



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión
Vertical, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Cayetano Melendez, Alexandra Sofia (orcid.org/0000-0002-5171-6549)

Yapuchura Barboza, Jorge Luis (orcid.org/0000-0001-8103-5667)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramon, Edgard Francisco (orcid.org/0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, le dedico este trabajo de investigación. Gracias por ser mi luz y mi guía en todo momento.

A mi querida madre y mi hermano, mi mayor inspiración y apoyo, les dedico esta tesis con todo mi corazón. Ustedes me han enseñado el valor de la perseverancia y el trabajo duro. Este es un reconocimiento a todo lo que han hecho por mí, y un compromiso de que ahora es mi turno de apoyarlos. Gracias por ser mi familia y mi motivación constante.

Alexandra Sofia Cayetano Melendez

La presente tesis es dedicada a mis padres, hermanas y sobrinos, por ser el motivo y fuente de apoyo incondicional en este proceso de formación universitaria. A todos ustedes, les agradezco de corazón por formar parte de mi vida, sin su apoyo, este camino habría sido mucho más difícil. Es por ello que este logro también es suyo.

Jorge Luis Yapuchura Barboza

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia y amigos por su constante apoyo en mi camino académico. Este logro también es suyo. Agradezco a nuestro asesor Mg. Cervantes Ramon, Edgard Francisco, por su guía y sabiduría durante todo el proceso de investigación. Sus comentarios y sugerencias han sido invaluable en la realización de este trabajo.

Alexandra Sofia Cayetano Melendez

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa en la realización de esta tesis. Su apoyo incondicional, dedicación y conocimientos compartidos han sido fundamentales para el éxito de este trabajo. Agradecer a todos mis docentes que me apoyaron en este camino universitario y a mi asesor de tesis Mg. Cervantes Ramon, Edgard Francisco por su orientación experta y constante apoyo a lo largo de todo el proceso, su guía ha sido fundamental para el desarrollo de esta investigación.

Jorge Luis Yapuchura Barboza



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA GESTIÓN VERTICAL, LIMA 2023", cuyos autores son CAYETANO MELENDEZ ALEXANDRA SOFIA, YAPUCHURA BARBOZA JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

LIMA, 23 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID: 0000-0003-1317-6008	Firmado electrónicamente por: ECERVANTESR el 28-06-2023 13:17:32

Código documento Trilce: TRI - 0549041

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CAYETANO MELENDEZ ALEXANDRA SOFIA, YAPUCHURA BARBOZA JORGE LUIS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA GESTIÓN VERTICAL, LIMA 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la

Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALEXANDRA SOFIA CAYETANO MELENDEZ DNI: 72883770 ORCID: 0000-0002-5171-6549	Firmado electrónicamente por: ACAYETANOME el 2306-2023 21:25:03
JORGE LUIS YAPUCHURA BARBOZA DNI: 74935205 ORCID: 0000-0001-8103-5667	Firmado electrónicamente por: JYAPUCHURA el 23- 06-2023 21:29:55

Código documento Trilce: TRI - 0549044

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	27
4.1. Estadística descriptiva	27
4.2. Estadística inferencial	32
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 . Técnicas e Instrumentos	22
Tabla 2. Estadística de Fiabilidad	23
Tabla 3. Confiabilidad de la Variable Clima Laboral.....	24
Tabla 4. Confiabilidad de la Variable Rotación de Personal	24
Tabla 5. Resultado descriptivo del Clima Laboral	27
Tabla 6. Resultado descriptivo de la Rotación de Personal	28
Tabla 7. Resultado descriptivo de Comunicación Organizacional	29
Tabla 8. Resultado descriptivo de Condiciones de Trabajo.....	30
Tabla 9. Resultado descriptivo de Productividad	31
Tabla 10. Prueba de normalidad de Clima Laboral y Rotación de Personal	32
Tabla 11. Prueba de hipótesis general clima laboral y rotación de personal	33
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica comunicación organizacional y la rotación de personal.....	34
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica condiciones laborales y la rotación de personal	35
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica productividad y rotación de personal	36
Tabla 15. Coeficiente de Confiabilidad	81
Tabla 16. Coeficiente de correlación Rho Spearman.....	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación gráfica del diseño de investigación	19
Figura 2. Representación gráfica de Clima Laboral.....	27
Figura 3. Representación gráfica de Rotación de Personal.....	28
Figura 4. Representación gráfica de Comunicación Organizacional.....	29
Figura 5. Representación gráfica de Condiciones de Trabajo	30
Figura 6. Representación gráfica de Productividad	31

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023. La metodología de la investigación aplicó un diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada; consideró una población de 104 colaboradores y como muestra de 82; así mismo, como técnica de recolección de datos empleó la técnica de la encuesta, la cual fue validada por juicio de expertos, tomando como instrumento al cuestionario demostrándose su confiabilidad del Alfa de Cronbach de nivel excelente. Los resultados para la comprobación de hipótesis fueron de un nivel de sig. bilateral de $<,001$ por el cual se comprobó la existencia de la relación de las variables de estudio, asimismo, obtuvo un Rho Spearman de 0,624 indicando un nivel correlacional positivo considerable. Finalmente se concluye que, al llevar a cabo una eficiente gestión del clima laboral mediante la comunicación organizacional, condiciones laborales y productividad se consigue una mayor estabilidad y continuidad laboral, potenciando el desempeño de los conserjes.

Palabras clave: Clima laboral, Rotación de personal, Comunicación Organizacional, Condiciones de Trabajo, Productividad.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the work environment and staff turnover in the company Vertical Management, Lima 2023. The research methodology applied a non-experimental, cross-sectional design, correlational level, quantitative approach and applied type; considered a population of 104 collaborators and as a sample of 82; Likewise, as a data collection technique, the survey technique was used, which was validated by expert judgment, taking the questionnaire as an instrument, demonstrating its reliability of Cronbach's Alpha of excellent level. The results for the verification of hypotheses were of a level of sig. bilateral of $<.001$ by which the existence of the relationship of the study variables was verified, likewise, a Spearman Rho of 0.624 was obtained, indicating a considerable positive correlational level. Finally, it is concluded that, by carrying out an efficient management of the work environment through organizational communication, working conditions and productivity, greater stability and work continuity is achieved, enhancing the performance of the concierges.

Keywords: Work environment, Staff turnover, Organizational Communication, Working Conditions, Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio se hizo en la compañía Gestión Vertical S.A.C. que se dedica a la administración de diferentes Juntas de Propietarios de edificios y condominios multifamiliares, realizando lo que es la administración de personal conserje y operarios de limpiezas, coordinando la gestión de todos mantenimientos que puedan realizar con ayuda de los proveedores asignados y gestionar las cuentas ordinarias con la finalidad de minimizar la recaudación de las cuentas extraordinarias.

En el país, debido al impacto del Covid-19, se han observado diversos cambios, especialmente en las pymes que han dejado de ser productivas. Esto ha puesto en relieve la importancia del clima laboral en el rendimiento y rotación de los talentos dentro de las empresas. En los últimos años, se ha visto la entrada de empresas que administran apartamentos y edificios en el mercado inmobiliario, lo que ha creado un entorno muy competitivo y ha obligado a las empresas a reconsiderar sus estrategias.

En el enfoque internacional, como menciona Cárdenas (2019), que el ambiente laboral en la empresa está definido por el comportamiento de los empleados y es un modelo para evaluar la calidad del mismo, afectando la felicidad de los empleados. Sentirse bien en el lugar de trabajo puede hacerlo más productivo siempre que se sienta bien y al mismo tiempo cree la necesidad de trabajar para reducir la rotación de empleados.

En relación al enfoque nacional nos menciona Salinas (2021), hoy en día el clima organizacional como también la rotación de operarios ha tomado impacto en los estudios importantes dentro de las entidades, puesto que se viene buscando un correcto análisis y mejoramiento en el entorno laboral, para así tener un crecimiento en la productividad, como también considerar al factor humano que trabaja en la empresa, ya que a medida que pasa el tiempo no se puede crear o formar una empresa que pretende ser exitosa sin tomar en cuenta todos los factores que involucran todos los planeamientos.

De la misma manera, en el enfoque local, Pino (2019), el ambiente laboral es una manifestación de las circunstancias tanto sociales como psicológicas que

se presentan en el ambiente laboral y repercuten en el desarrollo de todos los compañeros, sin importar si es un puesto subordinado o de liderazgo, se experimentará la mejora el bienestar de los colaboradores, pero sin él: errores de comunicación, momentos de conflicto, falta de coordinación e incluso pérdidas financieras.

Ante lo expuesto, el fin de este estudio consistió en ampliar la comprensión del ambiente laboral en los inmuebles gestionados por Gestión Vertical SAC, con el fin de mejorar la retención de empleados y fomentar los mecanismos requeridos para el bienestar organizacional. Se espera que los hallazgos obtenidos contribuyan a destacar la relevancia del diseño de estrategias dentro de la empresa y sean de utilidad para decisiones futuras.

El clima laboral, cuenta con 3 dimensiones las cuales son: Comunicación organizacional, condiciones laborales y productividad. En cuanto a la Rotación de personal, también cuenta con 3 dimensiones las cuales son: Compromiso laboral, desempeño Laboral y Liderazgo.

En este estudio el problema general fue formulado de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023?

Por consiguiente, presentamos los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación de la comunicación organizacional y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación de las condiciones laborales y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación de la productividad y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023?

