



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Cultura organizacional y rotación del personal en la empresa Caylú
Import S.R.L Piura – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Montejo Pedemonte, Marussy (orcid.org/0000-0002-3770-8876)
Sanchez Yamunaque, Rosa Elena (orcid.org/0000-0002-7635-2227)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El Trabajo de investigación está dedicado por la paciencia y apoyo en todos los aspectos de nuestra formación a nuestros padres Claudia, José, María y Víctor, quienes formaron parte de nuestro sacrificio demostrándonos su amor y confianza en cada uno de nuestros objetivos profesionales.

Agradecimiento

Gracias a Dios por proporcionarnos la fuerza necesaria para cumplir nuestros sueños. A nuestros docentes de nuestra casa de estudio, gracias por su, colaboración, paciencia, apoyo, así como por la sabiduría que nos transmitieron en el desarrollo de la tesis, en especial a la Dra. Karin Corina Rojas Romero, por guiarnos en el desarrollo de la investigación y llegar a la culminación del mismo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de Investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra muestreo y unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	12
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de fiabilidad para la variable Cultura Organizacional	14
Tabla 2: Estadística de fiabilidad variable 1	14
Tabla 3: Prueba de fiabilidad para la variable rotación de Personal	14
Tabla 4: Estadística de fiabilidad variable 2	14
Tabla 5: Pruebas de normalidad	17
Tabla 6: Resultados de la correlación entre la cultura organizacional y rotación del personal de los colaboradores de la empresa Caylú Import S.R.L, Piura 2022.	18
Tabla 7: Resultados de la correlación entre la cultura organizacional y el despido laboral en la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.	19
Tabla 8: Resultados de la Correlación entre la cultura Organizacional y las Renuncias en la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.	20
Tabla 9: Resultados de la correlación entre la cultura organizacional y las condiciones labores en la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.	21
Tabla 10: Resultados de la correlación entre la cultura organizacional y los factores internos en la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.	22
Tabla 11: cultura organizacional y rotación de personal.	23
Tabla 12: Cultura organizacional y despido laboral.	24
Tabla 13: Cultura organizacional y renuncias.	25
Tabla 14: Cultura organizacional y condiciones laborales.	26
Tabla 15: Cultura organizacional y factores internos	27
Tabla 18: Frecuencias de la variable cultura organizacional.	28
Tabla 19: Frecuencias de la variable rotación de personal.	29

Índice de figuras

Figura 1 Barras agrupadas de frecuencia acerca de Cultura organizacional y rotación de personal.	23
Figura 2 Barras agrupadas de frecuencia acerca de cultura organizacional y despido laboral.	24
Figura 3 Barras agrupadas de frecuencia acerca de cultura Organizacional y renuncias.	25
Figura 4 Barras agrupadas de frecuencia acerca de cultura organizacional y condiciones laborales.	26
Figura 5 Barras agrupadas de frecuencia acerca de cultura organizacional y factores internos.	27
Figura 6 Histograma de frecuencia de la variable de cultura organizacional.	28
Figura 7 Histograma de frecuencias de la variable rotación de personal.	29

Resumen

La investigación titulada Cultura organizacional y rotación del personal en la empresa Caylú Import S.R.L. Piura, 2022; el objetivo de estudio fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la rotación de personal en la empresa Caylú Import S.R.L. Piura, 2022, desde el punto de vista metodológico, esta investigación fue manejada por el enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 34 colaboradores, la técnica utilizada fue la encuesta y para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario de tipo Likert, dichos datos fueron procesados a través del programa SPSS VS 26 finalmente logrando como resultado que, si existe relación significativa entre la variable cultura organizacional y rotación de personal. En los resultados se obtuvo un valor de ,598 bajo la teoría estadística de spearman, demostrando una correlación positiva moderada; por lo tanto, se puede deducir que la relación entre las variables es inversamente proporcional; es decir, que mientras más fuerte sea la cultura organizacional de la empresa, menor será el impacto de rotación de su personal en la empresa Caylú Import S.R.L. Piura.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Rotación de Personal, trabajo en equipo, oferta laboral y renuncias.

Abstract

The research entitled Organizational culture and staff turnover in the company Caylú Import S.R.L. Piura, 2022; The objective of the study was to determine the relationship between organizational culture and staff turnover in the company Caylú Import S.R.L. Piura, 2022, from the methodological point of view, this research was managed by the quantitative approach, applied type and correlational design. The population was made up of 34 collaborators, the technique used was the survey and for the data collection the Likert-type questionnaire was used as an instrument, said data were processed through the SPSS VS 26 program, finally achieving as a result that, if there is a relationship significant difference between the variable Organizational culture and Staff turnover. In the results, a value of .598 was obtained under Spearman's statistical theory, demonstrating a moderate positive correlation; therefore, it can be deduced that the relationship between the variables is inversely proportional; that is, the stronger the organizational culture of the company, the lower the impact of staff turnover in the company Caylú Import S.R.L. Piura.

Keywords: Organizational Culture, Staff Rotation, teamwork, job offer and resignations.

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional de las organizaciones es de vital importancia; porque refleja la identidad organizacional del empleado y la visión general de la institución. Además, les brinda a las empresas continuidad y estabilidad de tal manera que los trabajadores se sienten más seguros laboralmente. Así también brinda a los colaboradores interesantes información oportuna y precisa acerca del funcionamiento de la organización y sobre todo referente a su cargo a desempeñar.

En el contexto mundial, Débora Brewer Vicepres sostiene que México cuenta con la mayor tasa de América Latina referente a rotación de personal ya que posee un 16.75%; esto quiere decir que miles de trabajadores prefieren abandonar sus puestos para empezar en otras empresas ya sea en el mismo o diferente sector. Así también el tiempo para cubrir la vacante de un empleado es aproximadamente de 42 días y el costo promedio de contratación es de US\$ 4.129. Además, las organizaciones les ofrecen nuevos proyectos y roles que están relacionados más con sus habilidades y objetivos profesionales generándoles ventaja competitiva.

Por tanto, los trabajadores si tienen visibilidad de las oportunidades que se les ofrece en la empresa podrán aprovechar de manera más eficiente al upskilling. En el contexto nacional, según uno de los estudios de Aptitus (2018), manifestó que una cultura organizacional es fundamental para el buen desempeño en las organizaciones el cual tuvo como resultado el 81% donde se puede indicar que esto afecta a una baja productividad del 20%, quien concluye el también intervienen algunos factores interpersonales que están relacionados con el trabajo que son la felicidad, motivación, compromiso para con la organización.

Así también el gerente de Aptitus Deloitte manifestó retención del personal, ya que representan activos para una organización y se debe buscar la manera de retener al trabajador y se debe de implementar un buen clima laboral que sea vital para una compañía, caso contrario afecta a la productividad y está a sus ingresos quedando claro que habrá un alto índice de incumplimiento de los objetivos empresariales.

Por otro lado, sostiene en su artículo el Diario Comercio (2018), en una investigación que realizó Aptitus donde el 86% de la población peruana estaría

dispuesta abandonar su trabajo si éste tiene un clima organizacional desagradable. Así también mostró que el 70% de las organizaciones no consideran las ideas, recomendaciones y soluciones. Además, el 64% dijo sentirse valorado por su jefe, por otra parte, el 36% dijo que no se sienten valorados. Por su parte Zumaeta, hace referencia que las empresas se preocupan más por satisfacer a sus clientes, en vez de desarrollar estrategias para retener al talento humano.

Desde el enfoque local se tuvo como estudio la empresa Caylú Import S.R.L, ubicado en la calle Loreto 591 – Piura. Inició sus actividades económicas en el año 2008 y a la fecha se dedica a la distribución de papelería en general; está conformado por 34 trabajadores. Además, cuenta con una sucursal en Sullana ubicado en la calle Alfonso Ugarte N° 868. Caylú Import es una empresa rentable en el mercado ya que en último trimestre sus ventas mensuales han fluctuado entre los s/.432.812 y los s/. 612.694 respectivamente. Sin embargo, se observó que en la empresa el personal que labora renuncia anualmente; es por ello que se realizó el presente estudio para medir la satisfacción de sus colaboradores e identificar puntos clave para realizar una mejora continua y llegar a posicionarse como una empresa con excelente clima laboral tanto para los trabajadores como para los clientes y además seguir creciendo con sus ventas.

Según estudios realizados por (IPSOS, 2014); se le entrevistó al directivo de la APERHU quien indicó que el país la rotación de personal es una de más altas de Latinoamérica, por otra parte, señaló que incurrir en una tasa alta de rotación del personal generaría grandes sobrecostos para la empresa. Si bien es cierto cuando el personal es nuevo va requerir de un periodo de adaptación y aprendizaje, al mismo tiempo necesitará familiarizarse con los clientes, las políticas de la organización, así como los procedimientos y aspectos administrativos para desenvolverse eficientemente en su puesto. Por tanto, la disminución del nivel de rotación actualmente es gran desafío para las empresas, Además tenemos que Perú tiene el 20,7% de índice promedio en rotación laboral, y 9,8 % de rotación voluntaria, según la investigación de Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers. Por otra parte, tenemos que por persona los costos de recursos humanos son de \$659 al año, lo que representa el 0.2 % del ingreso de las empresas; por tanto, es fundamental descubrir las causas que lo originan.

Justificación teórica, el presente estudio presentó información actualizada y detallada de las variables sujetas de estudio que explican la relación que existe entre ellas y también sea utilizada como base para futuras investigaciones. Las teorías de Chiavenato citado en Hermoza (2017); quien hace referencia que la cultura se manifiesta cuando un colaborador se adecua a las necesidades que requiere una empresa y donde los altos directivos tienen que influenciar para que exista un desempeño favorable del colaborador en la organización. Por su parte, Pérez & Espichan (2016), realizó un estudio donde Los principales motivos de la rotación se deben al salario de cada trabajador, ya que el 34% no está satisfecho con su búsqueda, mientras que el 9% está realmente satisfecho.

La investigación se justifica de forma práctica de acuerdo Hernández y Mendoza (2018) con el presente estudio se da valor a las variables de estudio, que son prioridad para la empresa porque para los dueños es importante el bienestar de sus trabajadores, así como el incremento de sus ventas; por tal razón se le hizo énfasis en su cultura organizacional para mejorar la eficiencia de sus colaboradores y reducir la rotación del personal que existió. Asimismo, la investigación que se desarrolló podrá ser utilizada por la empresa Caylú Import S.R.L, para solucionar problemas dentro de ella y con los resultados encontrados enfocarse en las debilidades más resaltantes que presenta.

Mientras que, en la justificación social, los principales beneficiados con la investigación fueron los colaboradores de la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, dado que el gerente de la empresa obtuvo información actualizada sobre la situación de su empresa. Finalmente, la Justificación metodológica, de este método, para esta encuesta, se utilizaron dos herramientas para recopilar datos de la variable cultura organizacional y rotación de los empleados bajo la escala Likert; Se prepararon dos herramientas con una fase estricta, estándares correctos y confiables para cumplir con éxito con los dos resultados.

Dando como resultado del estudio se consideró como objetivo general ¿Determinar la relación entre la cultura organizacional y la rotación de personal en la empresa Caylú Import S.R.L. Piura, 2022?, y como Objetivo específico (a) ¿Determinar la relación entre la cultura organizacional y el despido laboral en los trabajadores de la empresa?, (b) Determinar la relación entre la cultura

organizacional y la renuncia de los colaboradores de la empresa?, (c) Determinar la relación entre la cultura organizacional y las condiciones laborales en la empresa?, (d) Determinar la relación entre la cultura organizacional y los factores internos en la empresa?. Igualmente se consideró como Hip. gen. ¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y rotación de personal la empresa Caylú Import S.R.L. Piura, 2022?

También se plantearon las hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el despido laboral en la empresa. (b) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la renuncia de los colaboradores en la empresa. (c) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores en la empresa. (d) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y los factores internos en la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

Desde el enfoque local Castillo (2021), en su investigación sobre la determinación de relación entre variables de comunicación interna y cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Comunicación - Facultad de Ciencias Sociales y de la Educación de la Universidad Nacional de Piura. En cuanto a la metodología: El nivel de estudio está relacionado con diseño seccional, se seleccionó la muestra conformada por 1 administrativo, 4 docentes y 181 estudiantes, mediante una encuesta y un cuestionario estructurado para ambas variables. Los resultados fueron los siguientes: Existe una relación positiva, aunque menos significativa estadísticamente, entre la comunicación organizacional y la cultura organizacional. Un descubrimiento interesante es que, al implementar un mecanismo basado en la comunicación organizacional planificada, se desarrolla la cultura organizacional de la escuela vocacional examinada. Otra observación es que más de la mitad de la facultad, administración y estudiantes creen que existe una cultura organizacional y calificaciones promedio en la escuela vocacional estudiada. Otra observación fue que más de la mitad de los profesores, administradores y estudiantes reportaron moderado de planificación y organización para la comunicación en la institución estudiada.

Como también argumenta Castillo (2019) en su investigación, el objetivo general se trata de la “determinación de la relación entre la gestión administrativa y la rotación de empleados” y aplicó el método utilizado, no empírico, transversal, correlacionado y mixto, ya que las herramientas de recolección de datos utilizadas fueron: preguntar, entrevistar y revisar documentos manualmente. La población es limitada y consiste en personas que viven en las áreas de cajas encuestadas, y se utiliza una muestra del censo. Su principal conclusión fue: Que sí se relacionan alta e inversamente y significativa entre el plan y los ingresos en el sector de los cajeros.

