (2014) menciona que este problema no es una causa sino un efecto de ciertos fenómenos que son producidos en el interno o externo de la organización, y que condicionan el comportamiento y la actitud del colaborador. Por esa razón, es una variable dependiente (en mayor o menor grado) de los



fenómenos internos y externos de la organización. Tanto puede generar este problema que finalmente las personas deciden desligarse de ella. Por esa razón, conocer estos factores decisivos es trascendental conocer a fondo a las personas, que quizá mediante una entrevista o encuestas con ellos, podrían ser de mucha utilidad. Esto invita a reflexionar que fallas está teniendo la organización con el fin de evitarlas y que terminen en políticas de recursos humanos dentro del área correspondiente. Chiavenato (2006) establece tomando el modelo de Herzberg, que la conducta de las personas tiene dos factores, los higiénicos o factores extrínsecos, que se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo. Generalmente estas condiciones son las políticas de la empresa o condiciones que estas mismas administran y deciden, así mismo, el sueldo, los beneficios sociales, las condiciones físicas y ambientales del trabajo, políticas y directrices de la empresa, clima de relación dentro de la empresa y los empleados, reglamentos internos, etcétera.

Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Las investigaciones de Herzberg revelaron que cuando los factores higiénicos son excelentes, éstos únicamente evitan la insatisfacción de los empleados; si elevan la satisfacción no logran mantenerla por mucho tiempo. Debido a esta influencia más enfocada para la insatisfacción, Herzberg los llama factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos.

En segundo lugar, Herzberg menciona a los factores motivacionales, o factores intrínsecos, se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza



de las tareas que la persona ejecuta. Dichos factores son controlados por los mismos individuos ya que se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Así cuando los factores motivacionales son óptimos, permiten la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son deficientes, éstos evitan la satisfacción.

Según Garay (1995), explica que en la rotación de laboral en los trabajadores ocupa uno de los primeros factores de motivación como una manera de actitud particular hacia la misma persona para luego tenga un efecto en el medio de la organización. El influjo de los factores es proyectado sobre la estadística de las causales del movimiento en los trabajadores.

El tema de la rotación laboral o de personal debido a la variable del sexo, sustenta Garay que se ha presentado tomando en cuenta el rol de la mujer desde la segunda guerra mundial en donde se empoderó en el ámbito laboral realizando el manejo de ciertos procedimientos y herramientas en que esa época era considerado para el rol masculino. Al desempeñar luego actividades más allá de las cotidianas las mujeres fueron ganando un ritmo en las diversas áreas de trabajo compitiendo no solo por un puesto sino también por un sueldo. Proponiendo así el autor que en un futuro este indicador será un aspecto circunstancial de la rotación. La búsqueda de análisis en la naturaleza de los factores causales, las propias organizaciones imparten las circunstancias específicas que ellos mismos atraviesan como situaciones que pueden llegar a identificar y conocer los valores de estas variables. Garay, precisa que con los años se han logrado reconocer



algunos motivos que influyen en las tasas de las salidas laborales y otras fuentes que serán descubiertas por las propias empresas, investigadores, estudios y el mismo autor menciona que el mismo empleador puede explicar una causa de la rotación a modo groso, es decir, con sus propias palabras la cual pueda ser justificada. En tal sentido, Garay hace referencia a los siguientes ejemplos o factores causales de la rotación laboral como el mismo las menciona algunos aspectos que las empresas suelen percibir y que son indicios entre una relación entre la insatisfacción y el movimiento de personal:

Factores competitivos:

- Busca de oferta de un mejor sueldo
- Encuentro de un nuevo empleo con mayor satisfacción

Factores de cargo:

- Trabajo interesado
- Remuneración insatisfactoria
- Disgusto con las políticas retributivas
- Inadecuadas condiciones en los puestos de trabajo
- Mal trato de parte de los supervisores
- Falta de autonomía en el desempeño del puesto

Factores organizacionales:

- Impedimentos en el desarrollo personal y profesional



- Limitación en el desarrollo personal y profesional
- Insatisfacción laboral por razones personales y familiares
- Falta de seguridad en el cargo de trabajo

Consecuencias de la Rotación Laboral.

Según Chavarría (2011), sustenta que una organización que presenta un alto grado de rotación sobre su personal se torna en cuanto a ciertas características generando una mala imagen en la sociedad corporativa y dificultando la acción de los trabajadores en el trabajo en equipo y en las empresas respecto a la baja productividad, el ofrecimiento de productos o servicios de mala calidad. Chavarría, menciona que la carencia en la identificación sobre sus propósitos (visión, misión y valores) con relación en la empresa y la falta de empresa hacia el logro de objetivos organizacionales y que esta situación provoca ciertas consecuencias para la misma empresa. El autor señala, cuatro consecuencias negativas de la rotación laboral en la empresa:

-La Ausencia del trabajo en equipo: Se expresa, cuando en base a las relaciones personales y laborales que se empiezan a construir una familia. Luego de ello la consecuencia con la aparición de un cierto nivel de confianza recíproca contribuyen a propiciar un ambiente en donde los reemplazos se desempeñan mejor en equipo que donde se motivan y se apoyan entre ellos mismos. Sin embargo, cuando los nuevos empleados contratados se encuentran en rotación, los trabajadores con años de laborar en la misma empresa tienden a sentir una actitud de recelo y poca hostilidad hacia sus nuevos compañeros, existiendo divisiones internas y obstaculizar la productividad y posteriormente conflictos negativos.



-La Capacitación constante: Esta acción representa un problema en algunas organizaciones cuando se toma en cuenta los altos índices de rotación de personal. Las capacitaciones pueden llegar a convertirse en un sector de alta demanda presupuestal y además una demanda periódica por el tiempo que también demanda, dependiendo del grado de complejidad que exige el puesto de trabajo se deberán invertir los cronogramas establecidos para poder capacitar de manera adecuada al nuevo personal y que este pueda realizar bien sus funciones.

-La Moral baja: Esta aptitud propia de la organización se reporta cuando la proporcionalidad de la rotación de personal alcanza su límite alto entonces influye de manera directa en una moral baja de los trabajadores que labora dentro de la misma empresa. Los sentimientos se desarrollan cuando la dirección no está referida no solo a los trabajadores sino al cambio de rangos jerárquicos viene consigo nuevas políticas, reglas y una forma diferente al realizar sus labores en los empleadores que después de las modificaciones dadas, los nuevos y anteriores colaboradores pueden caer en la frustración o en la confusión en cuanto a sus obligaciones.