Posteriormente, se presentó la justificación de este estudio desde las perspectivas prácticas, teóricas, sociales y metodológicas para establecer una base resistente para la investigación.

La justificación práctica de esta investigación radica en su aporte al ámbito empresarial, específicamente en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023, al permitirle analizar la problemática de las variables y su interrelación. Esto beneficiará la cultura laboral interna de la empresa, al identificar las deficiencias que están obstaculizando las interacciones entre los colaboradores. Por esta razón, la empresa deberá implementar diversas estrategias.

La fundamentación teórica de este informe se enfocó en el análisis de las variables relevantes, lo que permitió mantener un monitoreo adecuado del ambiente laboral en la empresa Gestión Vertical SAC. En consecuencia, se presentaron diversas medidas para fomentar el desenvolvimiento y el aprendizaje en su entorno, así como para mejorar su relación con la compañía. La información recolectada durante la investigación se facilitó para proponer estrategias que promueven un ambiente de trabajo adecuado y para analizar la rotación de los colaboradores.

En cuanto a la fundamentación social de este informe, se enfoca en examinar las variables con el objetivo de mejorar el control del ambiente laboral dentro de la empresa. En este sentido, se sugirieron medidas para el crecimiento y desempeño de los colaboradores en su entorno, así como su aporte a la empresa Gestión Vertical SAC un ambiente laboral adecuado y la relación que tiene con el movimiento de personal.

En lo metodológica se centró en un análisis descriptivo de tipo cuantitativo y no experimental, este análisis busca determinar si hay una relación entre el clima laboral y la rotación del personal, con el fin de contribuir al mejor desempeño de los colaboradores. Además, se buscó aportar información útil para futuros estudios científicos en el ámbito.

El objetivo general de esta investigación fue:

Determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.

Seguidamente, se indican los objetivos específicos del trabajo de investigación.

- Identificar la relación de la comunicación organizacional y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.
- Identificar la relación de las condiciones laborales y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.
- Identificar la relación de la productividad y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.

Se menciona la hipótesis general de este trabajo de investigación.

Existe relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Gestión Vertical S.A.C.

Además, las hipótesis detalladas son:

- Existe relación entre la comunicación organizacional y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.
- Existe relación entre las condiciones laborales y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.
- Existe relación entre la productividad y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Durante la realización de este proyecto se examinaron y analizaron múltiples trabajos de carácter internacional, tales como:

De acuerdo a Schab (2022), Cuyo propósito fue realizar una intervención diagnóstica para promover un entorno laboral más favorable en su lugar de gestión, utilizando un enfoque de investigación-intervención de soporte de práctica. La población comprende de 100 colaboradores. Los resultados de la coincidencia de Pearson, r (0.322), evidencian una relación positiva débil. Debido a que el valor es inferior a 0.01, se presume la existencia de un vínculo significativo entre la confraternidad y el ambiente en el centro de trabajo. Concluyó que se encontró un descontento entre los colaboradores en cuanto al reconocimiento y desarrollo profesional, así como la rotación interna.

Para Arce (2017), en su investigación tuvo como objetivo la indentificar los factores primordiales que provocan la rotación de personal. Con una investigación cualitativa de estudio exploratorio. La población se conformó por 80 empleados. El resultado de Chi cuadrado el valor es de $\chi^2_t = 3,84$ es menor que chi calculada que es de $\chi^2_c = 6,56$, rechaza la H_0 . Concluyó que las causas esenciales que generan la rotación son los salarios bajos, falta de capacitación, mala relación jefe-empleado y horas extras sin pagas.

Según Macario (2018), el objetivo fue implantar el grado de rotación de empleados y la percepción del ambiente laboral en los trabajadores y administrativos de una compañía distribuidora e importadora de vidrios. De tipo descriptiva cuantitativo, población de 37 colaboradores. El resultado existe relación con una rho 0,948 y nivel de sig. 0,00. Concluyendo que se encontró un descontento entre los colaboradores en cuanto al reconocimiento y desarrollo profesional, así como la rotación interna.

Para Zambrano (2022), en su tesis tuvo como objetivo fue verificar si el clima de trabajo se relaciona con la rotación en la zona de productiva; identificando cuáles son los aspectos que desfavorecen el compromiso y continuidad del trabajador en la empresa. Estudio cuantitativo de diseño no experimental, población de 100 colaboradores. Resultado de Chi cuadrado el

valor es $Xc2 = 11.16$ es mayor a $Xt2 = 9.48$, por ende, acepta la alterna. Se concluyó en que el ambiente laboral apoya en la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus tareas y potenciar sus habilidades, lo que se traduce en mayor productividad para la organización.

Así como, Aldana (2019) menciona que el propósito de su tesis fue identificar el tipo de liderazgo ejercido por los responsables de cada área y cómo este se involucra con el ambiente laboral presente. Tipo descriptiva, diseño no experimental. Resultado, hay conexión significativa, directa y moderada con un nivel de confianza del 0,01 ($r = 0,692$, $p = 0,000 < 0,01$). Como resultado, se acepta la H_1 . Concluyó con los resultados encontrados detallan que el clima de la empresa es positivo, se observaron resultados similares en las tres áreas evaluadas.

Asimismo, se revisaron y analizaron diversos trabajos nacionales que servirán de base a esta investigación.

Como considera, Sánchez (2020), en su estudio se obtuvo, establecer las conexiones entre el ambiente laboral y la productividad. De tipo fue no experimental y diseño correlacional, no probabilístico, con una población de 39 colaboradores. El resultado indicó que se obtuvo como coeficiente 0,760 por el análisis de Rho de Pearson, siendo esta (correlación positiva alta) y un valor de 0.05, se confirma la H_1 , de esta manera se puede concluir que tiene relación significativa con las variables.

Por otro lado, Reaño (2019), en su trabajo tuvo como objetivo consistir en establecer la conexión entre las circunstancias de trabajo y el nivel de satisfacción de los administrativos. Se refiere a un estudio no experimental, de diseño correlacional y 178 empleados como muestra. Los resultados revelan una coincidencia de $r = 0,465$ y un nivel de $\infty 0,019$, inferior a 0,05, se acepta la H_1 . Con lo que concluyó la efectividad de relación entre las variables.

Con respecto a Reyes y Ayarza (2018), en su trabajo de investigación tuvieron como finalidad, examinar el impacto de la comunicación en el ambiente organizacional de los trabajadores operativos. Esta investigación explicativa es de base no experimental, enfoque cuantitativo, población 255 trabajadores. Obtuvieron un resultado de 0.648 de correlación de Pearson, se acepta la H_1 . La

conclusión a la que arribaron es que la comunicación en la organización ejerce un gran impacto relevante en el ambiente de trabajo de los operarios.

Como menciona Castellón (2019), en su investigación mencionan que el propósito fue establecer la conexión entre la rotación de personal y el nivel de excelencia del servicio logístico. Con un estudio correlacional con una población de 33 personas. Se obtuvo como resultado de chi-cuadrado de 0,238 con un valor de p de 0,626, se acepta la H_1 . Concluyó que no existe influencia de las variables.

Como muestra Alhuay (2019), en su investigación comenta que el objetivo fue establecer la relación existente entre el ambiente laboral y la rotación del personal en la empresa. De tipo descriptiva correlacional de nivel relacional, población de 30 personas. Los resultados indican conexión negativa frente al clima organizacional con la rotación interna, con relación inversamente proporcional con un valor de R de Pearson de 0,991. Concluye que cuando la empresa toma medidas para mejorar los factores que tienen un impacto directo en la relación laboral.

En su investigación Herrera (2019), menciona que en su propósito principal consiste en analizar las conexiones entre la comunicación interna de la organización y la rotación de personal en la Institución Educativa Privada San Antonio de Padua. El estudio fue descriptivo de enfoque aplicado y un diseño no experimental. Consistió en 110 trabajadores como población, mientras que la muestra seleccionada agregó a 22 colaboradores. Los resultados revelaron una conexión positiva alta, con un coeficiente r de 0,917. Además, el valor de p que se obtuvo fue de 0,000, lo cual es inferior a 0,05. Por ello, se rechaza la H_0 . Se concluye la manifestación de una confirmación positiva considerable con la comunicación organizacional y rotación del personal en la Institución Educativa Privada San Antonio de Padua.

En cuanto a Becerra, (2018), en su tesis, cuyo objetivo fue determinar cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad en un área de una organización. El estudio realizado fue de naturaleza descriptiva correlacional, de enfoque aplicado, sin un diseño experimental. La población total para el estudio consistió en 24 operarios. Su resultado obtuvo una correlación de $p= 0,807$, es

decir el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$) indica que es extremadamente baja. Concluyó que cuando la rotación de personal sea superior, la productividad también tendrá una misma influencia, por ende, habrá un impacto negativo.

Como muestra Castro y Sánchez (2021), en su tesis indicaron que su objetivo fue determinar la relación existente entre el estrés laboral y la rotación de personal. con el diseño no experimental y un enfoque cuantitativo, 70 colaboradores nombrados como población. Su resultado tiene un Rho de 0.718, así mismo el valor de significancia es de 0.000, se ha comprobado que existe una conexión importante entre la rotación de personal y las condiciones de trabajo, se lleva a la H_0 . Concluyó que, a mayor rotación de personal, afecta las condiciones laborales de los trabajadores.

Se tomó en cuenta las siguientes teorías que se relacionan con el tema, las cuales citan varios autores que definen y explican de manera adecuada las variables del análisis.

Para ello se requiere conocer los conceptos de clima laboral.