Asimismo, se estudian en sentido contrario las funciones de planificación, organización, control de gestión que intervienen en la rotación de personal en el ámbito de las Cajas en la empresa. Se encontró que la rotación de empleados es mensual, con una tasa promedio anual de 20%. El tipo de fluctuación de personal

es real por causas externas e internas, son razones jerárquicas, y la realización de los trabajos asignados.

De igual manera Palomino (2019), La finalidad de la investigación fue determinar la relación de cultura organizacional con productividad de los empleados United Ocean S.A.C. de la provincia de Sechura Piura. Sistémicamente, se define como un estudio causal que se correlaciona con un diseño cruzado no empírico. La población está compuesta por 43 empleados de la empresa seleccionados de la población. Entre los principales hallazgos se evalúa que la variable cultura organizacional tiene una relación directa, alta y muy importante; con eficiencia de trabajo variable ($r = 0.918$ ** y sig. dos caras = 0.000).

La variable la cultura organizacional está en el nivel 3 (no estoy de acuerdo ni en desacuerdo) mientras que la variable de desempeño está en el nivel 3 (no estoy de acuerdo ni en desacuerdo). Además, se afirma que los empleados responden a los estímulos normativos y de juicio de la organización; los compañeros hacen sus actividades porque creen que así debe ser, y al no existir privilegios para profesionales y particulares, se reduce la capacidad de pensar.

Desde el enfoque nacional sostiene Rodríguez (2017), en su investigación la finalidad fue determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal en el sector comercial del Banco Financiero. De igual forma, han tenido en cuenta la teoría de Flores et al. (2008), donde observaron la variable estudiada de rotación de personal junto con las razones de la insatisfacción laboral, los bajos salarios y la mala elección El estudio es de diseño aplicable y no experimental.

La investigación es descriptivo correlacional; la población estuvo conformada por un total de 60 colaboradores y la muestra fue de 52 colaboradores. Se aplicó como instrumento a la encuesta, que fueron procesados por el software SPSS 23, y afirma que existe una relación significativa ($r = 912$; $p < 0,05$) entre el comportamiento organizacional y la rotación de empleados en el sector de la banca comercial. Hubo 80,77% en mala conducta organizacional, 84,62% en baja rotación de empleados y 15,36% en alta rotación de empleados.

Desde el enfoque nacional tenemos a Castro & Uriarte (2019), El propósito de este estudio es determinar en qué medida existe una relación entre la cultura organizacional y el clima laboral de los empleados del departamento de atención al cliente de Atento. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo aplicación, nivel descripción – correlacional de diseño transversal, sin experimento. Teniendo en cuenta una población es de 130 colaboradores, tomando una muestra de 97 colaboradores entre hombres y mujeres. La técnica empleada consistió en una encuesta y el instrumento de medición de datos ha sido un cuestionario de 21 cuestiones en general con escala de Likert tipo ordinal para cada variable, Para medir la interacción existente en medio de las 2 cambiantes empleamos el coeficiente de Rho de Spearman, donde se verificó la conjetura con una significancia de $p=0,000$ siendo menor que $p =0,05$, por consiguiente se usó la conjetura opción, donde se obtuvo como consecuencia de correlación $r=0,525$, mostrando de esta forma que si hay una correlación positiva destacable en medio de las cambiantes.

A partir del enfoque universal, según uno de los estudios por creador Adauta (2012), en su revista científica organización satisfacción sindical el cual tiene por objetivo: conectar el entorno normativo y la satisfacción sindical entre los trabajadores de la salud. Usando los procedimientos: observación, transversal, análisis detallado, análisis, en asistentes paramédicos, personal doctor, enfermería, administrativos y de servicios básicos, de todos los turnos, adscritos al policlínico. Gral. Regional 72, IMSS. La muestra aleatoria de 230 personas: 58.3 % mujeres y 41.7 % hombres, edad media 35 años. La evaluación se realizó una escala mixta Likert Thurstone. Se realizó una investigación estadística utilizando el coeficiente de correlación t de Student, Anova y Pearson, que arrojó los principales resultados: Dos indicadores muestra una alta correlación positiva entre la satisfacción sindical y un mejor clima organizacional. De esta conclusión general: un entorno regulatorio adecuado que facilite una mejor calidad de vida de los miembros de la organización de salud y, en consecuencia, una mejora significativa en la prestación de los servicios de salud a los beneficiarios.

A partir del enfoque mundial por su lado los autores Moreno y Lemus (2017), en su tesis disertación titulada Estudio sobre las causas de la Rotación de personal

en Oiltrans SAS en la ciudad de Bogotá. La metodología de la averiguación ha sido de carácter descriptivo-correlacional y el cuestionario para la identificación de las probables razones de rotación relacionadas a los elevados índices presentados por OILTRANS S.A.S. Se encuestó a 11 de los 34 conductores de OILTRANS S.A.S; a fin de revelar la importancia, claridad y coherencia de las preguntas.

Finalmente, la causa externa más influyente según los colaboradores es el estado actual de la industria de hidrocarburos en Colombia, debido a los menores precios internacionales del petróleo, las nuevas tecnologías para la extracción del producto y los problemas económicos entre ambos países. Países con las mayores industrias de hidrocarburos del mundo.

En cuanto a las bases teóricas, que están involucrados con la investigación se tomó en cuenta lo siguiente:

La variable cultura organizacional según el autor (Rivera et al., 2018) indica claramente que es similar al estilo de vida corporativo, incluyendo sus ideas, creencias, reglas, procedimientos, etc.; siendo un conjunto de hábitos que se reflejan a través de los valores y actitudes de todos los individuos que integran la empresa. (p. 46). Por otro lado, el autor Chirinos (2017), afirma que existen 6 dimensiones relacionados con la cultura organizacional: la primera dimensión Los valores, consiste en los axiomas y peculiaridades de la misma empresa que conforman los empleados. Segunda Dimensión; Clima, se refiere al ambiente organizacional en el que se encuentra un individuo y permite ser suyo, viviendo como en su segunda casa a través de un ambiente positivo. Tercera dimensión: Robbins & Judge, (2013), establece que las creencias, son ideas que forman una concepción de ideas sobre el bien o el mal. Cuarta dimensión; normas, en las que se deben seguir las reglas para el correcto desempeño de las funciones respectivas. Quinta dimensión; Según Montel (2010), esto se anunció; "El tamaño simbólico incluye creencias, rituales, significados, conceptos ideológicos, identidad, etc., que significa una serie de temas de tela, y eso se llama cultura". Sexta dimensión: Acevedo (2010) se refiere a la filosofía, entendida como una idea basada en las visiones de vida de los mismos empleados en la empresa.

Finalmente, dentro de la definición conceptual de la variable rotación de personal según el autor (Monsalve, 2018). Se define como la fluctuación donde una persona trabajadora ingresa y tras un corto periodo de tiempo se salen de la organización”. Esta situación tiene consecuencias importantes en una empresa u organización porque puede reducir la productividad, perjudicar la capacidad de la empresa, y esto puede ocurrir por una serie de razones, ya que el trabajador no se siente satisfecho en su lugar de trabajo, porque encuentra la mejor oferta. o está sobrecargado de trabajo.

Por otro lado, tenemos la variable rotación de personal evaluada por sus dimensiones: Despido laboral; señala que para Montoya (2013) el despido como término de la relación laboral depende enteramente de la voluntad unilateral del empleador. Renuncias; en efecto, Monereo, Molina y nieves (2015) afirma que se trata de un verdadero retiro libre, resuelto por un acto jurídico unilateral expresado en un comunicado. Se envía a un destinatario específico, “empresario”. Condiciones laborales, Desde el enfoque de Kim y Ryu (2015) es fomentar el trabajo y crear ambiente saludable para las actividades laborales; resaltar la importancia de establecer relaciones directas entre variables como, por ejemplo, la salud física y mental de los trabajadores, el desempeño laboral en términos de desempeño y logro de resultados. Factores internos, enfatiza Martens (2012) que los factores internos son muy importantes porque tienen una influencia decisiva en el logro de metas propuestos, ya que son parte integral de la estructura y forma de la organización.

III. METODOLOGÍA

Tomando en consideración a Hernández & Mendoza (2018), afirman que la metodología es un conjunto de operaciones lógicas utilizadas para alcanzar los objetivos que guían el estudio científico, y que requiere de conocimientos específicos. Este capítulo detalla el diseño del estudio, las muestras, las herramientas utilizadas en la recopilación de datos y los procedimientos y métodos utilizados.

3.1 Tipo y diseño de Investigación

El tipo de investigación es aplicada; según Escudero et al (2017) afirman que la investigación utiliza conocimientos y teorías ya establecidas o estudios ya existentes cuyo propósito es resolver situaciones, problemas en un área determinada, aplicando los conocimientos de las bases teóricas de una investigación básica” (pág. 19), por tanto, la investigación propuesta es de tipo aplicada; porque busca solucionar un problema específico y encontrar respuestas.

La presente investigación será de enfoque cuantitativo siguiendo al autor Hernández & Mendoza (2018), en su trabajo de averiguación señala es de tipo cuantitativo, ya que se utilizaron manejo de procedimientos convencionales que se representaron numéricamente y fueron analizados por los diferentes métodos estadísticos.

El diseño es “No experimental – transversal o transaccional” al respecto, argumentan Hernández Sampieri & Mendoza (2018), quienes sostienen que “los estudios no pueden manipular variables, es más, solo pueden observar la realidad cuando son sometidas a análisis”. (pág. 183), Además, es transversal, porque la información se recopiló en un determinado momento y se detalla tal cual como se da en la realidad donde su propósito es describir las variables. El estudio es un diseño no experimental, porque son implementadas sin manipular las variables, y es correlacional, puesto que determinó la relación existente entre la variable cultura organizacional y la rotación de personal a través de una técnica estadística.

3.2. Variables y operacionalización

Dentro del concepto de la primera variable, cultura organizacional según el autor (Rivera et al., 2018) indica claramente que es similar al estilo de vida corporativo,

incluyendo sus ideas, creencias, reglas, procedimientos, etc.; siendo un conjunto de hábitos que se reflejan a través de los valores y actitudes de todos los individuos que integran la empresa. (p. 46).

Por otro lado, tenemos la conceptualización operacional: La variable fue evaluada por las dimensiones mencionadas: creencias, normas, valores, clima, símbolos y filosofía que fueron operacionalizadas a través de la escala de Likert.

Encontrado la identificación de los indicadores que son mencionadas a continuación: innovación, cumplimiento de metas, trabajo en equipo, Ambiente de cooperación, recomendación, remuneración, Presentación personal, fechas especiales, incentivos y por último crecimiento profesional.

Escala: será ordinal

Dentro del concepto de la segunda variable, rotación de personal según el autor (Monsalve, 2018). Se define como la fluctuación donde una persona trabajadora ingresa y tras un corto periodo de tiempo se salen de la organización”.

Por otro lado, tenemos a la definición operacional: La variable evaluada por sus dimensiones: Despido laboral, Renuncias, Condiciones laborales. Factores internos, que será operacionalizadas a través de la escala de Likert.

Se identificaron los siguientes indicadores: Política disciplinaria, tipos de relaciones humanas, ambiente laboral., supervisión, cultura de la empresa, remuneraciones, competencias, sentido de pertenecía a la organización, condiciones físicas.

Escala: será ordinal

3.3. Población, muestra muestreo y unidad de análisis

La población de acuerdo con Arias & Covinos (2021). Una población es un conjunto infinito o finito de sujetos que tienen características similares o comunes (p. 113). Por lo tanto, en la encuesta actual, la población se establece en 34 de la empresa Caylú Import S.R.L. – Piura.

La muestra según Arias & Covinos (2021) Una muestra es una parte representativa de la población a estudiar, y se aplican varios procedimientos

incluidos en el muestreo probabilístico o no probabilístico (p. 125). Por lo tanto, la muestra estuvo compuesta por 34 colaboradores de la empresa Caylú Import S.R.L., Piura – 2022

El muestreo de acuerdo al estudio, se consideró no probabilístico, ya que Hernández & Mendoza (2018), menciona que está orientado a seleccionar los elementos por el contexto y características de la investigación. Teniendo en cuenta la definición del muestreo: El muestreo es no probabilístico, el estudio estuvo constituido por 34 trabajadores, que pertenecen a la empresa donde se realiza la investigación con las dos variables en estudio.

Criterios de selección

Construidos según (Arias et al., 2016), los autores indican que los factores que determinan las características que debe poseer una población, se denominan criterios de selección, y ellos mismos delimitarán la población elegible, y se presenta en dos categorías:

Criterios de inclusión

Han sido considerados lo colaboradores contratados directamente por la empresa Caylú Import S.R.L. – Piura.

Criterios de exclusión

Han sido considerados lo colaboradores que tienen la condición de pertenecer a los subcontratos.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Teniendo cuenta al autor López (2017) en cuanto a las técnicas son medios o procedimientos de recojo de averiguación: tales como la observación, la entrevista, finalmente la encuesta; donde se busca recolectar datos mediante un cuestionario prediseñado de escala nominal, donde no se modifique el entorno no controla el proceso de seguimiento. Finalmente, se recogen datos a partir de un conjunto de cuestionarios enviados a una muestra concreta, para obtener datos, características o hechos de la opinión. En ese contexto, un cuestionario para cada variable de investigación.