-Los Niveles bajos de productividad: El grado de la producción dentro de una organización es fijada por el tiempo que necesita el nuevo empleador para realizar sus responsabilidades de una forma eficiente, ya que debe aprender a desarrollar las actividades del área donde labora actualmente. Al ir aumentando la velocidad sobre las funciones, pero no de una buena manera los niveles de productividad en la organización van en caída, por tener un empleador nuevo es propenso a errar.



Modelos de Rotación Laboral

Los modelos de la alternación laboral son propuestos también por diversos autores que tratan de explicar la incidencia en la toma de decisiones de los trabajadores y organizaciones sobre el eje que gira en torno de la rotación del personal sea este por motivos internos como externo.

Dentro de los modelos o paradigmas que se encuentran en el personal que movido por factores que van desde lo personal hasta las decisiones organizacionales, se toman en cuenta seis modelos comprendidos, solicitados y aplicados en la mayoría de las empresas por su extensión práctica:

-Modelo de Hulin, Roznowski y Hachiya: Los tres autores, consideraron que para entender más el problema de la rotación laboral es necesario tratar de enfocarse de lo que sucede en el mercado laboral. Ellos mencionan que cuando se presenta un crecimiento económico, las oportunidades de trabajo en el ámbito externo para los empleadores se incrementan para quienes las perciben de manera inmediata. Señalan Hulin, Roznowski y Hachiya; que cuando los trabajadores deciden dejar la organización deben contener una visión de las posibilidades laborales que le ofrezcan esas posibilidades de un mercado laboral mucho mejor que su anterior empleo. Indican también los autores que las empresas al conocer sobre la influencia del mercado laboral en sus colaboradores y lo tendrán que hacer mediante indicadores económicos como las estadísticas percibidas en el establecimiento de las empresas, la demanda laboral, el desempleo; que son



contextualizados con una mayor precisión en las oportunidades del mercado laboral.

-Modelo de Sheridan y Abelson: Los autores denominan a su modelo como la cúspide de la catástrofe, al decir que existe una tensión laboral en las organizaciones que se produce en los trabajadores por el estrés que ellos padecen. Los autores reflejan que los empleadores insatisfechos en sus trabajos realizan una manifestación de una conducta poco comprometida con su organización, lo cual tendrá como efecto el retiro de estos hacia otras empresas que complazcan sus expectativas emocionales, ambientales, laborales y económicas. Sheridan y Abelson, refieren a la zona estéril y superficie de control al sector empresarial que provoca satisfacción en los colaboradores para dirigirse hacia un plano de bifurcación que es el sector o acción en la toma de decisiones de los trabajadores en permanecer o abandonar la organización.

-Modelo de Steers y Mowday Steers y Mowday: Estructuraron un modelo basándose en dos partes: la primera consta de en el análisis de expectativas y actitudes del trabajo y el segundo está fundamentado en la intención de abandonar el trabajo. En ambos casos los autores indican que se expresaron con estos dos aspectos de otros estudios para poder abordar estas dos variables que fueron sometidas a una verificación profunda donde resultaron aceptadas como parte de este modelo.



2.3. Marco Conceptual

Ambiente Organizacional.

El ambiente o clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan. (Robbins 1999)

El Clima laboral de los trabajadores, puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa; que además de producir beneficios a los empleados al ayudarles a mantener una buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de una empresa y con ello su rentabilidad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté. Una persona muy satisfecha, en términos laborales, adopta actitudes positivas respecto al trabajo, mientras que una persona insatisfecha con su trabajo adopta actitudes



negativas respecto a este. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este, quien está insatisfecho muestra en cambio, actitudes negativas. Se puede definir como: El sentimiento bueno o malo que el empleado tiene al pertenecer a una empresa específica. Este sentimiento es la actitud que tiene el empleado frente a su trabajo. (Pedraza Melo, 2018).

“Clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.” Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. (Chiavenato 2019)

ROTACIÓN DE PERSONAL

La Rotación de personal, Es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente. El cambio de personal entre una organización y su



ambiente se define por el número de colaboradores que ingresan y salen de la organización, Este flujo de entrada y salida de personal se denomina rotación de personal

Se emplea para nombrar al cambio de empleados en una empresa. Se dice que el personal rota cuando trabajadores se van de la compañía (ya sea porque son despedidos o renuncian) y son reemplazados por otros que cubren sus puestos y asumen sus funciones. Álvarez (2013) define la rotación de personal como la proporción de personas que salen de una organización, descontando los que lo hacen de una forma inevitable (jubilaciones, fallecimientos), sobre el total del número de personas promedio de esa compañía en un determinado periodo de tiempo (habitualmente se consideran periodos anuales).

Por su parte Chiavenato (2019 p.195) sostiene que la rotación de personal es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente. Esto significa, que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella.

Según este mismo autor algunas de las causales de la rotación de personal más destacadas son: La política salarial de la organización, política de beneficios sociales, tipo de supervisión ejercido sobre el personal, oportunidades de progreso profesional ofrecidas por la organización, tipo de relaciones humanas existentes en la organización, condiciones físicas del ambiente de trabajo, moral del personal de la organización, cultura organizacional de la empresa, política de reclutamiento y selección de recursos humanos, criterios y programas de capacitación y



entrenamiento del RRHH, política disciplinaria de la organización, criterios de evaluación del desempeño y grado de flexibilidad de las políticas de la organización.

2.4. Definición de términos básicos:

1. Cultura Organizacional: Conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos que caracterizan a una organización. (Schein,1990).

2. Entorno Competitivo: Conjunto de fuerzas externas que afectan la capacidad de una organización para competir en un mercado. (Porter, 1980).

3. Responsabilidad Social Corporativa (RSC): Compromiso voluntario de las empresas para contribuir al desarrollo sostenible, considerando impactos sociales y ambientales. (Carroll, 1999).

4. Dinámica del Mercado: Cambios y movimientos constantes en la oferta, demanda y competencia que afectan a las organizaciones. (Kotler 2018)

5. Globalización: Integración económica y cultural a nivel mundial, afectando operaciones y estrategias organizacionales. (Ohmae 1990).

6. Innovación Organizacional: Implementación exitosa de nuevas ideas, procesos o productos que generan valor para la organización. (Tidd, 2005).

7. Tecnología de la Información y Comunicación (TIC): Conjunto de tecnologías para adquirir, almacenar, procesar y distribuir información.(Laudon & Laudon 2018).

8. Crisis Organizacional: Evento inesperado que amenaza la estabilidad y continuidad de una organización. (Pearson & Clair 1998).



9. Adaptabilidad Organizacional: Capacidad de una organización para ajustarse y responder efectivamente a cambios en su entorno. (Armenakis & Harris 2002).