Está comprobado que el clima laboral tiene una repercusión significativa en la labor y la eficiencia de los colaboradores, así como en su bienestar emocional y físico. Según Hernández (2019), es crucial para el éxito de una compañía, así como la figura que lo lidera, ya que tener un jefe y tener un líder son cosas distintas, mientras que un jefe se enfoca únicamente en cumplir sus objetivos personales, un líder se preocupa por alcanzar las metas del grupo en conjunto. El objetivo primordial es garantizar el bienestar de los trabajadores en varios aspectos, incluyendo su puesto de trabajo, ergonomía, ambiente, nivel de satisfacción con sus salarios y cargas laborales. Ruíz (2021)

También nos menciona, Finocetti (2019) es el conjunto de rasgos del ambiente laboral que los trabajadores perciben y que impactan en su comportamiento, comprender el clima laboral es esencial debido a su influencia en las acciones de los empleados. La investigación se centra en los problemas relacionados con el clima laboral en empresas peruanas durante la última década. De esta manera, se busca obtener información relevante sobre el tema y encontrar posibles soluciones para mejorar el ambiente y la rentabilidad de las empresas, tal como mencionan Loor y Vásquez (2019), un buen ambiente laboral

mejorar y optimizan la producción y la satisfacción de los trabajadores es clave para los administradores. A nivel mundial, los empresarios han cambiado sus técnicas para obtener un clima laboral óptimo, además de contar con personal capacitado y lograr objetivos de manera efectiva. Todo esto contribuye a un excelente clima laboral.

De la misma manera Aragón (2022), la cultura empresarial se evidencia en la expresión de las reglas y principios del sistema oficial, así como su interpretación por el sistema no formal. Asimismo, reflejan los relatos de las batallas dentro y fuera, y el tipo de individuos que son atraídos por la organización, los pasos laborales, las formas de comunicación utilizadas y la práctica de la autoridad dentro del sistema. En resumen, el clima laboral es una muestra de cómo funciona la organización y se desarrolla.

De la misma manera Choquesillo y Figueroa (2019) nos manifiestan que es esenciales para comprender la percepción y satisfacción de los empleados con su entorno laboral, ya que puede afectar la productividad y el bienestar. Los líderes deben practicar un buen liderazgo para mejorar el ambiente de trabajo, aumentar el fortalecimiento del vínculo de los trabajadores con la empresa y el consiguiente aumento del desempeño global.

Contribuyendo con el autor Villaverde (2022) nos menciona que una organización está influenciada por varios factores, como el protocolo de la empresa, las interacciones entre las personas, el trabajo en conjunto y los sueldos, entre otros. Es una consecuencia de las actitudes de los trabajadores, que se relacionan con las condiciones físicas y de trabajo, las oportunidades de ascenso y otros factores.

Respecto a la variable se eligió algunas teorías que son:

Desde la perspectiva de García, Vesga y Gómez (2021), consideran teóricamente que el individuo está inmerso en un campo que no solo incluye su entorno físico, sino también aspectos psicológicos y sociales relacionados con el clima en el lugar de trabajo. Es una experiencia subjetiva del individuo en relación con las características de su ambiente laboral.

En el desarrollo organizacional según Ortiz et al. (2021), están considerados los componentes básicos para implementarla en problemas organizacionales y mejorar el clima laboral, esto ayuda a desarrollar las potencialidades de los individuos al estimular sus sentimientos y emociones, también, busca perfeccionar los sistemas de la empresa y examinar cómo se ven afectados por las concepciones del clima y las dificultades en su implementación.

Según RPP Noticias. (2022), en un ambiente laboral creativo, se reduce el temor a equivocarse, se facilita el trabajo grupal y se toma la mejor decisión al considerar la opinión de los demás. La aplicación del pensamiento creativo en el trabajo diario puede hacer que el día sea más agradable y se logren mejores resultados, lo que motiva a todos los colaboradores. Según una encuesta de Aptitus, el clima laboral es un factor crucial en el desempeño para el 80% de los trabajadores.

Además, se abordaron las dimensiones de la primera variable: Comunicación organizacional, condiciones laborales y productividad.

Como menciona Abarca (2020), al contar con una buena comunicación esta genera un cambio y fortalecimiento dentro de una empresa por lo que cada trabajador amplía sus capacidades por los medios utilizados, esto conlleva a la satisfacción del colaborador alcanzando las metas internas trazadas por la entidad. Se debe señalar que toda comunicación pueda ser entendible y fluida dentro de las áreas competentes, así como también los medios en la cual se generan el flujo de información.

Nos menciona Remicio (2020), dentro de una organización se ha vuelto esencial para guiar hacia los objetivos establecidos por la empresa. En este sentido, es responsabilidad de los superiores o líderes utilizar las palabras adecuadas y los medios apropiados al acercarse a los miembros de la institución, asegurando que el mensaje sea claro y apropiado. Esta comunicación efectiva permite que los colaboradores comprendan y asuman su papel de manera que puedan desempeñarse de manera óptima en sus responsabilidades laborales.

Según Soto (2020), la comunicación es un proceso interno donde se realizan el intercambio de información por los diferentes medios involucrados, a ello se suma el comportamiento que ejerce cada trabajador y como se manifiesta

en la cultura de la empresa, esto da a un desenvolvimiento de un buen clima laboral como evaluar la mejor decisión y el cumplimiento rentable.

Como menciona De la cruz (2021), la comunicación organizacional es el medio en la cual se consigue alcanzar las metas establecidas, alcanzados por la empresa, medio en la cual se encarga a solucionar las falencias que presentan toda entidad pública o privada, esto involucra a cada colaborador desde la gerencia hasta todas las áreas existentes, así como también a los operarios, todo en base a la responsabilidad y compromiso de cada uno de ellos.

Asimismo Reque (2020), menciona que son aquellas características particulares que influyen en el desarrollo de cada puesto de laboral. Cuando se trata de entidades públicas, se llevan a cabo trámites administrativos y responsabilidades para el seguimiento y monitoreo de estas acciones, extenso en el manual de funciones de cada miembro que integra la organización.

De la misma manera Espinal y Salas (2022), mencionan que son herramientas que contribuyen al mejoramiento de la gestión de cada colaborador en su área de trabajo, el espacio donde desarrolla sus funciones puede determinar cuan efectivo puede ser el empleado, no obstante, el empleado también debe cuidar y velar por la seguridad evitando accidente como incidentes.

También los autores Olortegui y Zurita (2022), indican que las condiciones laborales tienen una relevancia en las finanzas de la institución, puesto que, si existe un mal manejo de la seguridad, implicaría a tener un mayor gasto en el pago para la recuperación del trabajador y gastos legales, es por ello que se debe cumplir con todas las condiciones ergonómicas para que no interrumpan la gestión del empleado.

El aporte de Anangono (2021), expresa que está relacionado con la conformidad laboral, la misma que indica la satisfacción de los trabajadores como su insatisfacción, estas actitudes reflejan en el rendimiento y la culminación de los objetivos de la compañía. Al tener un equipo de trabajo satisfecho se mejora las relaciones y por consecuencia se logra tener positivamente un buen clima laboral.

Según Cruzado y Tejada (2019), mencionan que es un indicador de medida en la cual ayuda a saber los resultados obtenidos usando todos los recursos de manera eficaz como eficiente con una correcta prestación de bienes o servicios que brinda la empresa, también ayuda a establecer metas a corto y largo plazo.

Según los autores Ramírez y Ramírez (2021), mencionan que las empresas vienen mejorando su gestión ante los cambios en el entorno empresarial, es por ello que para competir en el mercado debe estimular la productividad laboral, este debe ser positivo, flexible, alcanzable, medible y contar con una fuerza laboral de trabajadores calificados que entiendan los mecanismos de gestión. Por otro lado, Grández y Mendoza (2023), para aumentar la productividad se tiene que contar con un compromiso por parte de cada trabajador, buena comunicación, tener áreas de trabajo optimas, motivación y prevenir la fluctuación de empleados, uso de tecnología, esto llevara a aumentar el rendimiento, por ende, la rentabilidad de la empresa.

De esta manera Morales (2022), comenta que involucra la habilidad de tomar decisiones bien fundamentadas y estratégicas, fundamentadas en un análisis exhaustivo de los datos y un conocimiento profundo del negocio. Un líder efectivo es aquel que puede ajustarse rápidamente a los cambios y asistir a su equipo en hacer lo mismo, fomentando la innovación y el aprendizaje constante, el líder impulsa la participación activa de los empleados, estimula la creatividad y facilita la generación de ideas innovadoras y significativas.

Por otro lado Fontela y García (2022), indican que la influencia que se genera entre la conducta y la cultura empresarial hace que la productividad aumente, es por ello que una empresa organizada con un ambiente saludable será competencia en la industria o rubro donde ejerza sus actividades. por otro lado, al tener una buena gestión estructurada mejora el desempeño de cada colaborador, este impulso traerá mejores resultados en el aumento de la productividad.

Continuando, se recopiló información acerca de la variable número dos: Rotación de personal, un conjunto de conceptos provenientes de distintos investigadores.

Se define como, al desplazamiento de los empleados al interior de una entidad, es saber con cuantas personas contamos en las diferentes áreas, saber las salidas de las mismas y tomar las decisiones de poder desplazar el personal a los puestos para tener un equilibrio, Córdova y Socola (2022). Según Pajares (2021), es la cantidad de trabajadores que salen e ingresan a una entidad, también está ligado al intercambio de puesto generado por un crecimiento profesional, esto para satisfacer el vacío de los puestos de las diferentes áreas.