3.5. Procedimiento

Inicialmente se solicitó la autorización solicitando permiso para la realización de la tesis al Director General de Caylú Import SRL - Piura de la oficina de registro, para facilitar el acceso a la aplicación de las herramientas, luego de esto se les notificó a los colaboradores. Presentar las cosas personalmente.

Las herramientas utilizadas en la encuesta fueron validadas de acuerdo con la evaluación de expertos en el tema, además de garantizar la coordinación regular de investigadores y colaboradores corporativos para realizar la recolección de datos. En este sentido, la aplicación de las herramientas realizadas con 34 colaboradores que se encuentran en su lugar de destino, así como el proceso desarrollado para la recolección de datos son: Primero, el cuestionario se desarrolla en función de indicadores de las dimensiones de cultura organizacional y rotación de personal. Sin embargo, las variables construyen preguntas con base en los indicadores, para luego proceder a la implementación integral, crítica y objetiva de la confirmación de las respuestas dadas por los colaboradores de la empresa, organizando correctamente la información obtenida a través de las herramientas aplicadas.

Posterior a ello, se realiza la tabulación de datos que, según Hernández & Mendoza (2018), permite crear datos en tablas de variables. Es así como se organiza la información obtenida en Excel, tomada del SPSS v26, que determina el grado de correlación entre las variables de estudio, para poder probar las reglas. Determinar la relación entre las variables de investigación. Cabe señalar que los resultados se presentan a través de tablas y datos. Finalmente, se extrajeron las conclusiones y propuestas para trabajos de investigación. En cuanto a la validez de los instrumentos, fue realizado por juicio de expertos, donde se asigna una valoración a cada una de las variables, para ello se hizo de la tabla 1 donde se encuentran los rangos y magnitud de validez, el resultado valido será el promedio aritmético.

La confiabilidad de los instrumentos se evalúa mediante la estadística de la prueba alfa de Cronbach, estadística comúnmente utilizada para medir la confiabilidad de los instrumentos, indica Hernández (2018) que es el índice cuyos

valores fluctúan entre 0 y 1 que evalúan la consistencia del instrumento de recopilación de datos., registrando si la información es fiable o defectuosa, cuanto más tienda aproximarse al índice 1; entonces la confiabilidad es alta, además se considera que a partir de 0.80 la confiabilidad es respetable.

Tabla 1

Prueba de fiabilidad para la variable Cultura Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	34	100,0

Tabla 2

Estadística de fiabilidad variable 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	30

Nota. Por lo tanto, Para el instrumento utilizado para medir la variable cultura organizacional se puede apreciar que el alfa de Cronbach es de 0.936 lo que indica que el instrumento aplicado es muy confiable.

Tabla 3

Prueba de fiabilidad para la variable Rotación de Personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	34	100,0

Tabla 4

Estadística de fiabilidad variable 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	30

Nota: En tabla 4 Confiabilidad de la variable rotación de personal

Así también para el instrumento utilizado en medir la variable Rotación de personal puede observarse que el alfa de Cronbach fue de 0.926, denotando que el instrumento aplicado es altamente confiable.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación se realizó mediante un análisis estadístico de tipo descriptivo e inferencial. Descriptivo porque describirá el comportamiento de las variables a partir de las respuestas de los colaboradores de la Empresa Caylú Import SRL; Así mismo mediante tablas de frecuencia y prueba de hipótesis cuyos resultados serán expuestos con los porcentajes correspondientes.

Por otra parte, se empleará el método inferencial con la finalidad de analizar los resultados del procesamiento de los datos, de igual modo, se aplicará el programa estadístico SPSS para poder reconocer la asociatividad entre las variables. Con ello será posible realizar la prueba de la hipótesis.

Así también Coeficiente de correlación: Según Hernández y Mendoza (2018), han demostrado que este es un método estadístico para probar asociación entre las variables a nivel de intervalo o escala o llamado también factor de tiempo de producción. (pag.304). La resultante de la correlación se calculará.

3.7. Aspectos éticos

La realización de la investigación busca ampliar el conocimiento existente así como generar valor; cabe recalcar que se respetaron los parámetros normativos de la Universidad César Vallejo en base al grado académico, donde se expidió el permiso necesario para iniciar la investigación a una población de 34 colaboradores con la decisión de participar voluntariamente luego de recibir una explicación sobre el estudio; por otro lado se explicó a cada participante cual es el objetivo de los cuestionarios que se les aplicaron; así también que los fines son netamente educativo, garantizándoles que por ninguna razón los datos brindados podrán ser expuestos en público y finalmente se dejó que el trabajador exprese lo que siente, lo que piensa sin ningún tipo de coacción, garantizándole respeto por la transparencia de los resultados y la confidencialidad de la información compartida por la Empresa Caylú Import SRL.

Además, las pautas desarrolladas por el departamento de investigación se implementaron en la construcción del trabajo, así como en la versión estándar de APA 7MA Para evitar un cierto nivel de polimerización, el programa Turnitin se usó en un nivel bajo (15 %), lo que demuestra que este estudio es confiable.

IV. RESULTADOS

A continuación, presentamos cuadros y figuras estadísticas que detallan los resultados obtenidos después de aplicar los instrumentos.

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,810	34	,000
Rotación de Personal	,807	34	,000
Despido laboral	,718	34	,000
Renuncias	,805	34	,000
Condiciones laborales	,792	34	,000
Factores internos	,805	34	,000

Nota: La tabla anterior muestra la prueba de confiabilidad aplicada a los datos, la cual muestra, con iguales grados de libertad, que este valor es menor al parámetro 50; Se determinaron los coeficientes determinados por la prueba de Shapiro-Wilk, donde se determinó que era 0.000 para ambos sujetos, luego cuando se determinaron los coeficientes menores al parámetro 0.05 se concluyó que se presentaba una distribución no paramétrica, por lo que fue decidió realizar un estrechamiento de hipótesis utilizando el método de prueba estadística de Spearman.

Contrastación de Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la rotación del personal de los colaboradores de la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la rotación del personal de los colaboradores de la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.

Resultado con el SPSS:

Tabla 6

Resultados de la correlación entre la Cultura organizacional y Rotación del personal de los colaboradores de la empresa Caylú Import S.R.L, Piura 2022

		Cultura Organizacional	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	34
	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	,598
		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

Nota: En la tabla de correlaciones se observa que el valor *Sig. (bilateral)* = $0.000 < \alpha = 0.05$, muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable: cultura organizacional y la variable: rotación de personal de colaboradores en la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022

Por lo tanto, el valor del coeficiente de Spearman $r_s = 0.598$, indica que existe una relación una relación positiva moderada entre la cultura organizacional y la rotación del personal de los colaboradores de la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.

Contrastación de Hipótesis específica 01

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el despido laboral en la empresa.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el despido laboral en la empresa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Como se trata de datos provenientes de respuestas en escala de Likert, entonces vamos el coeficiente de Spearman para medir el grado de correlación entre la cultura organizacional y el despido laboral en la empresa

Mediante el Software SPSS versión 26, cuyo resultado es el siguiente:

Tabla 7

Resultados de la Correlación entre la Cultura Organizacional y el Despido laboral en la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022

		Cultura Organizacional	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	34
	Despido laboral	Coeficiente de correlación	,451
		Sig. (bilateral)	,007
		N	34

Nota: En la tabla de correlaciones observamos que el *valor - p = Sig. (bilateral)* = 0.007 < α = 0.05, lo que indica la existencia de una relación (o asociación) significativa entre las variables: Cultura organizacional y la dimensión: despido laboral en la empresa.

Por otro lado, el valor del coeficiente de Spearman $r_s = 0.451$, indica que existe una relación positiva (o directa) moderada entre la cultura organizacional y el despido laboral en la empresa.

Contrastación de Hipótesis específica 02

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la renuncia de los colaboradores de la empresa.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la renuncia de los colaboradores de la empresa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Tabla 8

Resultados de la Correlación entre la cultura Organizacional y las Renuncias en la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.

			Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	34
	Renuncias	Coeficiente de correlación	,406
		Sig. (bilateral)	,017
		N	34

Nota: Se observa en la tabla de correlaciones que el valor *Sig. (bilateral)* = $0.017 < \alpha = 0.05$, lo que indica que existe una relación significativa entre la variable: Cultura organizacional y la dimensión: Renuncias en la empresa.

Por otro lado, el valor del coeficiente $r_s = 0.406$, indica que existe una relación positiva moderada entre cultura organizacional y la Renuncia en la empresa.

Contrastación de Hipótesis específica 03

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores de la empresa.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores de la empresa.

Resultado:

Tabla 9

Resultados de la Correlación entre la cultura Organizacional y las Condiciones laborales en la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.

		Cultura Organizacional	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	34
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,606
		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

Nota: Se observa que el valor $Sig. (bilateral) = 0.000 < \alpha = 0.05$, lo que indica que existe una relación significativa entre la variable: Cultura organizacional y la dimensión: Condiciones laborales en la empresa.

Por otro lado, el valor del coeficiente $r_s = 0.606$, indica que existe una relación positiva moderada entre la Cultura organizacional y la Renuncia en la empresa.

Contrastación de Hipótesis específica 04

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y los factores internos de la empresa.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y los factores internos de la empresa.

Resultado:

Tabla 10

Resultados de la Correlación entre la cultura Organizacional y los Factores internos en la empresa Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.

		Cultura Organizacional	
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	34
Factores internos	Factores internos	Coeficiente de correlación	,706
		Sig. (bilateral)	,000
		N	34

Nota: En la tabla se observa que el valor *Sig. (bilateral)* = 0.000 < α = 0.05, indicando que existe una relación significativa entre la variable: Cultura organizacional y los factores internos en la empresa.

El valor del coeficiente $r_s = 0.706$, indica que existe una relación positiva alta entre la Cultura organizacional y los factores internos en la empresa.

Tabla 11

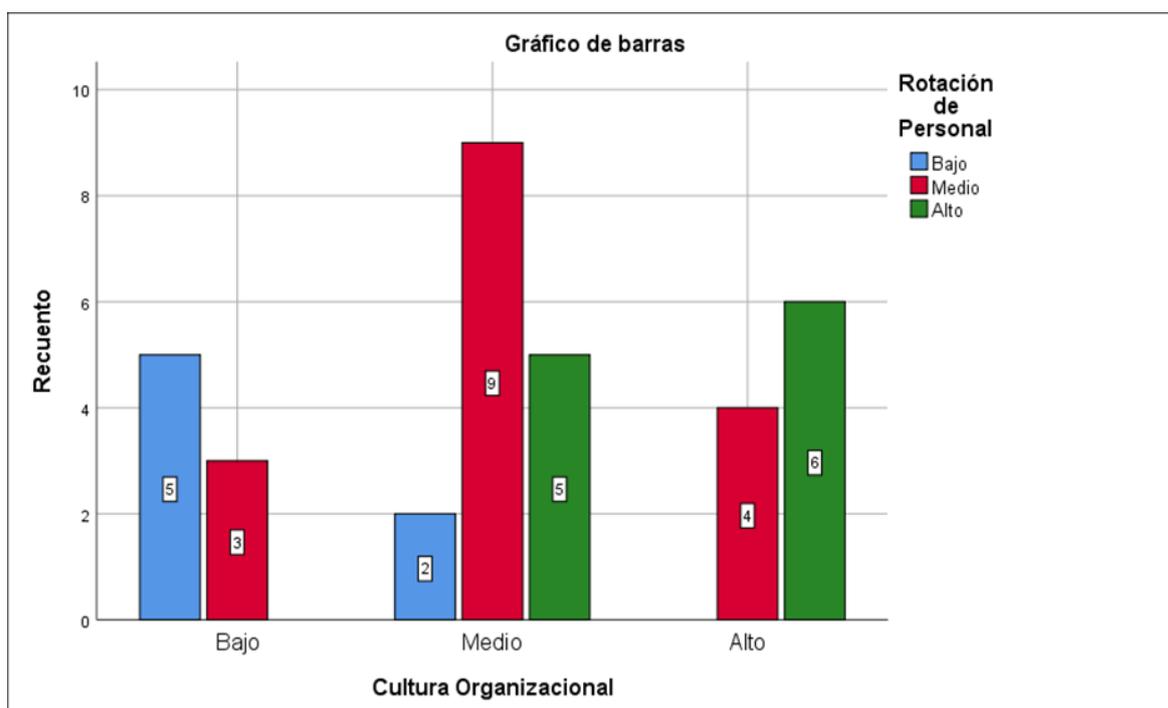
Cultura organizacional y rotación de personal

Tabla cruzada: Cultura organizacional y Rotación de personal

		Rotación de Personal			Total
		1 Bajo	2 Medio	3 Alto	
Cultura Organizacional	1 Bajo	14,7%	8,8%		23,5%
	2 Medio	5,9%	26,5%	14,7%	47,1%
	3 Alto		11,8%	17,6%	29,4%
Total		20,6%	47,1%	32,4%	100,0%

Figura 1

Barras agrupadas de frecuencia acerca de Cultura organizacional y Rotación de personal.