10. Sostenibilidad Corporativa: Enfoque que integra prácticas económicas, sociales y ambientales para lograr un equilibrio a largo plazo. Chiavenato, I. (2017)

11. Rotación de Personal: El proceso mediante el cual los empleados abandonan una organización y son reemplazados por nuevos trabajadores. Chiavenato, I. (2017)

12. Índice de Rotación: Medida que expresa la proporción de empleados que abandonan la organización en un período específico. Chiavenato, I. (2017)

13. Rotación Voluntaria: La salida de empleados de manera deliberada y por elección propia. Chiavenato, I. (2017)

14. Rotación Involuntaria: La salida de empleados que ocurre sin que sea una elección directa del individuo, como despidos o retiros forzados. Chiavenato, I. (2017)

15. Costos de Rotación: Gastos asociados con la salida de un empleado y la incorporación de un nuevo, incluyendo reclutamiento, selección y entrenamiento. Chiavenato, I. (2017)

16. Retención de Talento: Estrategias y prácticas para mantener a los empleados más valiosos y talentosos dentro de la organización. Allen et al. (2010).

17. Clima Organizacional: El ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo que influye en el comportamiento y satisfacción de los empleados.



(Chiavenato, 2017)

18. Compromiso Organizacional: La conexión emocional y cognitiva que los empleados sienten hacia su organización. (Meyer & Allen, 1991).

19. Desvinculación Organizacional: El proceso cognitivo y emocional a través del cual los empleados consideran dejar la organización. (Hom & Kinicki 2001).

20. Entrenamiento de Retención: Programas diseñados para desarrollar habilidades y fomentar el compromiso de los empleados, con el objetivo de reducir la rotación. (Phillips & Connell 2003).



III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el ambiente organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. – Lima 2021 Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre la dinámica organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.

Existe significativamente un grado de relación entre el liderazgo organizacional y la rotación de servicio en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.

Existe relación significativamente entre la toma de decisiones y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.

Definición conceptual de variables. Ambiente organizacional:

El entorno laboral se refiere a la percepción que un empleado tiene al interactuar de manera continua con el grupo de personas y la estructura organizacional, y se manifiesta a través de las variables que él mismo identifica (García Solarte, 2011)



Rotación de personal

Se concibe como una estrategia empleada por grandes empresas para movilizar a los trabajadores. Esta práctica se utiliza para abordar problemas laborales y capacitar a los empleados en funciones que van más allá de su área específica. (Escobar-Olguín et al., 2023)

A vertical handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to read "Escobar-Olguín et al.".

3.1.1 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y rangos
Ambiente Organizacional	Se concibe como una estrategia empleada por grandes empresas para movilizar a los trabajadores. Esta práctica se utiliza para abordar problemas laborales y capacitar a los empleados en funciones que van más allá de su área específica (Escobar-Olguín et al., 2023).	La variable se descompone en las dimensiones: Dinámica organizacional, Liderazgo organizacional, Toma de decisiones.	Dinámica organizacional	Motivación emocional Grupo de interés común <u>Grupo de interés común</u>	Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces sí, a veces no (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Liderazgo organizacional	Liderazgo transaccional Liderazgo transformacional Compromiso, incentivo	
			Toma de decisiones	Toma de decisiones bajo certidumbre Toma de decisiones bajo incertidumbre Toma de decisiones bajo riesgo	



Tabla 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y rangos
Rotación de personal	Se concibe como una estrategia empleada por grandes empresas para movilizar a los trabajadores. Esta práctica se utiliza para abordar problemas laborales y capacitar a los empleados en funciones que van más allá de su área específica. (Escobar-Olguín et al., 2023)	La variable se descompone en las dimensiones: Condiciones Laborales, Remuneración Laboral, Capacitación empresarial.	Condiciones Laborales	Servicios de alimentación Movilidad y viáticos Vestuario o uniformes	Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces si, a veces no (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Rumeración Laboral	Remuneración básica Remuneración complementaria Conceptos no remunerativos	
			Capacitación empresarial	Nivel de productividad Nivel de satisfacción laboral Nivel de retención	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

Sintetizando el diseño y teniendo en cuenta la naturaleza del problema que se va a investigar; el desarrollo del tema en estudio instaurará, las técnicas, los métodos, los instrumentos y estrategias para la realización del trabajo de investigación, y que corresponderá ser de naturaleza humanística, también; puede ser básica, aplicada.

4.1. Diseño de investigación.

El presente trabajo de investigación diseñado, indagará en relacionar las variables de ambiente organizacional y rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. en estudio, es de diseño descriptivo correlacional, porque se quiere evaluar la relación que existe entre las dos variables, es no experimental porque vamos a analizar y estudiar los hechos que han sucedido en la empresa en mención; sin manipular las variables y transeccional por qué se va a estudiar los hechos en un momento determinado del tiempo. El nivel de investigación corresponde a las particularidades de una investigación explicativa causal, porque vamos a analizar la forma como el ambiente organizacional puede ocasionar alguna relación sobre el proceso de la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C., que se encuentra en estudio.



4.2. . Método de investigación.

Los objetivos que se alcancen del trabajo de investigación serán permitidos por los métodos que se apliquen; de hecho, al evaluar la información y los datos recabados en la empresa que se encuentra en estudio; demuestran la actuación de estos, por lo tanto, el método de investigación que se va a utilizar será el hipotético deductivo.

4.3. Población y muestra.

Durante la emergencia sanitaria del año 2021, se llevó a cabo una investigación en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C., donde se verificó que la cantidad de trabajadores se mantenía en 30, tanto entre el personal en planilla como el externo por consultoría. Es importante señalar que este estudio se realizó mediante un muestreo no probabilístico, y cabe destacar que la muestra coincide con la población total de la empresa. Además, el estudio fue autorizado por el equipo directivo de la empresa.

4.4. Lugar de estudio.

El trabajo de investigación se llevará a cabo en empresa MDB Soluciones S.A.C básicamente en la Jr. La Venturosa Nro. 363 Dpto. 101- Santiago de Surco - Lima, lugar donde se generan y obtendrán los datos e informaciones.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

En el diseño metodológico del trabajo de investigación, la técnica, describe y permite usar la técnica de la encuesta, mientras que el instrumento será el cuestionario de la encuesta, la misma que será validada través de la opinión de profesionales expertos en investigación, para darle el sustento al proyecto en estudio.



4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Llevado a cabo el análisis y procesamiento de los datos; se proyecta registrar los datos, para el cual se diseñarán los formatos requeridos por el software Ms. Excel, para pasar a proporcionarle seguridad a los datos, según las variables ambiente organizacional y rotación de personal estudiadas, es cuando se utilizará la prueba de Alfa de Cronbach validando los datos, asimismo, se aplicará la herramienta estadística del coeficiente de correlación Rho de Spearman a través del software estadístico SPSS versión 25, para las ciencias sociales, tanto la estadística descriptiva e inferencial se registrará en el capítulo de resultados.