Asimismo, Ñique (2018), indica que, durante un largo período, las empresas han descuidado con apreciación el entorno laboral en su búsqueda constante de rentabilidad y beneficios económicos, ignorando aspectos esenciales que impactan tanto en la capacidad productiva como en el confort de los colaboradores. En este proceso, se ha pasado por alto la importancia de la motivación y el talento profesional.

En el caso de Córdova (2023), refiere a la permanencia de los empleados en un periodo determinado, los cambios que se realizan en la empresa deben ser adaptado de manera rápida para un correcto funcionamiento de las actividades y de organización para una supervivencia en el mercado competitivo.

También Aucalla y Benavente (2019), mencionan que es el abandono voluntario que ejerce el colaborador, esto genera grandes cambios en la empresa si el abandono o también despido se genera en cantidad, esta repercusión afecta a las actividades, por ende, la productividad de la empresa. El tipo de salidas pueden afectar a la organización, pero depende si ha sido planificada ya que el impacto que se genera sería mínimo y controlable. Es por ello que este indicador no ayuda a tener la responsabilidad de que personal se puede retener y que no, como mencionan Aquice, Poma y Peña (2019).

Según describen Escudero y Távara (2019), indican que la fluidez del factor humano dentro de una organización, es medido por el ingreso y egreso dicha función se da en un tiempo establecido. Los factores más influyentes son el absentismo, crecimiento, abandono laboral, estos índices pueden ser medidos por la empresa y es base a los resultados tomas las medias necesarias para cubrir dichos puestos de trabajo.

Asimismo, Dávila y Maguiña (2019), comentan que las nuevas ofertas de trabajo se presentan como una tentadora opción para los empleados que buscan un cambio en su carrera profesional, cuando se les brinda una oportunidad de crecimiento, desarrollo o mejores condiciones laborales en otra empresa, es común que los empleados consideren seriamente abandonar su puesto actual. Estas nuevas oportunidades pueden ofrecer mejores perspectivas de carrera, mayor remuneración o beneficios más atractivos, lo cual puede resultar muy atractivo para los trabajadores.

Como mencionan Guevara y Guevara (2020), abarca el momento en el que los empleados abandonan una organización y se produce la llegada de nuevos individuos para reemplazarlos en sus roles laborales. Este proceso puede surgir debido a una variedad de circunstancias, tales como la búsqueda de oportunidades profesionales, la insatisfacción en el trabajo, la falta de reconocimiento, la incompatibilidad con la cultura empresarial u otras razones que motivan a los trabajadores a dejar la compañía.

También, Quesada y Calderón (2022), comentan que puede tener un impacto en cómo los empleados se sienten en su trabajo, su nivel de motivación, entre otros. Esto se distingue por la colaboración, el respeto mutuo, la confianza, la comunicación abierta, el reconocimiento del rendimiento, las oportunidades de aprendizaje y desarrollo, así como la implementación de políticas y prácticas que fomentan el confort y la armonía entre la vida personal y laboral.

Como refiere Osorio (2022), es una condición circunstancial que está relacionada con las ideas y emociones de los empleados, y que moldea su percepción colectiva como resultado de las normas internas. Lo positivo, caracterizado por la colaboración, el respeto conjunto y la confianza, también puede fomentar una mejor convivencia entre todos los implicados.

Respecto a la variable se eligió algunas teorías que son:

Según Vargas (2019), indica que la rotación se relaciona al tiempo que viene trabajando del colaborador dentro de la empresa, nuevas expectativas, ofertas laborales o problemas personales como profesionales, esto se basa a la carencia del personal por falta de motivación, causando rentabilidad para la

empresa, lo que lleva a la búsqueda de personal para ocupar las posiciones vacantes.

Teniendo en cuenta lo mencionado por Aliaga (2019), se determina que es la fuga y entrada de personal, también lo define como la fluctuación del personal en su entorno laboral, expresándose entre la relación porcentual entre la búsqueda de talento y retiros, se proyecta índices periódicamente (mensuales o anuales), para saber los diagnósticos y predicciones sobre las falencias en la rotación del personal.

Tal como refieren Bernal et al. (2020), indican que generalmente la rotación de personal es el abandono del empleo por problemas en el entorno y el sentir de seguir en los puestos, esto se puede detectar por medio de estudios de fluctuación potencial, a ello ayudaría a mejorar las estrategias, productividad, mejor clima laboral.

Además, a continuación, se explicaron las dimensiones correspondientes a la segunda variable: compromiso laboral, desempeño laboral y liderazgo.

Referente a Zúñiga (2019), hace referencia al respeto del trabajador hacia la empresa, en la cual logra demostrar sus capacidades en su labor diario, este compromiso ayuda al colaborador a contar con mejores resultados individuales como grupales y establece la permanencia dentro de la organización.

En el caso de Barrenechea y Gamonal (2022), es el aspecto emocional de cada colaborador que se encuentran comprometidos en la empresa, buscan resaltar con sus logros y alcance de objetivos individuales, realizan un esfuerzo de trabajo en equipo sin sentir la obligación de estar apoyando el éxito de la organización.

De esta manera Álvarez y Lliuyacc (2022), es la participación y compromiso del trabajador que ejerce dentro de la entidad, esta actitud contribuye significativamente al cumplimiento de objetivos y metas, esto se debe a que se identifican con la cultura empresarial.

Asimismo Alvarado y Vicuña (2021), se caracteriza por la motivación del empleado e identificación sienta hacia la empresa, esto conlleva a un alto rendimiento en la productividad y al éxito de la organización. Por otro lado,

Marañón y Rivera (2022), indican que es la contribución positiva, identificación e involucramiento del colaborador hacia la organización, hace que cumpla con sus funciones correctamente para mantenerse en su puesto de trabajo, esta característica hace que haya una relación de empleado con la empresa.

Nos comenta Chaoyang (2021) el desempeño laboral se entiende como la manera en que cada persona se desenvuelve y realiza sus funciones dentro de una organización durante su jornada de trabajo. Es una medida del rendimiento y la eficacia con la que cada individuo lleva a cabo sus responsabilidades y contribuye al logro de los objetivos organizacionales.

Con respecto a Contreras (2021), menciona que es la habilidad que ejerce cada colaborador, este accionar hace que cumpla con los propósitos establecidos por sus superiores, estos resultados ayudaran al crecimiento profesional dentro de la entidad. Es la forma de como los trabajadores desarrollan sus labores con eficacia para alcanzar las metas no solo individuales sino grupales en un tiempo definido. Este tipo de comportamiento se mide por la capacidad de producir o en la obtención de resultados, Altez y Arias (2019).

En cuanto a Montesinos y Moya (2019), hacen referente a que los trabajadores son socios potenciales, ya que generan el cumplimiento de objetivos, este capital humano aporta con sus conocimientos y habilidades, siendo competentes dentro de sus funciones.

En relación con Castillo y Layme (2022), indican que son conductas que expresan el individuo, bajo un control que impulsa la búsqueda de objetivos a favor de la empresa, esta eficacia personal busca una satisfacción de ambas partes (empleado y empleador), en base de resultados que se dan en un tiempo determinado. Campos, Solis y Yanase (2022), es la actividad se realiza diariamente en función de un cumplimiento de objetivos, estos objetivos varían de acuerdo de las funciones o cargos de los colaboradores.

Por otro lado, Giraldo y Valdivia (2021), establecen que la personalidad y la confiabilidad que tiene un líder hacia sus seguidores esto llega a ser involuntaria, se desarrolla una aptitud donde llega a influenciar al equipo de colaboradores para los cumplimientos visionarios de la organización. Por otro lado, menciona que no todos tienen esa característica de líder sino son puestos

otorgados por formalidad del superior a cargo donde no se da la seguridad de ser capaces de dirigir a un equipo.

Según Cabrejos y Revoredo (2019), detallan que es el poder de influenciar y guiar a un grupo de individuos, con la habilidad de realizar una adecuada toma de decisiones, contar con una buena conducta y autoridad, estos rasgos posteriormente ayudaran a los líderes a tener una buena relación con los miembros de equipo y el cumplimiento de los objetivos.

Sus aportes de Alvarez y Benito (2019), mencionan que en una empresa un líder tiene que demostrar motivación e inspiración hacia sus equipos de trabajo creando un ambiente saludable y dinámico, esta cualidad ayudara a cumplir con las obligaciones que tiene dentro de las organizaciones, es por ello que también tiene que contar con una capacitación profesional, así mismo tanto líder como seguidor tienen que tener un mismo objetivo en común.

Para terminar Durand y Mamani (2022), expresan que la importancia de contar con un buen líder es una pieza importante dentro de las organizaciones, estas personas deben asumir retos dados por las diferentes gerencias de las diferentes áreas, ellos deben demostrar seguridad, dar motivación, ser empáticos, eficaces y eficientes, cualidades que darán buenos resultados y generarán vínculos, sin embargo no todos cuentan con estas características, por ende no se reflejaran los resultados requeridos por los superiores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque de la investigación

De enfoque cuantitativo. Alan y Cortez (2018), mencionan que es estructurado de las bases de datos generadas utilizando una variedad de referencias que se relacionan con el uso de herramientas informáticas, computación y ciencia para derivar soluciones. Entre ellos está la decisión de enfocar el problema y comprender su alcance, buscando así resultados predecibles para grupos de población más grandes.

3.1.2. Tipo de investigación

Se desarrolló una investigación por su enfoque práctico de tipo aplicada, ya que brindó la oportunidad de descubrir una posible solución a la problemática.