Nota: Se observa en base a los datos analizados para Cultura organizacional y rotación de personal en función al 100 % de los encuestados; el 47,1 % indicó que afecta de manera media a cultura organizacional*rotación.

Tabla 12

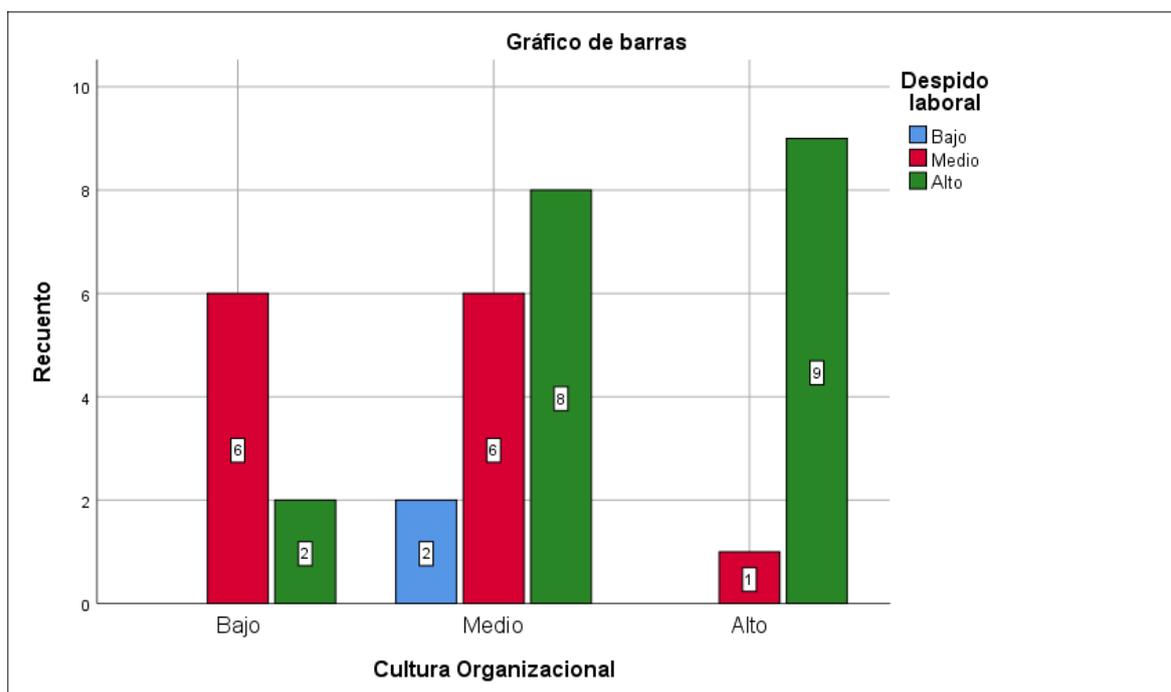
Cultura organizacional y despido laboral

Tabla cruzada: Cultura organizacional y despido laboral

		Despido laboral			Total
		1 Bajo	2 Medio	3 Alto	
Cultura Organizacional	1 Bajo		17,6%	5,9%	23,5%
	2 Medio	5,9%	17,6%	23,5%	47,1%
	3 Alto		2,9%	26,5%	29,4%
Total		5,9%	38,2%	55,9%	100,0%

Figura 2

Barras agrupadas de frecuencia acerca de Cultura organizacional y Despido laboral



Nota: En la gráfica para los datos analizados para cultura organizacional y despido laboral obtuvo el 26.5 % manifestó que la cultura presenta un nivel alto, afectando de manera alta a cultura organizacional y despido laboral, sin embargo, no se presentan datos para medio y bajo de cultura organizacional.

Tabla 13

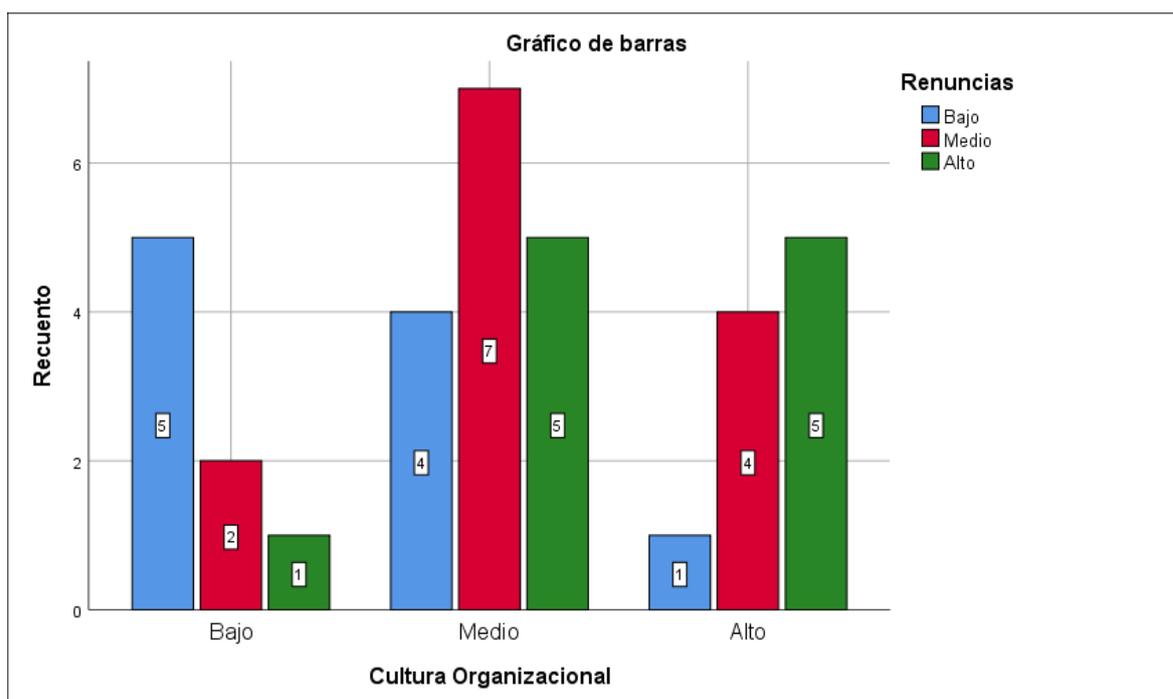
Cultura Organizacional y Renuncias

Tabla cruzada: Cultura Organizacional y Renuncias

		Renuncias			Total
		1 Bajo	2 Medio	3 Alto	
Cultura Organizacional	1 Bajo	14,7%	5,9%	2,9%	23,5%
	2 Medio	11,8%	20,6%	14,7%	47,1%
	3 Alto	2,9%	11,8%	14,7%	29,4%
Total		29,4%	38,2%	32,4%	100,0%

Figura 3

Barras agrupadas de frecuencia acerca de Cultura Organizacional y Renuncias

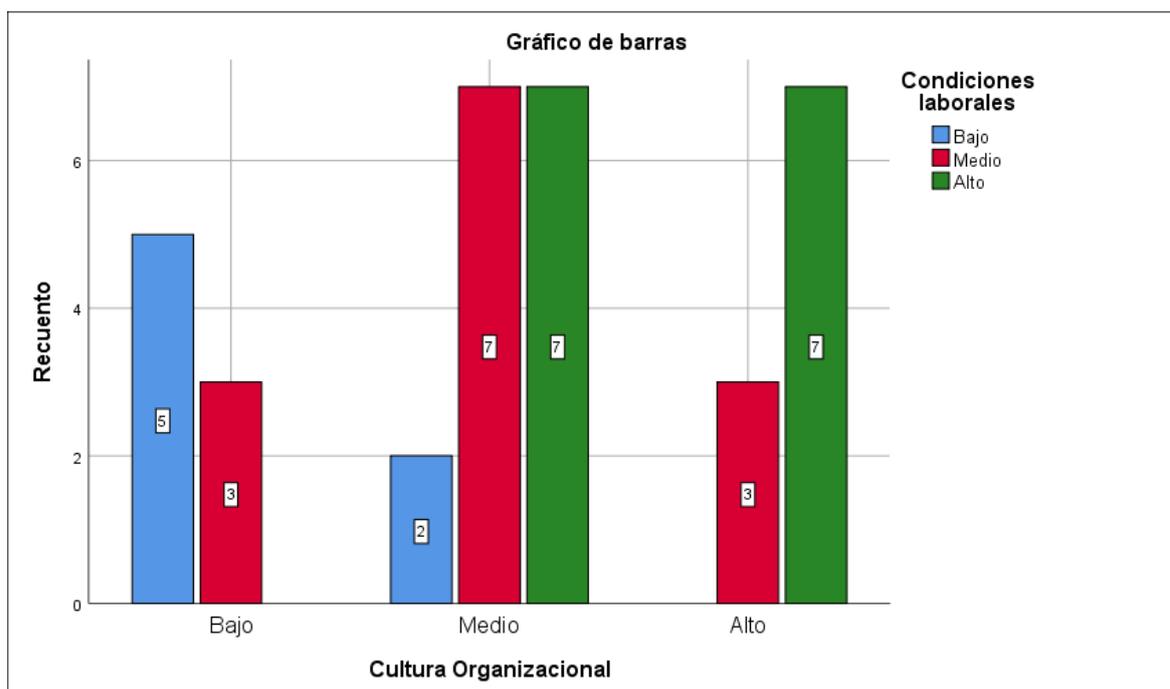


Nota: La base de datos se analiza para la cultura organizacional observada. El 20,6% cree que la cultura tiene un nivel medio de influencia entre cultura organizacional y renuncias, se presentan datos para bajo 14,7% bajo afecta de manera moderada.

Tabla 14*Cultura Organizacional y Condiciones laborales*

Tabla cruzada: Cultura Organizacional y Condiciones laborales

		Condiciones laborales			Total
		1 Bajo	2 Medio	3 Alto	
Cultura Organizacional	1 Bajo	14,7%	8,8%		23,5%
	2 Medio	5,9%	20,6%	20,6%	47,1%
	3 Alto		8,8%	20,6%	29,4%
Total		20,6%	38,2%	41,2%	100,0%

Figura 4*Barras agrupadas de frecuencia acerca de Cultura Organizacional y Condiciones laborales*

Nota: Se observa en los datos analizados para cultura organizacional y condiciones laborales que de un 100 % de encuestados; el 20,6% manifestó que la cultura presenta un nivel medio, lo cual afecta de manera moderada a la Cultura organizacional y condiciones laborales. Sin embargo, no se presentan datos para bajo de cultura organizacional.

Tabla 15

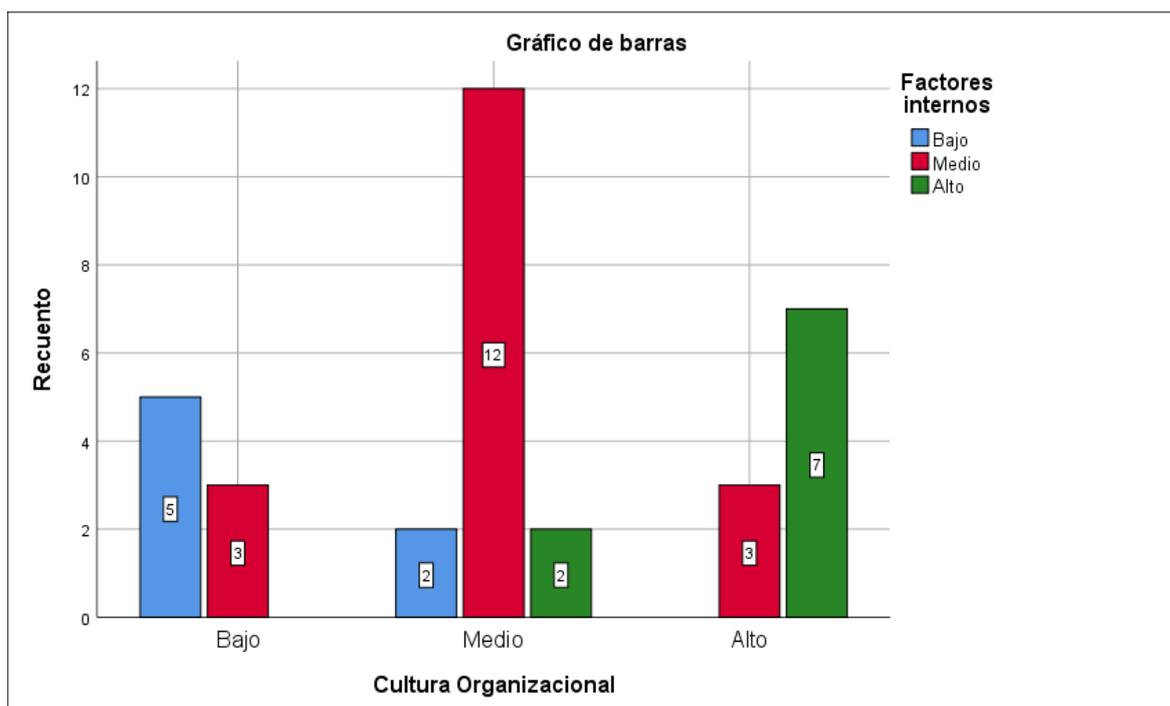
Cultura Organizacional y Factores internos

Tabla cruzada: Cultura Organizacional y Factores internos

		Factores internos			Total
		1 Bajo	2 Medio	3 Alto	
Cultura Organizacional	1 Bajo	14,7%	8,8%		23,5%
	2 Medio	5,9%	35,3%	5,9%	47,1%
	3 Alto		8,8%	20,6%	29,4%
Total		20,6%	52,9%	26,5%	100,0%

Figura 5

Barras agrupadas de frecuencia acerca de Cultura Organizacional y Factores internos



Nota: La base de datos se analiza para la cultura organizacional observada. El factor interno toma números del 100% de los encuestados; El 35,3% de los encuestados dijo que la cultura es moderada y que influye de alguna manera a cultura organizacional y factores internos, sin embargo, no se presentan datos para medio y bajo de cultura organizacional.