4.7. Aspectos éticos en investigación

Tendrán el mismo propósito de ser establecidos y aplicados con el mismo rigor todos los instrumentos, métodos y técnicas que se van a utilizar en el presente trabajo de investigación, indagando que los resultados originen conocimientos a favor de la sociedad científica y público en general, por lo tanto; las estrategias, instrumentos, técnicas y métodos a usar tendrán la validez, confiabilidad necesaria y estarán a la altura en su aplicación por parte de los investigadores expertos en el presente trabajo de estudio.



IV. RESULTADOS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.979	30

5.1 Resultados Descriptivos

Tabla 3

En la empresa el servicio de alimentación se adapta a la actividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	5	12.0	12.0	12.0
	a veces	7	24.0	24.0	36.0
	casi siempre	9	32.0	32.0	68.0
	siempre	9	32.0	32.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observa en el gráfico que el 32% de los encuestados responde que casi siempre y siempre en la empresa el servicio de alimentación se adapta a la actividad laboral.

Tabla 4

La empresa cumple el objetivo con el reconocimiento de la movilidad y viáticos al trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	5	20.0	20.0	20.0
	a veces	7	24.0	24.0	44.0
	casi siempre	9	28.0	28.0	72.0
	siempre	9	28.0	28.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observa en el gráfico que el 28% de los encuestados manifiesta que casi siempre y siempre la empresa cumple con el reconocimiento de la movilidad y viáticos al trabajador.

Tabla 5

La empresa considera que el uniforme de trabajo ayuda a los trabajadores a destacarse sobre los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	5	16.0	16.0	16.0
	a veces	7	24.0	24.0	40.0
	casi siempre	6	20.0	20.0	60.0
	siempre	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observa en el gráfico que el 40% de los encuestados afirma que la empresa considera que el uniforme de trabajo ayuda a los trabajadores a destacarse sobre los demás.

Tabla 6

La empresa considera siempre el servicio de alimentación como parte de la remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	7	20.0	20.0	20.0
	a veces	4	12.0	12.0	32.0
	casi siempre	10	36.0	36.0	68.0
	siempre	9	32.0	32.0	
	Total	30	100.0	100.0	

Se observa en el gráfico que el 36% de los encuestados manifiesta que la empresa casi siempre considera el servicio de alimentación como parte de la remuneración.

Tabla 7

La empresa abona las gratificaciones, bonificaciones a sus trabajadores de manera puntual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	4	8.0	8.0	8.0
	casi nunca	2	4.0	4.0	12.0
	a veces	8	28.0	28.0	40.0
	casi siempre	9	36.0	36.0	76.0
	siempre	7	24.0	24.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

En el gráfico se observa que el 36% de los encuestados manifiestan que casi siempre la empresa abona las gratificaciones y bonificaciones a sus trabajadores de manera puntual.

Tabla 8

Los trabajadores se sienten satisfechos con el pago de las comisiones y horas extras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	4	8.0	8.0	8.0
	a veces	2	4.0	4.0	12.0
	casi siempre	10	36.0	36.0	48.0
	siempre	14	52.0	52.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observa en el gráfico que el 52% de manifiesta que los trabajadores siempre se sienten satisfechos con el pago de las comisiones y horas extras.

Tabla 9

Es política de la empresa establecer la remuneración al inicio de la relación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	casi nunca	7	24.0	24.0	24.0
	a veces	9	32.0	32.0	56.0
	casi siempre	5	12.0	12.0	68.0
	siempre	9	32.0	32.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

En el gráfico se observa que el 32% de los encuestados manifiesta que siempre es política de la empresa establecer la remuneración al inicio de la relación laboral.

Tabla 10

La empresa siempre busca que la política salarial sea aceptada por sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	3	8.0	8.0	8.0
	a veces	8	28.0	28.0	36.0
	casi siempre	13	48.0	48.0	84.0
	siempre	6	16.0	16.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observa en el gráfico que el 48% de los encuestados manifiesta que casi siempre la empresa busca que la política salarial sea aceptada por sus trabajadores.

Tabla 11

La empresa se preocupa que sus recursos utilizados sean administrados adecuadamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	4	12.0	12.0	12.0
	a veces	12	40.0	40.0	52.0
	casi siempre	7	24.0	24.0	76.0
	siempre	7	24.0	24.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Como se observa en el grafico el 40% de los encuestados manifiesta que a veces la empresa se preocupa que sus recursos utilizados sean administrados adecuadamente.

Tabla 12

En la empresa hay acceso de oportunidades de carrera para los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	4.0	4.0	4.0
	a veces	11	36.0	36.0	40.0
	casi siempre	8	28.0	28.0	68.0
	siempre	9	32.0	32.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Como se observa en el grafico el 36% de los encuestados manifiesta que a veces en la empresa hay acceso de oportunidades de carrera para los trabajadores.

Tabla 13

<i>En la empresa existen estrategias para retener a los mejores trabajadores</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	3	8.0	8.0	8.0
	a veces	4	12.0	12.0	20.0
	casi siempre	14	48.0	48.0	68.0
	siempre	9	32.0	32.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observa en el gráfico que el 48% de los encuestados manifiesta que casi siempre en la empresa existen estrategias para retener a los mejores trabajadores.

Tabla 14

<i>En la empresa se logra identificar el potencial y se ofrece programas de formación al personal</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	10	32.0	32.0	32.0
	a veces	6	20.0	20.0	52.0
	casi siempre	7	24.0	24.0	76.0
	siempre	7	24.0	24.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Se observa en el gráfico que el 32% de los encuestados manifiesta que casi nunca en la empresa se logra identificar el potencial y se ofrece programas de formación personal.

5.2. Resultados Inferenciales

Prueba de Hipótesis.

Hipótesis General.

Existe una relación significativa entre el ambiente organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. – Lima 2021.

Tabla 15

Correlaciones				
			Rotacione personal	Ambiente laboral
Rho de Spearman	rotacione personal	Coeficiente de correlación	1.000	.869**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	ambiente laboral	Coeficiente de correlación	.869**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

Interpretación

Como el coeficiente de correlación es ,869 quiere decir que la correlación es positiva fuerte, y que existe una relación significativa entre ambiente organizacional y la rotación de personal, así mismo como el nivel de significancia es ,000, menor al 5% indica que la variable ambiente laboral y rotación de personal están relacionadas estrechamente, por lo tanto, se acepta la Hipótesis General.

Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre la dinámica organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.