Godoy (2018), expresa que la investigación aplicada guarda una estrecha relación con la investigación básica, dado que su desarrollo depende y se nutre de los hallazgos y progresos alcanzados en la investigación fundamental. La investigación aplicada se distingue por su motivación para adquirir conocimiento que puedan ser utilizados para crear, actuar, construir y modificar.

3.1.3. Nivel de investigación

El estudio fue de carácter correlacional, en vista que se enfocó en identificar la relación entre las variables.

Mejía (2019), expresa que los estudios de correlación son métodos de investigación no empíricos que analizan dos variables para medir estadísticamente y comprender el grado de correlación entre ellas. Este tipo de investigación puede describir cómo se explora la correlación de dos variables. Gracias a este método, podemos descubrir qué le sucede a una variable cuando cambia la otra variable.

3.1.4. Diseño de investigación

En la investigación no se manipularon las variables de estudio, por lo que se desarrolló un diseño no experimental.

Arias (2021), indica que un estudio no empírico es un tipo de estudio que carece de variables independientes. En cambio, los investigadores observan las

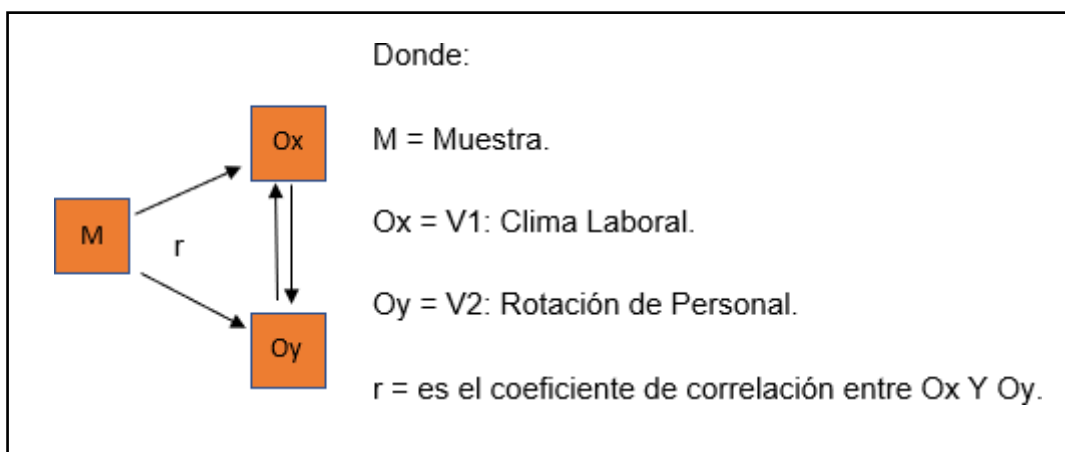
circunstancias bajo las cuales ocurre un fenómeno, lo analizan y recopilan información.

Se realizó un estudio de tipo transversal donde se recopiló información sobre las variables en un momento específico del año 2023.

Rodríguez y Mendivelso (2018) mencionan que este estudio tiene como objetivo describir y analizar, se le conoce como estudio de prevalencia o encuesta transversal.

La representación del diseño de investigación es el siguiente:

Figura 1. Representación gráfica del diseño de investigación.



3.2. Variables y operacionalización

Las variables son cuantitativas, las mismas que al ser medidas deben ser operacional. (Ver anexo 1)

Desde el punto de vista científico Espinoza (2018), una variable es una expresión que designa cambiar o experimentar algún tipo de transformación. Por naturaleza, se trata de algo que es inestable o voluble. Es un signo que se utiliza para hacer referencia a un elemento desconocido dentro de un grupo determinado.

Como expresa Zepeda y Pesci (2018). La operacionalización asegura una mayor coherencia del trabajo de investigación y de esta manera, cooperar con el incremento de la calidad del estudio en las que se utiliza.

3.2.1. Clima Laboral

Definición Conceptual

Referente a Moreno (2023), manifiesta que el ambiente laboral en cualquier organización pública o privada es proporcionar un entorno de trabajo favorable para sus empleados, lo que resulta en una mayor productividad. Sin embargo, si hay una falta de organización, comunicación o información en la empresa, esto puede dar lugar a un ambiente laboral negativo, lo que puede afectar negativamente la productividad y rentabilidad de la compañía.

Definición operacional

El clima laboral es medido con el método de la averiguación por todos los colaboradores de la empresa Gestión Vertical S.A.C, a través de una encuesta, que consta de 6 ítems (cinco preguntas por cada dimensión, Comunicación organizacional, Condiciones Laborales, Productividad.)

3.2.2. Rotación de personal

Definición Conceptual

Como menciona Viera (2021), en cierta medida, el cambio de las áreas en la empresa, conocida como movimiento de personal, posibilita la identificación de los motivos detrás del cambio de puesto y la evaluación de sus implicaciones, permitiendo determinar la cantidad de trabajadores que se ven afectados, así como conocer con exactitud el número total de empleados que trabajan en la organización.

Definición operacional

En cuanto a Rotación este fue medido con la técnica del cuestionario, este consta de 6 ítems, Compromiso Laboral, Desempeño Laboral, Liderazgo (cinco preguntas por cada dimensión).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Existe un grupo de individuos que constituyen la población, que pueden ser directamente elegidos para formar parte de este estudio. Sin embargo, la selección de estos participantes está condicionada por varios factores, incluyendo la selección de su distribución, esto lo afirman Otzen y Manterola (2017).

Cuando se propone un estudio de población, el experto cuenta con dos opciones. Englobar el conjunto, lo que denota realizar una investigación censal, o destacar una cierta cantidad de cifras, para obtener una muestra. Para ello la población se constituye por los empleados del puesto de conserjes en la compañía Gestión Vertical, lo cual son representados por 104 empleados.

3.3.2. Criterios de selección

3.3.2.1. Inclusión

Se consideró a los conserjes de Gestión Vertical S.A.C. de Lima del año 2023.

3.3.2.2. Exclusión

Se excluye a trabajadores administrativos, jefes y clientes de Gestión Vertical S.A.C.

3.3.3. Muestra

Se trata de una porción de la población investigada. Existen técnicas para calcular los elementos de la muestra, como fórmula y métodos lógicos, los cuales serán abordados posteriormente. Condori (2020), menciona que la muestra tiene como finalidad conocer a la población de manera significativa. Se obtuvo una muestra de 82 colaboradores. (Ver Anexo 6)

3.3.4. Muestreo

Para la muestra se aplicó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, ya que da oportunidad a los individuos de ser incluidos dentro del estudio, es por ello que Almanguer y Cossio (2022) mencionan que, se puede considerar que una muestra es un proporcional de la población, si ha sido seleccionada al

azar, lo que significa que todos los individuos o elementos dentro de la población tenían las mismas posibilidades de ser incluidos en la muestra mediante un método de muestreo probabilístico.

3.3.5. Unidad de análisis

Cada miembro conserje, constituye la unidad de análisis de Gestión Vertical S.A.C, ellos laboran en los edificios ubicados en Lima.

Arias (2020), menciona que es el sujeto de estudio donde se generan los datos o información que se analizan para la investigación en cuestión.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Con el fin de adquirir información para esta investigación, se aplicó la encuesta.

Según Arias (2020), menciona que para llevar a cabo las investigaciones que se desarrollan a las personas o sujeto, se requiere el uso de una técnica de recolección de datos para lo cual se sigue una serie de procedimientos y condiciones para su respectivo análisis.

3.4.2. Instrumento

Se puso en práctica en el presente trabajo el cuestionario como instrumento. (Ver anexo 4)

Godoy (2020), define las encuestas como un medio de recopilación de datos. Esto consiste principalmente en pedirle al sujeto que responda una serie de preguntas ya sea oralmente o por escrito. Las encuestas le permiten recopilar datos de manera consistente y estandarizada para un análisis que sea internamente consistente.

Tabla 1.

Técnicas e Instrumentos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Clima laboral	Encuesta	Cuestionario

3.4.2.1. Validez

La revisión y validación del trabajo fue verificado por jueces y docentes de la UCV. (Ver Anexo 2)

Según la Revista Alergia Mex. (2018), indica que valor en la investigación se refiere a cosas que son verdaderas o cercanas a la verdad. Si la investigación está libre de errores, los resultados de la investigación se considerarán válidos. Los errores que ocurren durante la investigación y el desarrollo se deben a problemas metodológicos y se pueden clasificar en tres categorías: de selección, de medición y de confusión.

3.4.2.2. Confiabilidad

La confiabilidad en la medición de resultados proporciona estabilidad y consistencia en lo que se mide. Esto es independientemente de si está midiendo diferentes tiempos o diferentes encuestados. Cálculo de confiabilidad del instrumento de recolección de datos. (Ver anexo 5)

Se midió usando el programa SPSS y usa las estadísticas disponibles para ese programa para dar credibilidad a las encuestas disponibles. Se usó el Alfa de Cronbach para analizar la amplitud de la escala utilizada. El grado de consistencia interna que obtiene una pregunta de conteo es el encargado de medir la misma variable, asegurando la uniformidad.

Según la Revista Alergia Mex. (2018), si un estudio es libre de errores, se puede afirmar que sus resultados son confiables gracias a su alto grado de validez. Aunque el término confiable, también se utiliza comúnmente en la creación de herramientas, en este caso, si se demuestra que una escala es consistente y reproducible, podemos concluir que es confiable.