Tabla 18

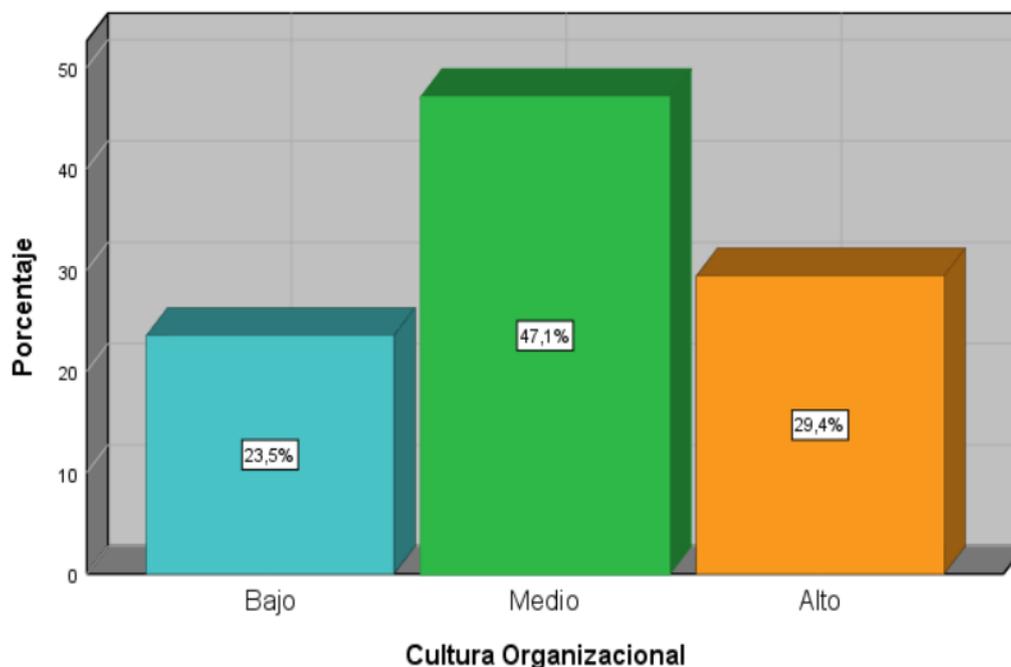
Frecuencias de la variable Cultura organizacional

Tabla de frecuencias de la variable Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	8	23.5	23.5	23.5
	2 Medio	16	47.1	47.1	70.6
	3 Alto	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Figura 6

Histograma de frecuencia de la variable de Cultura organizacional



Nota: Según la Tabla 18 y Figura 6, el 100% de los encuestados; El 47,1% indicó que la cultura organizacional tuvo un efecto medio en los colaboradores de Caylú Import S.R.L, Piura. Por otro lado, el 23,5% indicó que la cultura organizacional tuvo un efecto bajo en los colaboradores de Caylú Import S.R.L., Piura. Asimismo, el 29,4% de las personas manifestaron que ven la cultura organizacional como una incidencia alta entre los colaboradores de Caylú Import S.R.L, Piura.

Tabla 19

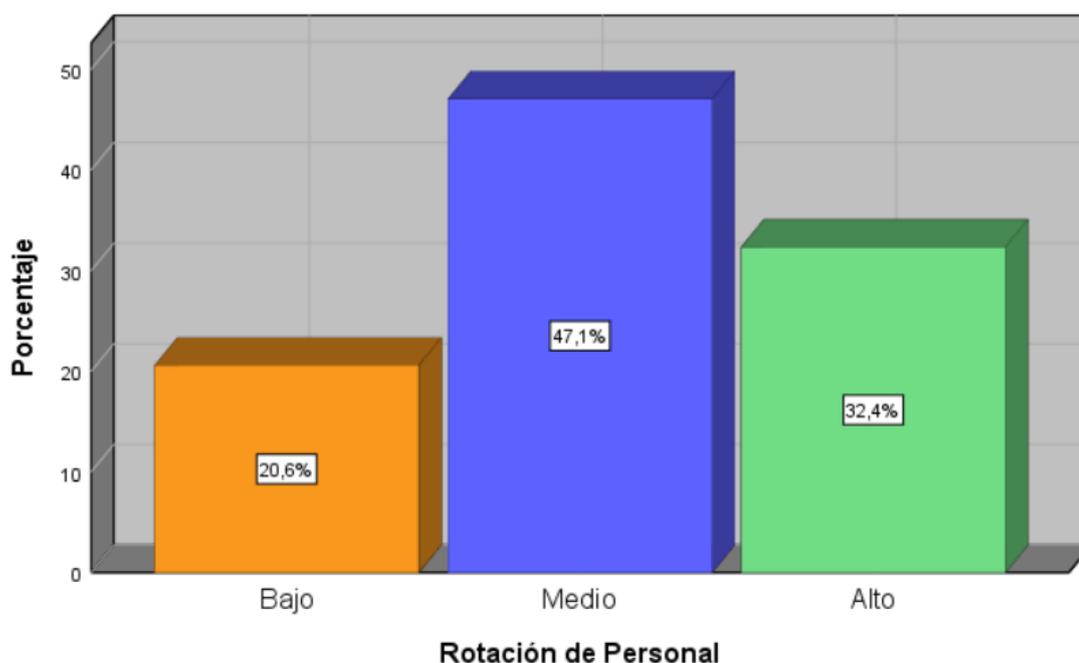
Frecuencias de la Variable Rotación de Personal

Tabla de frecuencias de la Variable Rotación de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	7	20,6	20,6	20,6
	2 Medio	16	47,1	47,1	67,6
	3 Alto	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 7

Histograma de frecuencias de la variable Rotación de personal



Nota: Tomando en cuenta la Tabla 19 y Figura 7, el 100% de los encuestados; donde el 47,7% indicó que se debe tomar en cuenta la rotación de los colaboradores en la empresa Caylú Import S.R.L, Piura. Por otro lado, el 20,6 indicó que la rotación de personal tiene un efecto bajo en los colaboradores de Caylú Import S.R.L., Piura. Asimismo, el 32,4 de las personas manifestaron que ven la rotación como una incidencia alta entre los colaboradores de Caylú Import S.R.L, Piura.

V. DISCUSIÓN

En estos tiempos, las instituciones estaban inmersas en cambios continuos en los que los clientes dirigen las necesidades del servicio que esperan recibir, y de esta manera, lo más importante es mantener a las empresas y/o establecer un entorno laboral ideal; En cualquier colaboradores y miembros en general, el respeto y también las actividades para mantener las instrucciones institucionales firmemente, lo que merece establecerse un contexto integral de la institución (sobre: valor, principios y costumbres). Propiamente, desarrolladas en un vínculo compañía-colaboradores.

De esta forma, cabe señalar que la cultura organizacional influye directamente en el desarrollo continuo; Asimismo, la cultura en su conjunto consiste en un proceso de fortalezas compartidas por gran parte de los miembros de una organización para diferenciarse de los demás.

Como la mayoría de las organizaciones, enfrentan desafíos constantemente y, a menudo, se ven abrumadas por la ausencia de una cultura organizacional débil; Esto se refleja en la productividad, donde los trabajadores, por falta de motivación, no realizan las tareas con el nivel de eficiencia esperado; Asimismo, esto se refleja en los rendimientos financieros y monetarios de las empresas. La cultura puede así prevenir o facilitar la resolución de complejidades en contextos ambiguos, incluyendo la adaptación al entorno y la integración interna.

Finalmente, se realiza cuando las organizaciones adoptan el modelo organizativo, para lograr la eficiencia en el trabajo y la felicidad sostenible con el fin de asegurar una adecuada adaptación al exterior. En cuanto a la gestión empresarial, es importante que las organizaciones implementen buenas prácticas organizacionales, para que de esta manera los colaboradores muestren una actitud más comprometida, además de definir y aplicar conscientemente las normas aplicables.

Los resultados obtenidos en este proyecto de investigación, que tras aplicar el cuestionario a 34 trabajadores de la empresa y con un adecuado tratamiento de los datos, nos planteamos como objetivo primordial este: superar el restablecimiento y/o establecimiento de la relación que existe entre cultura

organizacional y número de empresa de empleados en Caylú Import S.R.L, Piura - 2022, los siguientes resultados, según la Tabla 7, prueba de Shapiro-Wilk tienen un nivel de significación significativo, la relación significativa es de 0.598, lo que señala una relación moderadamente positiva entre cultura organizacional y rotación de empleados de la empresa colaboradores Caylú Import S.R.L, Piura, 2022.

Estos hallazgos son confirmados por estudios previos, Dévora Brewer Vicepres (2019) en su estudio de clima organizacional y funcionalidad, con una población de 133 individuos; Se concluye que existe una fuerte relación directa estadísticamente significativa, que asciende a 0,828, entre las variables de investigación, lo que demuestra que, a mejor cultura organizacional, mejor desempeño laboral. De igual forma, Hermoza (2021) en su estudio concluyó que, de acuerdo con los resultados obtenidos, apoyó la cultura empresarial, lo que tuvo un efecto positivo (significativo) en el cumplimiento de las actividades laborales de los colaboradores. Los resultados obtenidos en nuestro estudio se basan en el aporte teórico de la cultura organizacional, siguiendo el enfoque propuesto por Rodríguez (2018), que enfatiza la cultura organizacional como mecanismo de identificación de los colaboradores de una empresa a través de acciones a implementar empresa.

De esta forma, las organizaciones deben hacer un esfuerzo conjunto para que se cree la cultura organizacional que consideran idónea y sea capaz de generar una lealtad positiva entre los empleados, promoviendo y/o creando así un mejor clima laboral y logrando un mejor desempeño laboral. Obtener mayores dividendos en efectivo, deduciendo la correlación de ganancias de ambos lados; Me refiero a las organizaciones colaboradoras.

Partiendo del objetivo específico 01 de este estudio, que es determinar el tipo de relación que existe entre la cultura organizacional y la rotación de empleados en Caylú Import S.R.L - 2022; Con base en los datos obtenidos con $P = 0,000$, menos de 0,05; También el valor Rho de Spearman = 0,451, se determina una correlación positiva directa. En relación con este estudio con los resultados obtenidos se muestra una relación con lo identificado por Palomino (2019) quien determinó que los empleados responden a los estímulos normativos y de juicio de la organización.

En base al objetivo específico 02 de este estudio es determinar el tipo de relación que existe entre la cultura organizacional y la renuncia de los colaboradores de la empresa Caylú Import S.R.L. Piura, 2022; con base a los datos obtenidos teniendo el P valor = .000, inferior a 0.05; también el valor de Rho de Spearman = 0,406, indica que existe una relación negativa moderada entre cultura organizacional y la Renuncia en la empresa. Al respecto de esta investigación, se defiere con lo determinado por los resultados obtenidos de Castillo (2017) en su tesis: “Ambiente laboral y rotación de los trabajadores de la empresa Nexos S.A.C”, en la cual las renuncias y rotación de personal presentan una correlación positiva baja con coeficiente de Rho de Spearman. Los resultados concluyen que la renuncia laboral está conformada por: Recompensas salariales, reconocimiento. En cuanto a las teorías presentadas, se tiene coincidencias con la investigación de Huamán (2016) Se concluye que si existe relación entre el Clima Organizacional y la Rotación de Personal con una correlación $r=0,339$ la cual es una correlación positiva baja entre las dos variables de la Empresa Anypsa Corporation del Distrito de Carabaylo – Lima 2016.

En relación a lo determinado para el objetivo específico 03: Al determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y las condiciones laborales en la empresa Caylú Import S.R.L. Piura, 2022; con base a los datos obtenidos teniendo el P valor = .000, inferior a 0.05; también el valor de Rho de Spearman = 0,606 indica que existe una relación positiva moderada. Los resultados se Los resultados se asimilaron a los obtenidos por Castillo (2017) en la tesis: “Clima laboral y rotación de colaboradores de la empresa Nexos S.A.C”, en la cual el conflicto y la rotación de personal presentan una correlación positiva baja con coeficiente de Rho de Spearman. Según Castro & Uriarte (2019), en su investigación sobre la correlación de la cultura organizacional y el clima laboral de los empleados donde el coeficiente de Rho de Spearman, donde se verificó la conjetura con una significancia de $p=0,000$ siendo menor que $p =0,05$, por consiguiente, se usó la conjetura opción, donde se obtuvo como consecuencia de correlación $r=0,525$, mostrando de esta forma que si hay una correlación positiva destacable en medio de las cambiantes. Por tanto, los resultados obtenidos son idénticos porque se puede concluir que el conflicto en las dos encuestas es la causa de la rotación de empleados, ya que el ambiente de conflicto entre cooperadores será negativo para empleados.