Tabla 16

			dinámica	Rotación de personal
Rho de Spearman	Dinámica	Coefficiente de correlación	1.000	.847**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	.847**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

Interpretación

Como el coeficiente de correlación es ,847 quiere decir que la correlación es positiva fuerte, y que existe una relación significativa entre dinámica organizacional y la rotación de personal, así mismo como el nivel de significancia es ,000<5, indica que la variable dinámica Organizacional y rotación de personal están relacionadas estrechamente.

Tabla 17

			liderazgo	rotaciondepersonal
Rho de Spearman	liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.870**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	rotaciondepersonal	Coefficiente de correlación	.870**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

Interpretación

Como el coeficiente de correlación es ,870 quiere decir que la correlación es positiva fuerte, y que existe una relación significativa entre liderazgo organizacional y la rotación de personal, así mismo como el nivel de significancia es ,000<5, indica que la variable dinámica Organizacional y rotación de personal están relacionadas estrechamente, por lo tanto, se acepta la Hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis Nula.

Tabla 18

Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.

			decisiones	rotaciondeperso nal
Rho de Spearman	decisiones	Coeficiente de correlación	1.000	.867**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	rotaciondepersonal	Coeficiente de correlación	.867**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

Interpretación

Como el coeficiente de correlación es ,867 quiere decir que la correlación es positiva fuerte, y que existe una relación significativa entre la variable toma de decisiones y rotación de personal, así mismo como el nivel de significancia es ,000<5, indica que la variable toma de decisiones y rotación de personal están estrechamente relacionadas, por lo tanto, se acepta la Hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis Nula.

VI.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la siguiente investigación se tomó en cuenta los principales indicadores que tiene una organización. Se dirigió a colaboradores a nivel operativo y administrativo, el cual se midió a través de una escala tipo Likert, que posteriormente al conocer los resultados obtenidos en la investigación se realizó un análisis que se comparó con estudios consultados de forma previa y la similitud con los objetivos de la investigación.

En el estudio que realizó López (2004) que tenía como objetivo conocer la rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad, se determinó, que, si se tiene el control institucional de la rotación de personal, se tendría un beneficio para la empresa en cuanto a un clima organizacional positivo. Lo cual efectivamente coincide con el estudio que se realizó, ya que el índice de rotación de personal fue del 5.41%. Por lo tanto, se demuestra en esta investigación que la gerencia mantiene el control y que además se puede comprobar en el clima organizacional, ya que resultado positivo a nivel global lo que conlleva un beneficio en recurso humano y económico, ya que no habría pérdidas de productividad ni de reclutamiento y selección.

Además, Villegas (2012) realizó un estudio cuyo objetivo era determinar las causas principales de la rotación de personal de receptores pagadores de la región I metropolitana de una institución financiera, se concluyó que de las 8



causas principales, las más importantes fueron la presión, el ambiente de trabajo, las retribuciones y el servicio al cliente interno. Lo cual concuerda con el presente estudio, ya que se pudo comprobar que los colaboradores perciben carga laboral y falta de tiempo para realizar sus tareas con un 18.9%. En cuanto a las exigencias y el estrés, los colaboradores manifiestan un 41% con estar de acuerdo con dichas premisas. El tiempo para realizar el trabajo marco un grado de significancia muy importante ya que el 54% mencionan estar de acuerdo con que no es suficiente. Se pudo comprobar que el 29.7% mencionan estar en desacuerdo con respecto a la oportunidad de crecimiento en la empresa. Por último, en cuanto al reconocimiento, los colaboradores manifiestan con un 40.5% estar en desacuerdo ante tal satisfacción, por lo tanto, es trascendente y significativo conocer estos datos para el presente estudio y desarrollar técnicas o herramientas que satisfagan y mejoren el entorno laboral.

Una estrategia para tener fidelidad y constancia en los colaboradores es conocer su perspectiva laboral. Este fue el motivo principal para realiza un estudio de clima organizacional. Se tomaron como bases indicadores, tales como organización, autonomía, comunicación y cohesión, presión y reconocimiento, tal y como Chiavenato (2009) lo define al mencionar que es una cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es positivo cuando se proporciona satisfacción en las necesidades de los colaboradores y la elevación moral de los miembros, es negativo cuando no se logran satisfacer dichas necesidades.



Evidentemente en esta investigación se tomaron en cuenta indicadores del entorno labora en cuanto a organización y presión, ya que si la empresa le proporciona las herramientas adecuadas y mantiene estabilidad en los colaboradores se estará dando la seguridad a ese nivel. Con respecto a la pertenecía, con indicadores tales como organización, comunicación, cohesión y el reconocimiento, esto para saber si el colaborador pertenece a un equipo de trabajo. Y el más importante fue hallar que en un alto nivel es positivo ya que satisface en su mayoría las necesidades de los colaboradores. Esto es clave al momento de querer empoderar a un colaborador y fomentar su fidelidad a la empresa y por esta razón en base a la investigación realizada se planteó como objetivo determinar la relación de la rotación de personal con el clima organizacional en los colaboradores. Posteriormente proponer estrategias que mejoren el entorno de trabajo. Para poder comprender el impacto que tiene el índice de rotación de personal en la organización. Durante el proceso de investigación se diagnosticó un clima organizacional en sus distintos factores el cual evaluó el estado y la perspectiva de los colaboradores con respecto a la empresa en que laboran.

Comparando los resultados con las investigaciones se observó que existe relación significativa con los autores Bravo y Cárdenas (2005), sostienen que los trabajadores tienen un nivel bajo de compromiso con la empresa ya que no se sienten identificados por la falta de liderazgo y por la falta de una buena estructura organizacional, lo cual provoca de que los trabajadores no se sientan comprometidos con la empresa, ni con los objetivos ni con las metas de está misma.



Por otro lado, Barrentes (2017), hace mención de que si existe relación significativa entre el clima organizacional y la rotación de personal, asimismo la percepción laboral y ambiente organizacional también tienen relación significativa con la rotación de personal, es por ello que el autor recomienda que la empresa debe capacitar a los trabajadores para un mejor desempeño, asimismo los directivos y jefes deberían actuar con un liderazgo adecuado que les permita tener una buena comunicación, orientando e incentivando la participación de los trabajadores para lograr el bienestar de la empresa en cuanto a su clima laboral y a la motivación de sus trabajadores.

A handwritten signature in black ink, written vertically on the right side of the page. The signature is cursive and appears to read "M. S. Barrentes".

VII.- CONCLUSIONES

Luego de realizar el informe final de investigación respecto al ambiente organizacional y la rotación de personal se llegó a las siguientes conclusiones:

7.1. Se encontró una fuerte relación entre ambiente organizacional y rotación de personal, ya que para que exista un buen ambiente en la organización debe existir una rotación adecuada del personal de la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.