Tabla 2.

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Num. de elementos
0,911	30

En la tabla 2 da como resultado un valor de 0,911 de alfa de Cronbach siendo de nivel excelente siendo esta aplicable. El anexo 5 indica se pueden utilizar de manera efectiva.

Tabla 3.

Confiabilidad de la Variable Clima Laboral

Alfa de Cronbach	Num. de elementos
0,810	15

La variable clima laboral contiene un total de 15 ítems, con una obtención de 0,810 en el alfa de Cronbach, el resultado es bueno y aceptable para ser aplicado. Es adecuada para la recolección de datos en investigaciones. (Anexo 5)

Tabla 4.

Confiabilidad de la Variable Rotación de Personal

Alfa de Cronbach	Num. de elementos
0,870	15

En relación a rotación de personal, está constituido por 15 ítems y al ser procesados por el SPSS dio como resultado en el alfa de Cronbach un 0,870 con un nivel bueno y aceptable. El anexo 5 indica que es un resultado útil y se puede utilizar.

3.5. Procedimientos

En este estudio se realiza una amplia recopilación de datos y se realiza en tablas de manipulación de variables. Esto es fundamental ya que el análisis del estudio se basa en variables cuantitativas. Para ello tiene que ser medible, creando un método cuantitativo y desglosando en sus respectivas dimensiones

y métricas. Además, contamos con 12 preguntas que recolectarán los datos que queremos obtener de la empresa Gestión Vertical S.A.C.

De igual forma en esta técnica se obtienen cuidadosamente y catalogados en el informe los reportes brindados a los trabajadores conserjes y el correspondiente análisis estadístico de los equipos de medición bajo prueba. Registro de datos Microsoft Excel 2019, los resultados, se segmentan los resultados generados para Clima laboral y Rotación de personal, esto se envía al programa SPSS, software estadístico, para que se puedan generar tablas y gráficos para desarrollar el dominio de la estadística descriptiva.

3.6. Método de análisis de datos

Un análisis de datos estadístico descriptivo e inferencial.

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Se tiene en cuenta el programa estadístico SPSS ya que puede mostrar información en detalle a través de gráficos. También resume grandes cantidades de datos en forma de gráficos y tablas.

Juárez y Pagador (2018), indica que su finalidad es formular hipótesis empíricas sobre hechos reales concretos desde la perspectiva de los actores del segmento establecido. Por ello, realizamos entrevistas en profundidad, obtenemos respuestas y confirmamos las hipótesis de investigación actuales.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Por lo tanto, se llevó a cabo estadísticas de inferencia en un estudio para aceptar la hipótesis planteada por Rho Spearman para obtener una correlación en relación del clima laboral y rotación de personal. Del mismo modo, los resultados de la investigación sobre la interpretación anterior se pueden realizar. En última instancia, podemos llegar a una conclusión óptima.

Villegas (2019), menciona que la estadística inferencial pretende ser el registro que implica inferir conclusiones importantes sobre un conjunto a través de un modelo particular. El tipo de estadística debe considerarse probabilística para poder sacar conclusiones. La inferencia estadística también implica

construir una muestra característica de la población bajo estudio para sugerir patrones aleatorios, tendencias y predicciones de comportamiento.

3.7. Aspectos éticos

Las actividades de investigación tienen su propio refinamiento, que, además de originalidad, se identifica por el cumplimiento de los requisitos, que son los estándares y normas de ética de la investigación fijados por la universidad. Cada información recopilada se utilizará en el método APA para proporcionar validez y aprobación para la redacción de un estudio apropiado. De igual forma, las encuestas son tratadas de forma reservada, asegurando la confidencialidad de la data de los colaboradores de la compañía Gestión Vertical S.A.C. que realizan las encuestas.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

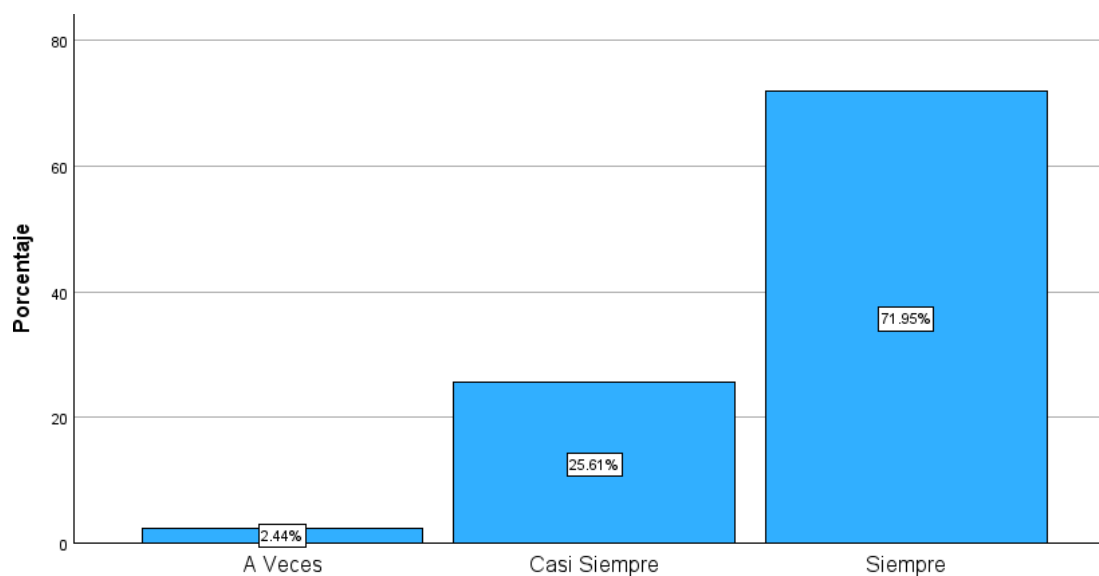
4.1.1. Análisis descriptivo del Clima Laboral

Tabla 5.

Resultado descriptivo del Clima Laboral

	Frecuencia	%	% válido
A Veces	2	2.4	2.4
Casi Siempre	21	25.6	25.6
Siempre	59	72.0	72.0
Total	82	100.0	100.0

Figura 2. Representación gráfica de la variable Clima Laboral



En la tabla 5 y fig. 2 se llegó a obtener un resultado donde del total de los encuestados un 72 % respondió siempre, un 25.6 % casi siempre y un 2.4 % a veces, es por ello que los resultados indican que un clima laboral estable es crucial para lograr y alcanzar los objetivos dentro de la empresa.

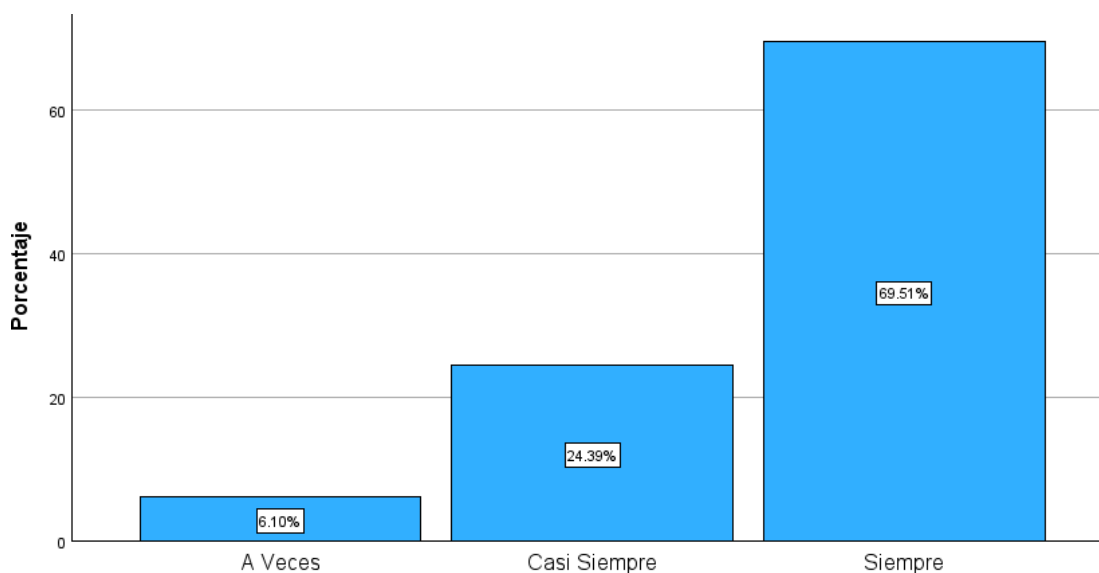
4.1.2. Análisis descriptivo de la Rotación de Personal

Tabla 6.

Resultado descriptivo de la Rotación de Personal

	Frecuencia	%	% válido
A Veces	5	6.1	6.1
Casi Siempre	20	24.4	24.4
Siempre	57	69.5	69.5
Total	82	100.0	100.0

Figura 3. Representación gráfica de la variable Rotación de Personal



En relación a la fig. 3 y tabla 6 se puede observar que el valor total de los encuestados un 69.5 % indicaron siempre, 24.4 % un casi siempre y el 6.1 % a veces, se evidencio gracias a los resultados obtenidos, cuenta con un buen manejo de la rotación de personal.