Con base en el objetivo específico 04, de este estudio, existe una relación entre la cultura organizacional y los factores internos de Caylú Import S.R.L. Peora, 2022; De acuerdo con los datos obtenidos de la prueba de correlación donde P-valor = 0,000, menos de 0,05; Por lo tanto, es adecuado aceptar las hipótesis alternativas de la investigación, así como el valor de Rho de Spearman = 0,706, lo que indica una relación muy positiva. Estos resultados fueron asimilados con los de Tasaiko (2018) en su tesis: “Ambiente laboral y su relación con la rotación de empleados en la firma de investigación Estrada Abogados Surco -2018”, donde encontró que las variables de clima laboral y rotación de empleados. Tiene una alta correlación positiva con el coeficiente Roe de Spearman. Cabe señalar que independientemente del tipo de empresa, los resultados obtenidos son consistentes en ambas, las falencias se perciben en cuanto al clima organizacional y esto incide directamente en la percepción de rotación. De la contribución de Castillo (2019), su principal conclusión es: Existe una relación inversa alta y significativa entre pedidos e ingresos en la industria de cajeros automáticos. Asimismo, se estudian inversamente las funciones de planificación, organización y control de gestión relativas a la rotación del personal. Los resultados mostraron que la tasa de rotación mensual de los empleados, con un promedio anual del 20%, es real debido a razones externas e internas, que son razones jerárquicas y el desempeño de las tareas asignadas.

Los resultados obtenidos son positivos; sin embargo, con el estudio de la investigación se encontró una deficiente cultura organizacional lo que origina una alta tasa de rotación de personal en la empresa Caylú Import S.R.L por lo tanto se concluye que la variable cultura organizacional y Rotación de personal si están correlacionadas directamente.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los datos obtenidos para el objetivo general de este estudio:

En la tabla 9 de correlaciones observamos que el *valor-p = Sig. (bilateral) = 0.007 < $\alpha = 0.05$* , lo que indica la existencia de una relación (o asociación) significativa entre las variables: cultura organizacional y la dimensión: despido laboral en la empresa.

Así también el valor del coeficiente de Spearman $r_s = 0.451$, indica que existe una relación positiva (o directa) moderada entre la cultura organizacional y el despido laboral en la empresa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el despido laboral en la empresa, siendo esta relación positiva moderada.

Además, se identificó que existe una relación significativa entre la variable: cultura organizacional y la dimensión: Renuncias en la empresa. Mostrando, el valor del coeficiente $r_s = 0.406$, indica que existe una relación positiva moderada entre cultura organizacional y la Renuncia en la empresa siendo esta relación positiva moderada.

Así mismo se observa que existe una relación significativa entre la variable: Cultura organizacional y la dimensión: Condiciones laborales en la empresa. Dando un valor del coeficiente $r_s = 0.606$, donde muestra que existe una relación positiva moderada entre la Cultura organizacional y la Condiciones laborales dentro de la organización.

Por otro lado, indica que existe una relación bastante significativa entre la Cultura organizacional y los factores internos en la empresa. Donde se observa que el valor del coeficiente $r_s = 0.706$, indica que existe una relación positiva alta entre la Cultura organizacional y los factores internos en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primero al gerente de la empresa Caylú import S.R.L - Piura; se le recomienda incluir y/o realizar capacitaciones sustantivas, basadas en las creencias, valores y estándares de la empresa, donde los colaboradores sean los responsables de implementar estas prácticas, con la finalidad, de que estos últimos interioricen el escenario institucional de manera completa, logrando así, desarrollar mayor interconexión entre colaborador - empresa, de tal forma que se pueda obtener mayor desempeño laboral.

Segundo los gestores de Talento humano se recomiendan, que deben desarrollar estrategias para potenciar la cultura organizacional, que influye en el desempeño de los colaboradores, a través, de charlas educativas y juegos didácticos. Incluyendo incentivos; lo que motivara a los clientes internos a participar continuamente en dichas actividades.

Tercero sugerir una lista clara de actividades para cada trabajo específico, y la capacidad de reunirse con los superiores varias veces para desarrollar la confianza necesaria en los colaboradores de la empresa, para que obtengan la claridad que necesitan para realizar el trabajo encomendado.

Cuarto se sugiere brindar recompensas adecuadas donde se desarrolle estrategias innovadoras para premiar a los colaboradores por los logros alcanzados con el fin de mejorar el desempeño dentro de sus actividades diarias, asimismo permitirá obtener un clima laboral adecuado para cada una de sus funciones que se desarrollen encaminadas al éxito de la empresa.

Por último, se recomienda que la empresa desarrolle actividades de incentivos que logren una motivación positiva y estratégica en cada uno de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques consulting EIRL.
- American Psychological Association (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.).
<https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Andrade-Zambrano, A., & UretaAlvear, M., (2021). The effectiveness of the organizational culture for the improvement of teaching performance in the Liceo Naval Educational Unit. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2-2), 34-50. Publisher CEIT, <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594>
- Castillo, M. (2021). *La comunicación organizacional planificada como mecanismo para fortalecer la cultura organizacional de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura].
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2872>
- Castillo, E. y Sabando, J. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10174>
- Castillo, R. (2019). *Gestión administrativa y su relación con la rotación del personal del Área de Cajas en Makro Supermayorista S.A.* [Tesis de pregrado, universidad cesar vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52162/Castillo_BRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillón, R. (2019). *Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú].
<https://core.ac.uk/download/pdf/323347585.pdf>
- Castillo, B. (2017). Ambiente laboral y rotación de los colaboradores en la empresa Nexos S.A.C. [Tesis de Maestría, Universidad inca Garcilaso de la vega, Perú].

- http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.08404439_castillo_aguirre_betty%20maribel.pdf?sequence=2&isallowed=y
- Castro, W., & Uriarte, D. (2019). *Cultura organizacional y clima laboral del área de servicio al cliente en la empresa Atento*. [tesis pregrado, universidad cesar vallejo].
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62698>
- Chirinos, G. (2017). *Administración de personal*. 9 ed. Prentice Hall.
- Chirinos, Y., Merino, V., y Martínez de Meriño, C. (2018). *The organizational climate in sustainable entrepreneurship*. *Revista EAN*, 84. (pp. 43-61).
- <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cruz, J. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la Empresa United Oceans S.A.C.* [Tesis de pregrado, universidad cesar vallejo].
- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31752>
- CL Martínez Aragón (2021). *Cultura Organizacional y Competitividad de las Empresas Restauranteras y Hoteleras de Sonora, México*
- <https://doi.org/10.24215/23143738e095>
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica [Universidad Técnica de Machala*. Machala, Ecuador: Editorial UTMACH.
- Fernández, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor* *TES*, 4(3), 65-76.
- <https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Great Place To Work. (2019). *Supermercados Peruanos*. Perú: Great Place To Work.
- <https://www.greatplacetowork.com.pe/supermercados-peruanos>
- Hernández-Sampieri, R. &. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- INEI. (2018, 15 de Mayo). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana INEI*. Consultado el 10 de mayo 2022.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-empleo-mayo-2018-lima-metropolitana.pdf>

JEC Velazco. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales.*

<https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Juárez, A. (2012). Organizational climate and job satisfaction. *Medical Journals of the Mexican Institute of Social Security*, 309-315.

JVC VILLACORTA (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones.

<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>.

Lopez, J. (2017). *Investigacion educativa.* Universidad Nacional de Educación a distancia.

Marín, J. (2019). *La rotación voluntaria de personal en la empresa Adient: Análisis y propuestas y mejoras.* [Tesis de Maestría, Universitat Oberta de Catalunya, España].

<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/100186>

Mariño Pered, Jhanol René. (2019) Compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Región

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21233>.

Meng, J. & Berger, B. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.

<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>.

Monsalve, S. (22 de 01 de 2018). ¿Qué es la rotación de personal? (H. b. infoempleo, Ed.)

<https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/rotacion-personal>.

Moreno, J., & Lemus, J. (2017). *Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa oiltrans SAS* [Tesis pregrado, Universidad Santo Tomas de Colombia].

NA Tsareva. (2020). *Educación de los conceptos del factor de retención de una empresa con el caso del aumento del nivel de compromiso de los empleados.*

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.515>.

- Normas APA 2018. (n.d.). ¿Cómo citar y referenciar páginas web con normas APA? Retrieved from <https://normasapa.com/como-citar-referenciar-paginas-web-connormas-apa/>
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/9372>
- NGU Erazo (2019). *Cultura organizacional ¿Un paradigma social?*
<https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201>.
- OT Gómez (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria.*
<https://doi.org/10.15381/idata.v17i2.12048>.
- PE ZABALLA GOMARIZ. (2021). *Procedimiento para el análisis de la rotación del personal.*
<https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
- Pedraja-Rejas, L., Marchioni-Choque, Í., Espinoza-Marchant, C., & Muñoz-Fritis, C. (2020). *Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis*, 13(5), 3-14.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Rincón Rodríguez, O. O., & Aldana Bautista, L. (2021). *Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión.*
<https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Rivera, C. (2018). *Cultura Organizacional, Retos y Desafíos para las Organizaciones.*Pag.46.
- Robbins, S. y Jugde, M. (2013). *Administración en las empresas*. 12 ed. Pearson Educación.
- Rodriguez, A. (2017). *Comportamiento organizacional y rotación del personal en el área comercial del Banco Financiero*. [Tesis de pregrado, universidad cesar vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24720>
- Robbins, C. (2014). *Administración*. 12° ediccion pearson.
- Trelles Tadeo, Ericka Liliana. (2019) *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del distrito de el Agustino,2018*
<https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727>.

Tume Serrano, Anaiz.(2019) Cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrative del banco de la nación – Provincia de Abacnay, <https://hdl.handle.net/20.50013080/5721>.

YH Chavez. (2013). *Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales*. https://doi.org/10.5209/rev_hics.2013.v18.44369

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Cultura organizacional y rotación del personal en la empresa Caylú Import S.R.L. – Piura, 2022						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1: cultura organizacional	Valores	Innovación	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: Transeccional, No Experimental, Correlacional Causal. Técnica: Encuesta y Entrevista Instrumento: Cuestionario y Guía de entrevista Población: 34 trabajadores de la empresa. Muestra: 34 trabajadores de la empresa.
¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y la rotación del personal en la empresa Caylú Import S.R.L. Piura, 2022	¿Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la rotación de personal en la empresa Caylú Import S.R.L. Piura, 2022?	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la rotación del personal de los colaboradores de la empresa Caylú Import S.R.L, Piura,2022		Creencias	Realización de metas	
Problema específico.	Objetivos específicos.	Hipótesis específica		Clima	Capacitación constante	
¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y el despido laboral en la empresa?	¿Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el despido laboral en los trabajadores de la empresa?	¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el despido laboral en la empresa?		Símbolos	Ambiente de cooperación	
¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y la renuncia de los colaboradores de la empresa?	¿Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la renuncia de los colaboradores de la empresa?	¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la renuncia de los colaboradores de la empresa?		Despido laboral	Recomendación	
¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y las condiciones laborales de la empresa?	¿Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y las condiciones laborales en la empresa?	¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones laborales de los colaboradores de la empresa?		Renuncias	Remuneración	
¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y los factores internos de la empresa?	¿Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y los factores internos en la empresa?	¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y los factores internos de la empresa?	V2: Rotación de personal	política disciplinaria	Instrumento: Cuestionario y Guía de entrevista Población: 34 trabajadores de la empresa. Muestra: 34 trabajadores de la empresa.	
				Relaciones con los compañeros		
				Ambiente laboral.		
				Supervisión.		
			Condiciones laborales	Reconocimientos laborales		
			Factores Internos	salario		
				competencias		
				Condiciones físicas		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable Cultural Organizacional	Según la definición (Rivera et al., 2018) precisa que es como el modo de vida de una empresa, incluyendo sus ideas, costumbres, reglas, procedimientos, etc.; siendo un conjunto de hábitos los mismos que son reflejados mediante los valores y actitudes de todos los individuos que conformar una empresa. (p. 46).	Es un sistema operativo dinámico conformado por un conjunto de patrones conductuales, situado para promover las gestiones organizacionales en condiciones objetivas.	Valores	innovación	Ordinal Likert: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).
			Creencias	Realización de metas	
				Capacitación constante	
			Clima	Ambiente de cooperación	
				Recomendación	
Símbolos	Remuneración				
Variable Rotación de personal	Además Monsalve, (2018) Se trata de la situación en la que una persona trabajadora llega a la empresa y tras un corto periodo de tiempo se marcha”, Esta situación genera importantes repercusiones en una empresa o entidad ya que puede generar reducción en la productividad, perjudicar la capacidad de la empresa, esto se puede dar por varias razones entre ellas el trabajador no se siente bien en su sitio de trabajo, porque encontró una mejor oferta o por sobrecarga laboral.	En la definición operacional se evalúa en consideración a los fenómenos externos e internos en el análisis de sus características específicas.	Despido laboral	política disciplinaria	Ordinal Likert:1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).
			Renuncias	Relaciones con los compañeros	
				Ambiente laboral.	
			condiciones	Supervisión.	
				Reconocimientos laborales	
			Factores Internos	salario	
				Competencias	
	Condiciones físicas				

Anexo 3: Carta de autorización de la empresa para la investigación



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Piura, 18 de abril del 2022

Mediante la presente carta la empresa Caylú Import SRL; ubicado en la Provincia de Piura, le autoriza a la Bach. Rosa Elena Sánchez Yamunaque, identificada con DNI N° 43076994 y a la Bach. Marussy Montejo Pedemonte con DNI N° 74739491 a desarrollar su trabajo de investigación titulado: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CAYLU IMPORT SRL – PIURA, 2022”, para optar por el grado académico de Licenciada en Administración de Empresas.