7.2. También se pudo llegar a la conclusión que existe una relación significativa entre la dinámica Organizacional y la rotación de personal empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. debido a que se debe existir una comunicación eficaz que permita el cumplimiento de los objetivos y metas, así como un compromiso real por parte de los directivos accionistas y trabajadores.

7.3. Existe una relación significativa entre la liderazgo y rotación de personal de la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C debido a que se debe ser un buen líder para poderguiar, orientar y dirigir el desarrollo laboral de los trabajadores, y saber cuál es el momento oportuno para realizar la rotación del personal sin que esto afecte el cumplimiento de los objetivos.

7.4. Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y la rotación de personal de la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C, muchas veces las decisiones



VIII. RECOMENDACIONES

8.1 Se recomienda tener una mejor comunicación con sus trabajadores con la finalidad de evitar los constantes cambios o rotación del personal porque ello no genera un buen ambiente en la organización.

8.2. Se recomienda también mejorar la dinámica organizacional ya que esta facilita mucho el trabajo con las personas, y ayuda a que los trabajadores a entenderse asimismo y por lo tanto contribuyen a la organización con el cumplimiento de metas individuales.

8.3 Se recomienda también incentivar a sus trabajadores a través de viajes en familia o paseos familiares de tal manera que el trabajador se sienta motivado e identifique a su superior como un líder y no como un jefe.

8.4. Se recomienda a directivos, accionistas o gerentes de la empresa realizar la toma de decisiones pensando no solo en el bienestar de la organización sino también en el potencial humano de los trabajadores, teniendo en cuenta que son la mayor fuerza de toda organización, para ello es importante identificar el potencial de los trabajadores y colocarlos en las áreas que puedan aportar para la mejora de cada área y así se obtendrán trabajadores con un buen estado de ánimo, buen clima organizacional y rotación de personal adecuado.



IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Altimiras, M. (2017). Tres soluciones para evitar la rotación de personal en las empresas.

ALTO NIVEL

Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions with Evidence-Based Strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. [DOI: 10.5465/AMP.2010.51827774]



Arano, R., Escudero, J. & Delfín, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana.

Recuperado de

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf> .

Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a Change Message to Create Transformational Readiness. *Journal of Organizational Change Management*, 15(2), 169–183. [DOI: 10.1108/09534810210423081]

Banco Central de Reserva del Perú (2019a). Actividad económica: Enero 2019.

Barón Vargas, J. B., Herazo Castro, D. D., Velásquez Iriarte, N. A., Moreno Samudio, F. J., & Arroyave Nieto, K. R. (2022). *Análisis sobre las demoras en el proceso de selección y constante rotación de personal en la empresa Activos S.A.* <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/49050>

Cascio, W. F. (2006). *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations*. South-Western Cengage Learning.

Castro, L. (2016). La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú).

Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4896/Castro_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, K. A. G., & Bedoya, S. S. (2022). *Factores del clima organizacional que afectan el desempeño laboral de los trabajadores* Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2019). Perú 2030: Tendencias globales y regionales [archivo PDF].

Recuperado de

<https://www.ceplan.gob.pe/wpcontent/uploads/2019/01/Peru-2030-Tendencias-globales-y-regionales-CEPLAN.pdf>.

Duong, L. (2016). 4 Types of Employee Turnover You Need to Analyze. Recuperado de <https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/4-types-of-employee-turnover-you-need-to-analyze>

Escobar-Olguín, H. E., Covarrubias-Solís, M., & Villarreal-Lira, J. C. (2023). El impacto de la Rotación de Personal en una Empresa Transportista: Un estudio de caso. *Vinculatégica EFAN*, 9(6), Article 6.

<https://doi.org/10.29105/vtga9.6-447>

Estado actual de los Recursos Humanos en 2023—Factorial. (2023).

Recuperado 21 de diciembre de 2023, de

<https://factorialhr.es/ebooks/estudio-futuro-rrhh>

García Solarte, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una

Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61. <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>

García, D. (27 de abril de 2017). Milenio. Obtenido de Milenio: http://www.milenio.com/negocios/empleadores-talento-rotación-de-personal-manpower-groupempleo-bajo-salario-milenio_0_946105410.html

Flores, G. & Ballón, J. (2016). Implicancias del Endomárketing sobre el diseño del programa de incentivos y beneficios para la fidelización del cliente interno: el caso de Ferreyros S.A (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú).

Hernández Cruz, D. F., Muriel Ramírez, D., & Porras Rey, A. M. (2022). *Estrategias empresariales para enfrentar alta rotación de talento humano en cargos medios para empresas en Colombia*. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/34455>

Hernández, R. Á. H., & Durán-Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: Tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), Article 2. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>

Hurtado-Arrieta, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen y su medición en dos empresas del sector retail

de Piura (Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura, Piura, Perú). Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence= 1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)

Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). Principles of Marketing (17th ed.). Pearson.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). Management Information Systems: Managing the Digital Firm (15th ed.). Pearson.

Ley 30884. Ley que regula el plástico de un solo uso y los recipientes o envases descartables. Congreso de la República del Perú (2018). Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-plastico-de-unsolo-uso-ylos-recipientes-ley-n-30884-1724734-1/>

Macario, F. (2018). Rotación de personal y clima organizacional (Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Maldonado, J., Monteza, H. & Rosales, D. (2018). El Engagement y la intención de rotar delos trabajadores en las notarías de Lima (Trabajo de investigación de Maestría,Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de:

http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2178/JorgeM_Tesis_Maestría_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Salgado Garces, R. M. (2021). Rotación de Personal Administrativo y su incidencia en el Clima Organizacional de la Comisión de Transito del Ecuador [masterThesis]. En *Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro*.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5544>
- Sierra, M. (2015). El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V. (Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Cobán, Guatemala).
Recuperado de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/SierraMaria.pdf>
- Trelles Tadeo, E. L. (2019). Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones de un call center del distrito de El Agustino, 2018.
Repositorio Académico USMP.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6420>
- Luevano, J. A. C. (2017). Método Para Evaluar El Clima Organizacional Del Área Docente De Un Centro De Bachillerato Tecnológico De Cd. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas*, 10, 39-45.
- Young-Won, H., Haeyoung, S. & Sangshin, P. (2019). A multigroup SEM analysis of moderating role of task uncertainty on budgetary participation- performance relationship: Evidence from Korea. *Asia Pacific Management Review*, 24(2), 140-153. Recuperado de
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313216303256>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>



Chavez Rosero, A. R., Valdiviezo Arista, D., Colquehuanca Achulli, R., Valverde Zacarias, M. A., Pulido Caverro, C. A., & Weigl Machare, R. J. (2018). Evaluación de clima organizacional y diseño e implementación de una nueva cultura organizacional. En Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa—SINEACE. Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior PROCALIDAD. <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/6177>

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. <https://ebooks7-24.com/oAuthUTP/?e=?il=5207>

Ribeiro, H. M. D., Bastos, S. Q. de A., & Hermeto, A. M. (2021). Ambiente institucional e renda individual: Uma aplicação multinível. *Redes. Revista do Desenvolvimento Regional*, 26. <https://www.redalyc.org/journal/5520/552070455015/>

Cassol, A., Roger Meneghatti, M., Gonçalves de Freitas, A. D., & Gubert, L. (2020). Análise da relação entre orientação empreendedora, ambiente organizacional e desempenho de empresas de pequeno porte (EPP): Analysis of the relationship between entrepreneurial orientation, organizational environment and performance of small enterprises. *Journal of Administrative Sciences / Revista Ciências Administrativas*, 1-15. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2020.8803>

Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.