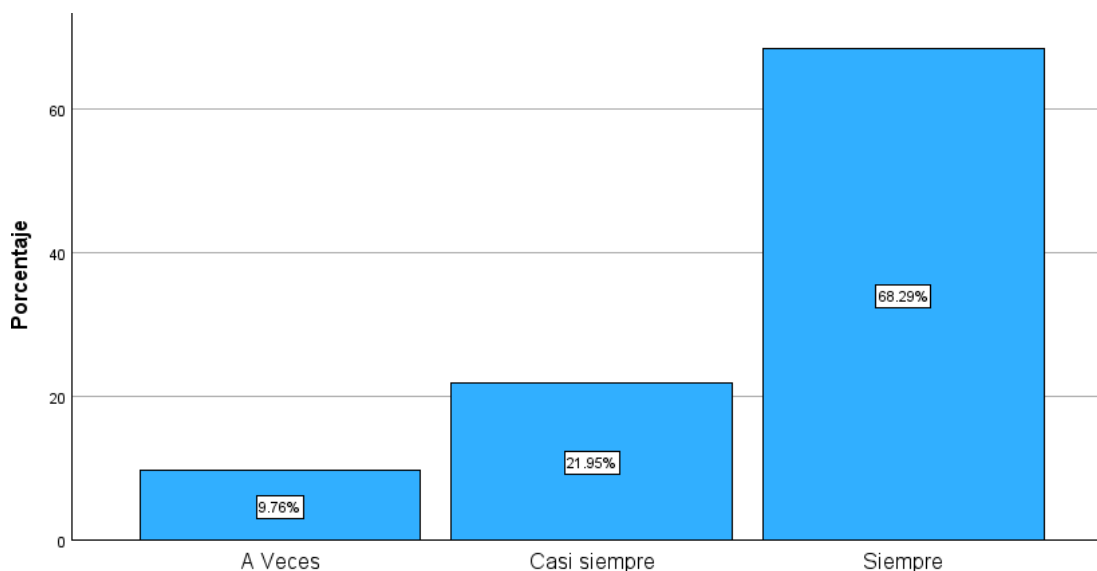
4.1.3. Análisis descriptivo de Comunicación Organizacional

Tabla 7.

Resultado descriptivo de Comunicación Organizacional

	Frecuencia	%	% válido
A Veces	8	9.8	9.8
Casi siempre	18	22.0	22.0
Siempre	56	68.3	68.3
Total	82	100.0	100.0

Figura 4. Representación gráfica de Comunicación Organizacional



Analizando los datos presentados en la tabla 7 y la fig. 4, tomando en cuenta una muestra de 82 conserjes de la empresa Gestión Vertical, Lima en el año 2023, que representa el 100% de la muestra, se observa que 56 conserjes, equivalente al 68,29% indican de manera consistente con "Siempre". Además, se encontró que 18 colaboradores, lo cual representa el 21,95%, respondieron con "Casi Siempre". Por otro lado, 8 colaboradores, correspondientes al 9,76%, indicaron que respondieron "A Veces". Por consiguiente, los resultados indican que existe una buena comunicación organizacional dentro de la empresa.

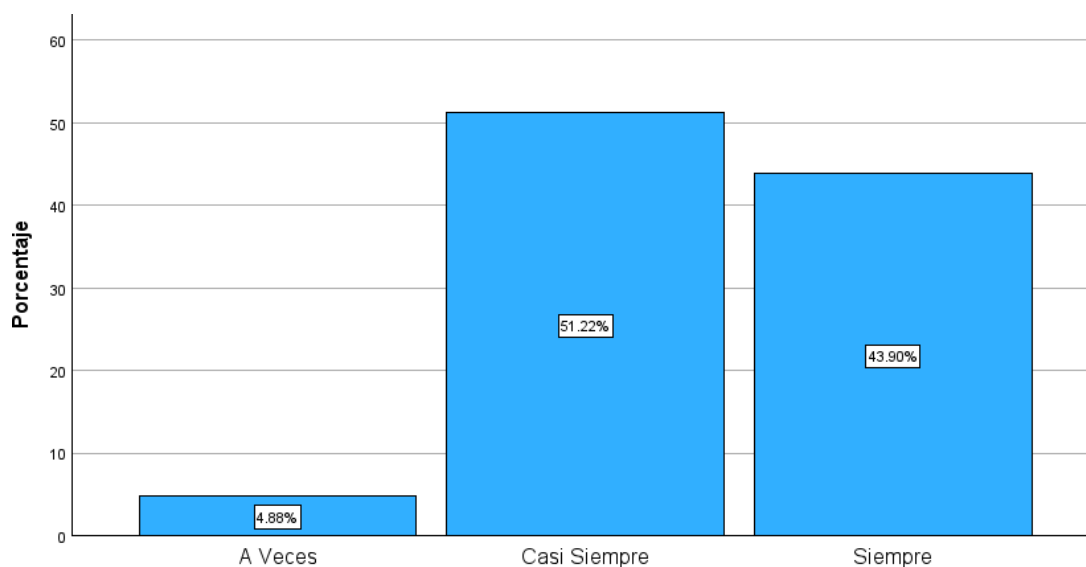
4.1.4 Análisis descriptivo de Condiciones de Trabajo

Tabla 8.

Resultado descriptivo de Condiciones de Trabajo

	Frecuencia.	%	% válido
A Veces	4	4.9	4.9
Casi Siempre	42	51.2	51.2
Siempre	36	43.9	43.9
Total	82	100.0	100.0

Figura 5. Representación gráfica de Condiciones de Trabajo



Al analizar los datos presentados en la tabla 8 y la fig. 5, considerando a 82 colaboradores de la muestra en la empresa Gestión Vertical, Lima en el año 2023, que representa el 100% de la muestra, se observa que 42 conserjes, equivalente al 51,22% respondieron de manera consistente con "Casi Siempre". Además, se encontró que 36 colaboradores, lo cual representa el 43,90%, respondieron con "Siempre". Por otro lado, 4 colaboradores, correspondientes al 4,88%, indicaron que respondieron "A Veces". Por consiguiente, podemos inferir a partir de estos resultados que los colaboradores demuestran una buena organización y planificación de las actividades que realizan.

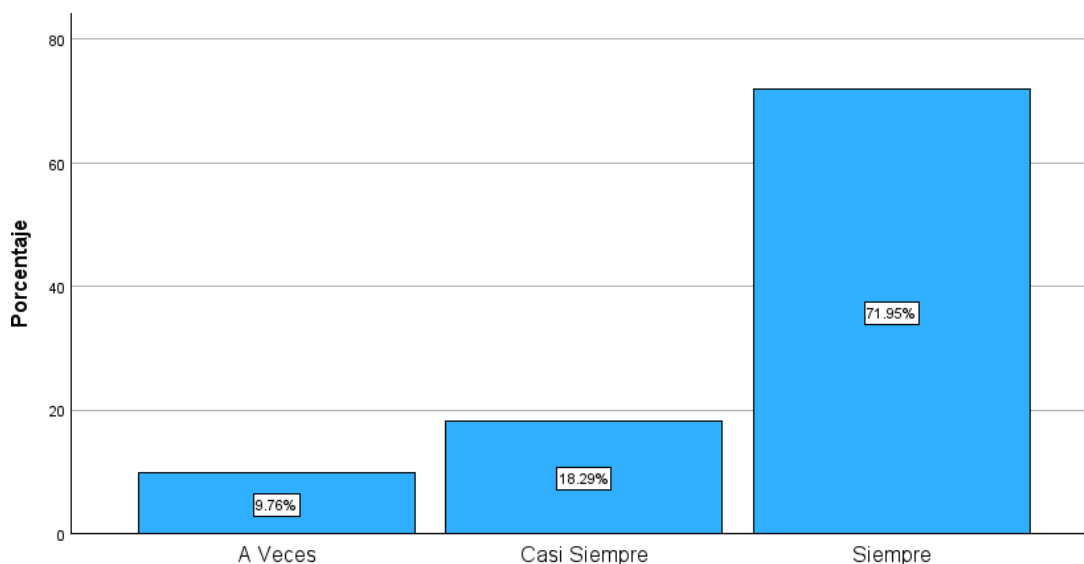
4.1.5 Análisis descriptivo de Productividad

Tabla 9.

Resultado descriptivo de Productividad

	Frecuencia	%	% válido
A Veces	8	9.8	9.8
Casi Siempre	15	18.3	18.3
Siempre	59	72.0	72.0
Total	82	100.0	100.0

Figura 6. Representación gráfica de Productividad



Al analizar los datos presentados en la tabla 9 y la fig. 6, considerando una muestra de 82 colaboradores conservados pertenecientes a la empresa Gestión Vertical en Lima durante el año 2023, que representa el 100% de la muestra, se observa que 59 conserjes, equivalente al 71,95% respondieron de manera consistente con "Siempre". Además, se encontró que 15 colaboradores, lo cual representa el 18,29%, respondieron con "Casi Siempre". Por otro lado, 8 colaboradores, correspondientes al 9,76%, indicaron que respondieron "A Veces". Por lo tanto, podemos inferir a partir de estos resultados que los colaboradores demuestran una buena capacidad productiva en los respectivos edificios en los que trabajan.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Se obtuvo la prueba de normalidad para analizar si el conjunto de datos sigue una distribución normal. De esta manera, esta prueba permitió determinar el tipo de estadística empleada para evaluar las hipótesis.

Hipótesis:

- H_0 : La muestra se distribuye de manera normal
- H_1 : La muestra no se distribuye de manera normal

Criterio de decisión:

- Significancia P Valor ≥ 0.05 aceptada la H_0
- Significancia P Valor < 0.05 rechazada la H_0

Tabla 10.