Se expide la presente constancia a solicitud para los fines que crea conveniente.

Atentamente,

**CANALES GUEVARA CARLOS MANUEL
DNI:03489062**

Anexo 4

Matriz de validación de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 1]

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad ³				Sugerencias
		M D	S	I	M A	M D	S	I	M A	M D	S	I	M A	
	DIMENSIÓN 1:													
1	Observa usted que el uso de Innovación tecnológica influye en el ambiente laboral de la empresa Cayú Import SRL.			X				X				X		
2	Observa políticas de apoyo orientadas a fortalecer la capacidad de innovación en la empresa.			X				X				X		
3	Percebe usted que por cumplimientos de metas la empresa otorga beneficios salariales adecuados.				X			X				X		
4	Considera que la competencia entre colaboradores es apta para el logro de metas.				X			X				X		
5	Observa que el afecto brindado en la organización le permite involucrarse en el cumplimiento con sus metas.				X			X				X		
6	Existen políticas disciplinarias que aseguren la eficiencia en los logros de metas.				X			X				X		
	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 2:													
7	Muestra que la empresa promueve programas de capacitación para el desarrollo de sus competencias.			X				X				X		
8	Considera usted que la supervisión influye en el aprendizaje constante.			X				X				X		
9	Observa que se identifica con los problemas de la empresa, contribuyendo en su capacitación constante.			X				X				X		
10	Muestra que la empresa promueve el desarrollo de sus habilidades cognitivas y técnicas con capacitación constante.			X				X				X		
11	Percebe usted un ambiente de cooperación dentro de la empresa, para así fomentar un ambiente laboral exitoso.			X				X				X		
12	Observa que la empresa valora su trabajo porque le motiva constantemente.				X			X				X		
13	Observa que las políticas disciplinarias son claras, para que entre todos prevalezca un ambiente de respeto.				X			X				X		



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 2

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad ²				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 1:													
1	Muestra respeto y acata las políticas de trabajo que le imponen para el logro de metas			X				X					X	
2	Considera que la remuneración está relacionada con la política disciplinaria de la empresa.			X				X					X	
3	Observa usted que existe una buena relación entre compañeros, para alcanzar las metas en conjunto			X				X					X	
4	Nota que se fomenta la innovación y las buenas relaciones con los compañeros en su centro laboral.			X				X					X	
5	Considera que celebrar fechas especiales contribuyen a las buenas relaciones con los compañeros.			X				X					X	
6	Nota que en la empresa el ambiente de cooperación afecta las relaciones entre compañeros.			X				X					X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2:													
7	Observa que el ambiente laboral fortalece la relación entre el colaborador y la empresa.				X				X				X	
8	Nota Ud. Una capacitación constante en la empresa que con lleva a un buen ambiente laboral.				X				X				X	
9	Percebe un ambiente de cooperación dentro de su ambiente laboral.				X				X				X	
10	Considera que la remuneración está acorde a su ambiente laboral.				X				X				X	
11	Opina que el tener supervisión en el puesto de trabajo influye para mejorar el cumplimiento de metas				X				X				X	
12	Cree que las recomendaciones repercuten en la supervisión de los colaboradores.				X				X				X	



13	Considera que la realización de metas aporta a una buena supervisión.				X				X				X
14	Observa que se otorgan incentivos cuando se cumple con una buena supervisión.				X				X				X
N.º	DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
	DIMENSIÓN 3:												
15	Considera que la empresa otorga reconocimientos laborales y capacitación constante a los trabajadores.				X				X				X
16	Considera que la empresa brinda una buena remuneración, así como reconocimientos laborales.				X				X				X
17	Observa que se le reconoce al colaborador las fechas especiales y reconocimientos laborales.				X				X				X
18	Observa capacitación constante como parte de los reconocimientos laborales.				X				X				X
19	Considera que el salario contribuye con la realización de metas en el colaborador.				X				X				X
20	Nota que la empresa le brinda a los colaboradores incentivos adicionales al salario.				X				X				X
21	Observa que la realización de metas en la empresa se ve reflejada en el salario.				X				X				X
22	Observa que las condiciones laborales responden a sus expectativas salariales y fortalecen su compromiso con la empresa				X				X				X
N.º	DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
	DIMENSIÓN 4:												
23	Considera que la competencia entre colaboradores es apta para el logro de metas				X				X				X
24	Nota que la empresa otorga incentivos de acuerdo a las competencias de los colaboradores.				X				X				X
25	Considera que se debe realizar capacitación constante en función a las competencias laborales.				X				X				X
26	Observa que la innovación y las competencias están directamente relacionadas.				X				X				X
27	Considera que las condiciones físicas y la capacitación constante de los colaboradores influyen en las ventas.				X				X				X
28	Percebe que la empresa muestra interés por cuidar su bienestar en general, por ser una condición física primordial				X				X				X
29	Considera que un buen ambiente de cooperación y condiciones físicas aportan al posicionamiento de la empresa.				X				X				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graus

DNI: 07539368

Especialidad del validador: ESPECIALISTA METODÓLOGA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Piura 29 de junio del 2022.

Firma del Experto Informante.

Especialidad: Metodólogo

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 1]

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad ²				Sugerencias
		M	D	I	M	M	D	I	M	M	D	I	M	
	DIMENSIÓN 1:													
1	Observa usted que el uso de Innovación tecnológica influye en el ambiente laboral de la empresa Cayú Import SRL.			X				X				X		
2	Observa políticas de apoyo orientadas a fortalecer la capacidad de innovación en la empresa.			X				X				X		
3	Percebe usted que por cumplimiento de metas la empresa otorga beneficios salariales adecuados.				X			X					X	
4	Considera que la competencia entre colaboradores es apta para el logro de metas.				X			X					X	
5	Observa que el afecto brindado en la organización le permite involucrarse en el cumplimiento con sus metas.				X			X					X	
6	Existen políticas disciplinarias que aseguren la eficiencia en los logros de metas.				X			X					X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2:													
7	Muestra que la empresa promueve programas de capacitación para el desarrollo de sus competencias.			X				X				X		
8	Considera usted que la supervisión influye en el aprendizaje constante.			X				X				X		
9	Observa que se identifica con los problemas de la empresa, contribuyendo en su capacitación constante.			X				X				X		
10	Muestra que la empresa promueve el desarrollo de sus habilidades cognitivas y técnicas con capacitación constante.			X				X				X		
11	Percebe usted un ambiente de cooperación dentro de la empresa, para así fomentar un ambiente laboral exitoso.			X				X				X		
12	Observa que la empresa valora su trabajo porque le motiva constantemente.				X			X					X	
13	Observa que las políticas disciplinarias son claras, para que entre todos prevalezca un ambiente de respeto.				X			X					X	



14	Considera que la realización de metas aporta a una buena supervisión.				X				X				X
15	Observa que se otorgan incentivos cuando se cumple con una buena supervisión.				X				X				X
N.º	DIMENSIONES / ítems												
	DIMENSIÓN 3:												
15	Considera que la empresa otorga reconocimientos laborales y capacitación constante a los trabajadores.				X				X				X
16	Considera que la empresa brinda una buena remuneración, así como reconocimientos laborales.				X				X				X
17	Observa que se le reconoce al colaborador las fechas especiales y reconocimientos laborales.				X				X				X
18	Observa capacitación constante como parte de los reconocimientos laborales.				X				X				X
19	Considera que el salario contribuye con la realización de metas en el colaborador.				X				X				X
20	Nota que la empresa le brinda a los colaboradores incentivos adicionales al salario.				X				X				X
21	Observa que la realización de metas en la empresa se ve reflejada en el salario.				X				X				X
22	Observa que las condiciones laborales responden a sus expectativas salariales y fortalecen su compromiso con la empresa				X				X				X
N.º	DIMENSIONES / ítems												
	DIMENSIÓN 4:												
23	Considera que la competencia entre colaboradores es apta para el logro de metas				X				X				X
24	Nota que la empresa otorga incentivos de acuerdo a las competencias de los colaboradores.				X				X				X
25	Considera que se debe realizar capacitación constante en función a las competencias laborales.				X				X				X
26	Observa que la innovación y las competencias están directamente relacionadas.				X				X				X
27	Considera que las condiciones físicas y la capacitación constante de los colaboradores influyen en las ventas.				X				X				X
28	Percibe que la empresa muestra interés por cuidar su bienestar en general, por ser una condición física primordial				X				X				X
29	Considera que un buen ambiente de cooperación y condiciones físicas aportan al posicionamiento de la empresa.				X				X				X
30	Considera que la empresa brinda buena innovación y condiciones físicas al personal.				X				X				X

Sugerencias

Sugerencias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Yvette Cecilia Plascencia Mariños

DNI: 18099550

Especialidad del validador: LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Piura 29 de junio del 2022.

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Gestión organizacional



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 2

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad ²				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 1:	M	D	3	4	M	D	3	4	M	D	3	4	
1	Muestra respeto y acata las políticas de trabajo que le imponen para el logro de metas			X				X				X		
2	Considera que la remuneración está relacionada con la política disciplinaria de la empresa.			X				X				X		
3	Observa usted que existe una buena relación entre compañeros, para alcanzar las metas en conjunto			X				X				X		
4	Nota que se fomenta la innovación y las buenas relaciones con los compañeros en su centro laboral.			X				X				X		
5	Considera que celebrar fechas especiales contribuyen a las buenas relaciones con los compañeros.			X				X				X		
6	Nota que en la empresa el ambiente de cooperación afecta las relaciones entre compañeros.			X				X				X		
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2:													
7	Observa que el ambiente laboral fortalece la relación entre el colaborador y la empresa.				X				X				X	
8	Nota Ud. Una capacitación constante en la empresa que con lleva a un buen ambiente laboral.				X				X				X	
9	Percebe un ambiente de cooperación dentro de su ambiente laboral.				X				X				X	
10	Considera que la remuneración está acorde a su ambiente laboral.				X				X				X	
11	Opina que el tener supervisión en el puesto de trabajo influye para mejorar el cumplimiento de metas				X				X				X	
12	Cree que las recomendaciones repercuten en la supervisión de los colaboradores.				X				X				X	



13	Considera que la realización de metas aporta a una buena supervisión.				X				X				X
14	Observa que se otorgan incentivos cuando se cumple con una buena supervisión.				X				X				X
N.º	DIMENSIONES / ítems												
	DIMENSIÓN 3:												Sugerencias
15	Considera que la empresa otorga reconocimientos laborales y capacitación constante a los trabajadores.				X				X				X
16	Considera que la empresa brinda una buena remuneración, así como reconocimientos laborales.				X				X				X
17	Observa que se le reconoce al colaborador las fechas especiales y reconocimientos laborales.				X				X				X
18	Observa capacitación constante como parte de los reconocimientos laborales.				X				X				X
19	Considera que el salario contribuye con la realización de metas en el colaborador.				X				X				X
20	Nota que la empresa le brinda a los colaboradores incentivos adicionales al salario.				X				X				X
21	Observa que la realización de metas en la empresa se ve reflejada en el salario.				X				X				X
22	Observa que las condiciones laborales responden a sus expectativas salariales y fortalecen su compromiso con la empresa				X				X				X
N.º	DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
	DIMENSION 4:												
23	Considera que la competencia entre colaboradores es apta para el logro de metas				X				X				X
24	Nota que la empresa otorga incentivos de acuerdo a las competencias de los colaboradores.				X				X				X
25	Considera que se debe realizar capacitación constante en función a las competencias laborales.				X				X				X
26	Observa que la innovación y las competencias están directamente relacionadas.				X				X				X
27	Considera que las condiciones físicas y la capacitación constante de los colaboradores influyen en las ventas.				X				X				X
28	Percibe que la empresa muestra interés por cuidar su bienestar en general, por ser una condición física primordial				X				X				X
29	Considera que un buen ambiente de cooperación y condiciones físicas aportan al posicionamiento de la empresa.				X				X				X
30	Considera que la empresa brinda buena innovación y condiciones físicas al personal.				X				X				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Yvette Cecilia Plascencia Mariños

DNI: 18099550

Especialidad del validador: LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Piura 29 de junio del 2022.