Lemes de Luccas, T. M., & Martins Damian, I. P. (2022). O papel da comunicação no processo do compartilhamento do conhecimento no ambiente organizacional: The role of communication in the knowledge sharing process in the organizational environment. El papel de la comunicación en el proceso de intercambio de conocimientos en el entorno organizacional., 15(1), 106-125. <https://doi.org/10.26512/rici.v15.n1.2022.39520>

Parra Vaca, D. V. (2021). Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras SECOB. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 177-194.

Zepeda, J., Delgado, Z., Karas, J. & Soto, J. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. *Teac*, (19), 71-80. Recuperado de <http://www.ucla.edu.ve/dac/revistateacs/articulos/Rev19-Art5-ZepedayOtros.pdf>



ANEXOS

TÍTULO: "EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MDB SOLUCIONES S.A.C. LIMA - 2021"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		METODOLOGIA
¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. Lima - 2021?	Determinar la relación existente entre el ambiente organizacional y la rotación de personal en la empresa MDBSOLUCIONES S.A.C. Lima - 2021	Existe una relación significativa entre el ambiente organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. Lima - 2021	Independiente				TIPO: BASICA
			X: ambiente organizacional	X1: Dinámica organizacional	X11	Motivación emocional	Transversal
					X12	Grupo de interés común	No experimental
					X13	Relaciones interpersonales	
				X2: Liderazgo organizacional	X21	Liderazgo transaccional	NIVEL
					X22	Liderazgo transformacional	Explicativa causal
					X23	Compromiso, incentivo	
			X3: Toma de decisiones	X31	Toma de decisiones bajo certidumbre	DISEÑO	
				X32	Toma de decisiones bajo incertidumbre	Descriptivo - Correlacional	
X33	Toma de decisiones bajo riesgo						
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas	Dependiente				
¿Cuál es la relación que existe entre la Dinámica organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. Lima - 2021	Determinar la relación existente entre la Dinámica organizacional y la rotación de personal en la empresa MDBSOLUCIONES S.A.C. Lima - 2021	Existe relación significativa entre la Dinámica organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. Lima - 2021	Y: Rotación de personal	Y1: Condiciones laborales	Y11	Servicio de alimentación	
					Y12	Movilidad y viáticos	
					Y13	Vestuario y uniforme	

<p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo</p>	<p>Determinar el grado de relación existente entre el</p>	<p>Existe un grado de relación significativo entre el liderazgo</p>		<p>Y2: Remuneración laboral</p>	<p>Y21 Y22</p>	<p>Remuneración básica Remuneración complementaria</p>	
<p>organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.</p>	<p>liderazgo organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.</p>	<p>organizacional y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.</p>		<p>Y3: Capacitación empresarial</p>	<p>Y23 Y31 Y32 Y33</p>	<p>Conceptos no remunerativos Nivel de productividad Nivel de satisfacción laboral Nivel de retención</p>	
<p>¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.</p>	<p>Determinar la relación existente entre la toma de decisiones y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.</p>	<p>Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la rotación de personal en la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C.</p>					

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCALA PARA AMBIENTE 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 Ambiente laboral que la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. Lima; 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

DIMENSIONES	Ítems	Escala para Ambiente laboral	1	2	3	4	5
			DINÁMICA ORGANIZACIONAL	1	La empresa reconoce y potencia los logros de sus trabajadores		
2	Es política de la empresa la práctica de acciones altruistas y voluntariado para sus trabajadores						
3	En la empresa existe una comunicación eficaz que permite el cumplimiento de las obligaciones laborales						
4	En la empresa existe un compromiso real de alcanzar los objetivos entre los accionistas, directivos y trabajadores						



LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	5	La empresa motiva a sus trabajadores a través de premios e incentivos económicos por su desempeño					
	6	La empresa alienta la motivación y el desarrollo positivo de los trabajadores					
	7	La empresa fomenta el cambio y la creatividad en sus trabajadores					



	8	La empresa fomenta el grado de responsabilidad que sienten los trabajadores, para un mayor esfuerzo de manera voluntaria						
TOMA DE DECISIONES	9	En la empresa ante un problema saben con certeza las consecuencias de cada una de las alternativas propuestas						
	10	En la empresa cuando las decisiones son incontrolables, se busca empoderamiento a través de los líderes						
	11	En la empresa es una práctica el establecimiento de hacer diagnóstico semestralmente						
	12	En la empresa se emprenden acciones preventivas, correctivas y reductivas						

Adapatado de (Luevano, 2017)



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCALA PARA ROTACIÓN DEL PERSONAL

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 Rotación de personal que la empresa MDB SOLUCIONES S.A.C. Lima; desarrollan. 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

CONDICIONES LABORALES	Ítems	Escala para Rotación de personal	1	2	3	4	5
			1	En la empresa el servicio de alimentación se adapta a la actividad laboral			
2	La empresa cumple el objetivo con el reconocimiento de la movilidad y viáticos al trabajador						

	3	La empresa considera que el uniforme de trabajo ayuda a los trabajadores a destacarse sobre los demás					
	4	La empresa considera siempre el servicio de alimentación como parte de la remuneración					
REMUNERACIÓN LABORAL	5	La empresa abona las gratificaciones, bonificaciones a sus trabajadores de manera puntual					
	6	Los trabajadores se sienten satisfechos con el pago de las comisiones y horas extras					
	7	Es política de la empresa establecer la remuneración al inicio de la relación laboral					

	8	La empresa siempre busca que la política salarial sea aceptada por sus trabajadores					
CAPACITACIÓN	9	La empresa se preocupa que sus recursos utilizados sean administrados adecuadamente					
	10	En la empresa hay acceso de oportunidades de carrera para los trabajadores					
	11	En la empresa existen estrategias para retener a los mejores trabajadores					



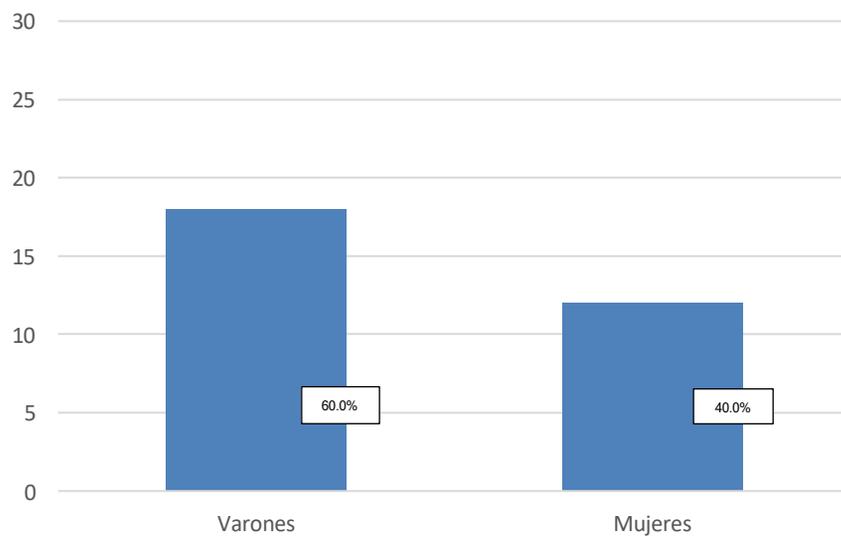
	12	En la empresa se logra identificar el potencial y se ofrece programas de formación al personal					

Adapatado de: (Parra Vaca, 2021)



Datos Generales**Tabla
Género**

		N	%
Válido	Varones	18	60
	Mujeres	12	40
	Total	30	100.0

**Figura. Género**

Se muestra en la Tabla que en el género masculino está representado por el 60.0% y en el caso del 40.0% pertenece al grupo del género femenino.

Base de Datos

Item	Género	Rotacion de Personal	Ambiente Laboral	Dinamica	Liderazgo	Decisiones
1	1	55	59	19	20	20
2	1	55	59	19	20	20
3	1	44	47	16	16	15
4	2	40	43	16	15	12
5	1	60	60	20	20	20
6	2	27	27	10	10	7
7	1	41	45	18	15	12
8	2	44	36	12	15	9
9	1	54	51	18	17	16
10	2	31	24	7	10	7
11	1	44	38	12	14	12
12	2	34	37	12	14	11
13	1	43	36	12	13	11
14	2	57	56	20	19	17
15	1	50	54	20	18	16
16	1	43	53	18	18	17
17	1	60	60	20	20	20
18	2	47	37	13	13	11
19	1	41	40	14	14	12
20	2	31	24	7	10	7
21	1	55	59	19	20	20
22	1	44	47	16	16	15
23	2	40	43	16	15	12
24	1	60	60	20	20	20
25	1	27	27	10	10	7
26	1	57	60	20	20	20
27	1	27	27	10	10	11
28	2	31	24	7	15	7
29	2	50	47	20	13	16
30	2	45	38	15	17	11

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DATOS GENERALES:

FORMULARIO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) (es) del Instrumento
AGUILAR LOYAGA SANTIAGO RODOLFO	Universidad Nacional del Callao	Cuestionario de la encuesta	APARCANA MIRANDA CHRISTIAN ALEJANDRO
Título del estudio: "EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MDB SOLUCIONES S.A.C. LIMA - 2021"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque **X** debajo del intervalo y consigne el porcentaje (%) correspondiente.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				%	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.															75							
Objetividad	Está expresado en conductas o actividades observables en una organización														70								
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología															75							

Organización	Existe una organización lógica coherente														70							
Suficiencia	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.														69							



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

OBSERVACIONES

1. _____ NINGUNA_

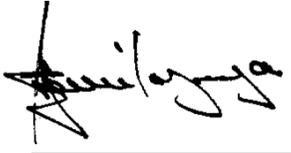
2. -

3. -

4. -

A vertical handwritten signature in black ink, located on the right side of the page. The signature is stylized and appears to be a name, possibly "Luis...", written vertically.

FECHA:
10/01/2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Quintana', written over a horizontal line.

Firma del experto

A vertical handwritten signature in black ink, written on a vertical line.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DATOS GENERALES:

FORMULARIO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) (es) del Instrumento
SANTURIO RAMIREZ JUAN CARLOS	Universidad Nacional del Callao	Cuestionario de la encuesta	APARCANA MIRANDA CHRISTIAN ALEJANDRO
Título del estudio: "EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MDB SOLUCIONES S.A.C. LIMA - 2021"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque X debajo del intervalo y consigne el porcentaje (%) correspondiente.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				9
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.														74							
Objetividad	Está expresado en conductas o actividades observables en una organización													70								
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología														75							

Organización	Existe una organización lógica coherente														70							
Suficiencia	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.														69							



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

OBSERVACIONES

1. _____ NINGUNA_

2. -

3. -

4. -

5. -



FECHA:
11/01/2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. J. J.', written in a cursive style.

Firma del experto

A vertical handwritten signature in black ink, appearing to be 'Christina Parson', written in a cursive style.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DATOS GENERALES:

FORMULARIO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) (es) del Instrumento
REYES DORIA JOSÉ LUIS	Universidad Nacional del Callao	Cuestionario de la encuesta	APARCANA MIRANDA CHRISTIAN ALEJANDRO
Título del estudio: "EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MDB SOLUCIONES S.A.C. LIMA - 2021"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque **X** debajo del intervalo y consigne el porcentaje (%) correspondiente.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.															74									
Objetividad	Está expresado en conductas o actividades observables en una organización														70										
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología															75									

Organización	Existe una organización lógica coherente														70							
Suficiencia	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.														69							



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

OBSERVACIONES

1. _____ NINGUNA_

2. -

3. -

4. -

5. -

FECHA: 10/01/2023

Firma del experto

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO

El que suscribe Fernando Bonifaz del Carpio, Gerente Financiero de MDB Soluciones S.A.C, por medio del presente documento, brindo el consentimiento para que el Bach. Christian Alejandro Aparcana Miranda elabore la investigación “EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MDB SOLUCIONES S.A.C. LIMA – 2021”. en la empresa MDB Soluciones S.A.C, información recabada que será para USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO, guardando la reserva y confidencialidad que la entidad requiere en el ejercicio de la buena fe.

Asimismo, he sido debidamente informado previo a este consentimiento del uso y tratamiento que se dará en la entidad y los colaboradores, por lo que emito mi consentimiento:

ACEPTO

NO ACEPTO

Callao, 10 de Enero del 2023



Fernando Bonifaz del Carpio
Gerente Financiero

Firma