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Gestión organizacional



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 1|

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad ²				Sugerencias
		M D	1	4	M A	M D	1	4	M A	M D	1	4	M A	
	DIMENSIÓN 1:													
1	Observa usted que el uso de Innovación tecnológica influye en el ambiente laboral de la empresa Cayú Import SRL.			X				X				X		
2	Observa políticas de apoyo orientadas a fortalecer la capacidad de innovación en la empresa.			X				X				X		
3	Percebe usted que por cumplimientos de metas la empresa otorga beneficios salariales adecuados.				X			X					X	
4	Considera que la competencia entre colaboradores es apta para el logro de metas.				X			X					X	
5	Observa que el afecto brindado en la organización le permite involucrarse en el cumplimiento con sus metas.				X			X					X	
6	Existen políticas disciplinarias que aseguren la eficiencia en los logros de metas.				X			X					X	
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2:													
7	Muestra que la empresa promueve programas de capacitación para el desarrollo de sus competencias.			X				X				X		
8	Considera usted que la supervisión influye en el aprendizaje constante.			X				X				X		
9	Observa que se identifica con los problemas de la empresa, contribuyendo en su capacitación constante.			X				X				X		
10	Muestra que la empresa promueve el desarrollo de sus habilidades cognitivas y técnicas con capacitación constante.			X				X				X		
11	Percebe usted un ambiente de cooperación dentro de la empresa, para así fomentar un ambiente laboral exitoso.			X				X				X		
12	Observa que la empresa valora su trabajo porque le motiva constantemente.				X			X					X	
13	Observa que las políticas disciplinarias son claras, para que entre todos prevalezca un ambiente de respeto.				X			X					X	



14	Considera que la realización de metas aporta a una buena supervisión.				X				X				X
15	Observa que se otorgan incentivos cuando se cumple con una buena supervisión.				X				X				X
N.º	DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
	DIMENSIÓN 3:												
15	Considera que la empresa otorga reconocimientos laborales y capacitación constante a los trabajadores.				X				X				X
16	Considera que la empresa brinda una buena remuneración, así como reconocimientos laborales.				X				X				X
17	Observa que se le reconoce al colaborador las fechas especiales y reconocimientos laborales.				X				X				X
18	Observa capacitación constante como parte de los reconocimientos laborales.				X				X				X
19	Considera que el salario contribuye con la realización de metas en el colaborador.				X				X				X
20	Nota que la empresa le brinda a los colaboradores incentivos adicionales al salario.				X				X				X
21	Observa que la realización de metas en la empresa se ve reflejada en el salario.				X				X				X
22	Observa que las condiciones laborales responden a sus expectativas salariales y fortalecen su compromiso con la empresa				X				X				X
N.º	DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
	DIMENSION 4:												
23	Considera que la competencia entre colaboradores es apta para el logro de metas				X				X				X
24	Nota que la empresa otorga incentivos de acuerdo a las competencias de los colaboradores.				X				X				X
25	Considera que se debe realizar capacitación constante en función a las competencias laborales.				X				X				X
26	Observa que la innovación y las competencias están directamente relacionadas.				X				X				X
27	Considera que las condiciones físicas y la capacitación constante de los colaboradores influyen en las ventas.				X				X				X
28	Percibe que la empresa muestra interés por cuidar su bienestar en general, por ser una condición física primordial				X				X				X
29	Considera que un buen ambiente de cooperación y condiciones físicas aportan al posicionamiento de la empresa.				X				X				X
30	Considera que la empresa brinda buena innovación y condiciones físicas al personal.				X				X				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Mgtr Luis Torres Cabanillas

DNI: 08404690

Especialidad del validador: ESPECIALISTA ESTADÍSTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Piura 29 de junio del 2022.

Firma del Experto Informante.

Especialidad: Estadístico

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 2

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad ²				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 1:	M	D	L	M	M	D	L	M	M	D	L	M	
1	Muestra respeto y acata las políticas de trabajo que le imponen para el logro de metas			X				X				X		
2	Considera que la remuneración está relacionada con la política disciplinaria de la empresa.			X				X				X		
3	Observa usted que existe una buena relación entre compañeros, para alcanzar las metas en conjunto			X				X				X		
4	Nota que se fomenta la Innovación y las buenas relaciones con los compañeros en su centro laboral.			X				X				X		
5	Considera que celebrar fechas especiales contribuyen a las buenas relaciones con los compañeros.			X				X				X		
6	Nota que en la empresa el ambiente de cooperación afecta las relaciones entre compañeros.			X				X				X		
	DIMENSIONES / ítems													
	DIMENSIÓN 2:													
7	Observa que el ambiente laboral fortalece la relación entre el colaborador y la empresa.				X				X				X	
8	Nota Ud. Una capacitación constante en la empresa que con lleva a un buen ambiente laboral.				X				X				X	
9	Percebe un ambiente de cooperación dentro de su ambiente laboral.				X				X				X	
10	Considera que la remuneración está acorde a su ambiente laboral.				X				X				X	
11	Opina que el tener supervisión en el puesto de trabajo influye para mejorar el cumplimiento de metas				X				X				X	
12	Cree que las recomendaciones repercuten en la supervisión de los colaboradores.				X				X				X	



13	Considera que la realización de metas aporta a una buena supervisión.				X				X				X	
14	Observa que se otorgan incentivos cuando se cumple con una buena supervisión.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 3:													
15	Considera que la empresa otorga reconocimientos laborales y capacitación constante a los trabajadores.				X				X				X	
16	Considera que la empresa brinda una buena remuneración, así como reconocimientos laborales.				X				X				X	
17	Observa que se le reconoce al colaborador las fechas especiales y reconocimientos laborales.				X				X				X	
18	Observa capacitación constante como parte de los reconocimientos laborales.				X				X				X	
19	Considera que el salario contribuye con la realización de metas en el colaborador.				X				X				X	
20	Nota que la empresa le brinda a los colaboradores incentivos adicionales al salario.				X				X				X	
21	Observa que la realización de metas en la empresa se ve reflejada en el salario.				X				X				X	
22	Observa que las condiciones laborales responden a sus expectativas salariales y fortalecen su compromiso con la empresa				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSION 4:													
23	Considera que la competencia entre colaboradores es apta para el logro de metas				X				X				X	
24	Nota que la empresa otorga incentivos de acuerdo a las competencias de los colaboradores.				X				X				X	
25	Considera que se debe realizar capacitación constante en función a las competencias laborales.				X				X				X	
26	Observa que la innovación y las competencias están directamente relacionadas.				X				X				X	
27	Considera que las condiciones físicas y la capacitación constante de los colaboradores influyen en las ventas.				X				X				X	
28	Percibe que la empresa muestra interés por cuidar su bienestar en general, por ser una condición física primordial				X				X				X	
29	Considera que un buen ambiente de cooperación y condiciones físicas aportan al posicionamiento de la empresa.				X				X				X	
30	Considera que la empresa brinda buena innovación y condiciones físicas al personal.				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Mgtr Luis Torres Cabanillas

DNI: 08404690

Especialidad del validador: ESPECIALISTA ESTADÍSTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Piura 29 de junio del 2022.

Firma del Experto Informante.

Especialidad: Estadístico

Anexo 6

Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTA DE CIENCIA EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado (a): mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca de la cultura organizacional en la empresa Caylú Import S.R.L., para ello se debe utilizar la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Marque con una X la alternativa que le resulte más adecuada de los siguientes ítems, recuerda que no hay preguntas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta con total sinceridad.

Dimensión	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
D1 Valores	1	Observa usted que el uso de innovación tecnológica influye en el ambiente laboral de la empresa Caylú Import SRL					
	2	Observa políticas de apoyo orientadas a fortalecer la capacidad de innovación en la empresa.					
	3	Percibe usted que la empresa otorga algún beneficio económico por el cumplimiento de las metas					
	4	Considera que la competencia entre los colaboradores de la empresa contribuye al cumplimiento de las metas					
	5	Observa que el afecto brindado en la organización le permite involucrarse en el cumplimiento con sus metas.					
	6	Existen políticas disciplinarias que aseguren la eficiencia en los logros de metas.					
D2 Creencias	7	Muestra que la empresa cuenta con programas de capacitación para el desarrollo de competencias					
	8	Considera usted que la supervisión influye en el aprendizaje constante					
	9	Observa que se identifica y contribuye en la solución de los problemas que se presentan en la empresa					
	10	Muestra que la empresa promueve el desarrollo de sus habilidades cognitivas y técnicas con capacitación constante					
	11	Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la empresa, para así fomentar un ambiente laboral exitoso					
	12	Observa que la empresa valora su trabajo porque le motiva constantemente					
	13	Observa que las políticas disciplinarias son claras, para que entre todos prevalezca un ambiente de respeto.					
	14	Muestra interés por tener una relación apropiada con sus compañeros y asegurar la cooperación en el trabajo					
D3 Clima	15	Percibe que la empresa escucha las recomendaciones que hace para mejorar su desempeño					
	16	Observa buenas relaciones hacia los compañeros que vienen por recomendación.					
	17	Considera que se siente satisfecho con el ambiente de trabajo, el cual recomendaría a amigos o familiares a trabajar en la empresa					
	18	Nota que la supervisión y recomendaciones que hacen sus superiores ayuda a mejorar su desempeño					
	19	Cree que la remuneración que se recibe influye en el nivel desempeño en las ventas					
	20	Percibe que la permanencia en la empresa está directamente relacionada con la remuneración.					
	21	Observa que la empresa brinda buenas condiciones físicas remunerativas a los colaboradores.					
	22	Muestra conformidad con las políticas disciplinarias y las remuneraciones que existen en la empresa					
D4 Símbolos	23	Percibe que la empresa celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otras, como una estrategia para mejora las relaciones laborales					
	24	Observa que se siente reconocido con un ambiente laboral divertido, que les permite compartir momentos de felicidad con sus compañeros.					
	25	Muestra que recibe beneficios en todo momento, gozando de los descansos por fechas especiales.					
	26	Muestra interés por compartir sus logros e impulsar el compañerismo en su área de trabajo					
	27	Observa que la empresa cuenta con una política clara de incentivos laborales (viajes, condecoraciones, entre otros) como reconocimiento al cumplimiento de sus metas laborales					
	28	Cumple la empresa con reconocimientos laborales brindando incentivos económicos adecuados					
	29	Muestra conformidad con las políticas motivacionales y los incentivos que existen en la empresa					
	30	Existe una buena relación entre compañeros para obtener incentivos que benefician a todo el equipo de trabajo					

Gracias por completar el cuestionario.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTA DE CIENCIA EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado (a): mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca de rotación de personal en la empresa Caylú Import S.R.L., para ello se debe utilizar la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Marque con una X la alternativa que le resulte más adecuada de los siguientes ítems, recuerda que no hay preguntas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta con total sinceridad.

Dimensión	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
D1 Despido Laboral	1	Muestra respeto y acata las políticas de trabajo que le imponen para el logro de metas					
	2	Considera que la remuneración está relacionada con la política disciplinaria de la empresa.					
	3	Percebe que la innovación en la empresa está relacionada con la política disciplinaria.					
	4	Observa usted que existe una buena relación entre compañeros, para alcanzar las metas en conjunto					
	5	Considera que celebrar fechas especiales contribuye a las buenas relaciones con los compañeros.					
	6	Considera que el ambiente de cooperación que existe en la empresa favorece las relaciones entre compañeros					
D2 Renuncias	7	Observa que el ambiente laboral fortalece la relación entre el colaborador y la empresa.					
	8	Nota Ud. Una capacitación constante en la empresa que con lleva a un buen ambiente laboral.					
	9	Percebe un ambiente de cooperación dentro de su ambiente laboral.					
	10	Considera que la remuneración está acorde a su ambiente laboral					
	11	Opina que el tener supervisión en el puesto de trabajo influye para mejorar el cumplimiento de metas					
	12	Cree que las recomendaciones repercuten en la supervisión de los colaboradores.					
	13	Considera que la realización de metas aporta a una buena supervisión.					
D3 Condiciones Laborales	14	Observa que se otorgan incentivos cuando se cumple con una buena supervisión.					
	15	Considera que la empresa otorga reconocimientos laborales y capacitación constante a los trabajadores.					
	16	Considera que la empresa brinda una buena remuneración así como reconocimientos laborales.					
	17	Observa que se le reconoce al colaborador las fechas especiales y reconocimientos laborales.					
	18	Observa capacitación constante como parte de los reconocimientos laborales.					
	19	Considera que el salario contribuye con la realización de metas en el colaborador.					
	20	Nota que la empresa les brinda a los colaboradores incentivos aduanales al salario.					
	21	Observa que la realización de metas en la empresa se ve reflejada en el salario.					
D4 Factores Internos	22	Observa que las condiciones laborales responden a sus expectativas salariales y fortalecen su compromiso con la empresa					
	23	Considera que la competencia entre colaboradores es apta para el logro de metas					
	24	Nota que la empresa otorga incentivos de acuerdo a las competencias de los colaboradores.					
	25	Considera que se debe realizar capacitación constante en función a las competencias laborales.					
	26	Considera que las políticas de innovación (equipos y condiciones físicas) favorecen el desarrollo de sus competencias					
	27	Considera que las condiciones físicas y la capacitación constante de los colaboradores influyen en las ventas.					
	28	Percebe que la empresa muestra interés por cuidar su bienestar en general, por ser una condición física primordial					
	29	Considera que un buen ambiente de cooperación y condiciones físicas aportan al posicionamiento de la empresa.					
	30	Considera que la empresa brinda buena innovación y condiciones físicas al personal.					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 7

Evidencia de recolección de datos







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y rotación del personal en la empresa Caylú Import S.R.L Piura – 2022", cuyos autores son SANCHEZ YAMUNAJUE ROSA ELENA, MONTEJO PEDEMONTE MARUSSY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 02 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS ROMERO KARIN CORINA DNI: 32645104 ORCID 0000-0002-6867-0778	Firmado digitalmente por: KCROJAS el 03-09-2022 00:30:05

Código documento Trilce: TRI - 0426296