Prueba de normalidad de Clima Laboral y Rotación de Personal

	Kolmogorov.- Smirnov ^a			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	.443	82	<.001	.598	82	<.001
Rotación de Personal	.425	82	<.001	.627	82	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En consecuencia, después de analizar los datos de la tab. 10, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados revelaron un nivel de sig. $0,001 < 0,05$, demostrando la inexistencia de una distribución normal en los datos de ambas variables. Como resultado, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis General

Al comienzo de la investigación, se formularon diversas hipótesis con el propósito de comprobar la existencia de una relación entre las variables analizadas. Por lo tanto, se presenta la tabla de coeficientes mediante la jerarquía de Rho Spearman. Esta tabla ayudó a comprender la importancia de cada resultado obtenido utilizando el SPSS V29. (Ver anexo 7)

Prueba de hipótesis general de clima laboral y rotación de personal:

- H_0 : Existe relación entre clima laboral y rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.
- H_1 : No existe relación entre clima laboral y rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.

Criterio de decisión:

- Significancia P Valor ≥ 0.05 se acepta la H_0
- Significancia P Valor < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 11.

Prueba de hipótesis general clima laboral y rotación de personal

			Clima Laboral	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.624**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	Rotación de Personal	N	82	82
		Coeficiente de correlación	.624**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.	
	N	82	82	

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

En la tabla 11, se obtuvo sig. $< 0,001 < 0,05$, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Como resultado se confirma la existencia de relación entre el clima laboral y la rotación de personal en la entidad Gestión Vertical.

Así mismo se evidencia que el $Rho = 0,624$ hace referencia a una correlación positiva considerable, mencionado en el anexo 7.

Prueba de hipótesis específica:

Prueba de hipótesis específico de la dimensión 1 comunicación organizacional y de la variable 2 rotación de personal:

- H_0 : No existe relación entre la comunicación organizacional y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.
- H_1 : Existe relación entre la comunicación organizacional y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.

Tabla 12.

Prueba de hipótesis específica comunicación organizacional y la rotación de personal.

			Comunicación Organizacional	Rotación de Personal	
Rho de Spearman	Comunicación Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.317**	
		Sig. (bilateral)	.	.004	
			N	82	82
	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	.317**	1.000	
Sig. (bilateral)		.004	.		
		N	82	82	

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

En la tabla 12, se obtuvo sig. $0,004 < 0,05$, esto conduce a la aprobación de la hipótesis alterna y al rechazo de la hipótesis nula, que demuestra que existe relación significativa entre ambas variables.

Así mismo se evidencia que el $Rho = 0,317$ hace referencia a una correlación positiva media, mencionado en el anexo 7.

Prueba de hipótesis específico de la dimensión 2 condiciones laborales y la variable 2 rotación de personal:

- H₀: No existe relación entre las condiciones laborales y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.
- H₁: Existe relación entre las condiciones laborales y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.

Tabla 13.

Prueba de hipótesis específica condiciones laborales y la rotación de personal

			Condiciones Laborales	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.206
		Sig. (bilateral)	.	.063
		N	82	82
	Rotación de Personal	Coefficiente de correlación	.206	1.000
		Sig. (bilateral)	.063	.
		N	82	82

En la tabla 13, se obtuvo sig. 0,063 > 0,05. Como resultado, se da la aceptación de la hipótesis nula, que afirma que no existe relación entre las condiciones laborales y rotación de personal.

Así mismo, se evidencia que el Rho = 0,206 hace referencia a una correlación positiva media, mencionado en el anexo 7.

Prueba de hipótesis específico de la dimensión 3 productividad y la variable 2 rotación de personal:

- H₀: No existe relación entre la productividad y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.
- H₁: Existe relación entre la productividad y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023.

Tabla 14.*Prueba de hipótesis específica productividad y rotación de personal*

			Productividad	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1.000	.627**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	82	82
	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	.627**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	82	82

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

En la tabla 14 se obtuvo sig. 0,001 < 0,05, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , indica que existe relación entre ambas variables.

Así mismo, se evidencia que el $Rho = 0,627$ hace referencia a una correlación positiva considerable, mencionado en el anexo 7.

V. DISCUSIÓN

A través de la discusión, se compararán los resultados obtenidos de las investigaciones previas mencionadas en el estudio.

En base al objetivo general que consistió en determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa Gestión Vertical, 2023. Se evidencia en la tabla 11 un nivel de significancia de $0,001 < 0,05$, indicando la relación entre las variables de estudio. Asimismo, se obtuvo un $Rho = 0,624$ demostrando una correlación positiva considerable entre ambas variables. Los resultados se compararon con la investigación de Alhuay (2019), en la cual obtuvo un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, indicando la relación entre las variables en su estudio. Asimismo, se obtuvo un $Rho = - 0,991$ demostrando una correlación negativa perfecta entre ambas variables; Por lo tanto, el estudio concuerda con el nivel significancia en ambas investigaciones y se discrepa la correlación ya que el presente trabajo indica una correlación positiva considerable y en el antecedente demuestra relación negativa perfecta. Según el aporte de Zambrano (2020) indica que tener un ambiente laboral agradable es esencial reducir la fluctuación del personal, mejorando, optimizando y aumenta la satisfacción de los empleados, eso se considera esencial para la entidad.

El objetivo específico número uno fue identificar la relación de la comunicación organizacional y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, 2023. En la tabla 12 se muestra un nivel de significancia de $0,004 < 0,05$, indicando la relación entre las variables de su estudio. Asimismo, se obtuvo un $Rho = 0,317$ demostrando una correlación positiva media entre ambas variables. Estos datos fueron contrastados con Herrera (2019), donde obtuvo un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, indicando la relación entre las variables de su estudio. Asimismo, se obtuvo un $Rho = 0,917$ demostrando una correlación positiva perfecta entre ambas variables; Por lo tanto, se indica una coincidencia entre el nivel de significancia y se discrepa la correlación ya que el presente trabajo indica una correlación positiva media y en el antecedente demuestra relación positiva perfecta. Abarca (2020), considera que es proceso continuo y participativo que debe desarrollarse en entornos donde exista armonía entre los miembros de una organización, compuesta por códigos apropiados para

fomentar una relación constante entre los miembros y los directivos, esto se relaciona positivamente con la rotación de colaboradores.

El objetivo específico número dos fue identificar la relación de las condiciones laborales y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, 2023. Se muestra en la tabla 13 un nivel de significancia de $0,063 > ,005$, indicando que no hay relación entre las variables de su estudio. Asimismo, se obtuvo un $Rho = 0,206$ demostrando una correlación positiva débil entre ambas variables. De tal modo se comparó con la investigación de Castro y Sánchez (2021) donde obtuvieron un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, indicando la relación entre las variables de estudio. Asimismo, se obtuvo un $Rho = 0,718$ demostrando una correlación positiva considerable entre ambas variables; Por lo tanto, se indica que no hay coincidencia entre el nivel de significancia y se discrepa la correlación ya que el presente trabajo indica una correlación positiva débil y en el antecedente demuestra relación positiva considerable. De la misma manera Espinal y Salas (2022), mencionan que son herramientas que contribuyen al mejoramiento de la gestión de cada colaborador en su área de trabajo, el espacio donde desarrolla sus funciones puede determinar cuan efectivo puede ser el empleado, no obstante, el empleado también debe cuidar y velar por la seguridad evitando accidente como incidentes.

El objetivo específico número tres fue identificar la relación de la productividad y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, 2023. Se evidencia en la tabla 14 un nivel de significancia de $0,001 < 0,05$, indicando la relación entre las variables de estudio. Asimismo, se obtuvo un $Rho = 0,627$ demostrando una correlación positiva considerable entre ambas variables. De tal modo que estos datos fueron comparados con Becerra (2018), donde cuenta con un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, indicando la relación entre las variables de estudio. Asimismo, se obtuvo un $Rho = 0,807$ demostrando una correlación positiva fuerte entre ambas variables; Por lo tanto, ambos trabajos coinciden en el nivel de significancia, y se discrepa la correlación ya que el presente trabajo indica una correlación positiva considerable y en el antecedente demuestra relación positiva fuerte. Según Grández y Mendoza (2023), mencionan que una mayor productividad en el trabajo contribuye a reducir la rotación de personal, para lograrlo, es esencial fomentar el compromiso, la

comunicación efectiva y ofrecer condiciones laborales favorables. Además, se crea un entorno laboral estable y se maximiza la productividad, lo que beneficia la rentabilidad de la entidad.

VI. CONCLUSIONES

A partir de la evaluación de los objetivos y logros obtenidos durante el desarrollo del estudio, se presentan a continuación las siguientes conclusiones:

Primera: Referente al objetivo general, se logró determinar la relación entre el clima laboral y la rotación de personal, con una sig. de 0,001 y demostrar un nivel de correlación positiva considerada de $Rho = 0.624$. Por ello que, se concluye que, al llevar a cabo una eficiente gestión del clima laboral mediante la comunicación organizacional, condiciones laborales y productividad se consigue una mayor estabilidad y continuidad laboral, potenciando el desempeño de los conserjes.

Segunda: Con respecto al primer objetivo específico, se logró identificar la relación entre comunicación organizacional y rotación de personal, con una significancia de 0.004 y demostrar una correlación positiva media de $Rho = 0.317$. Por esta razón, se concluye que, la existencia de una buena comunicación en la empresa facilita la solución de conflictos, el intercambio de ideas y una retroalimentación constructiva, con el propósito de crear un entorno positivo y gratificante para el personal.

Tercera: De acuerdo al segundo objetivo específico, se logró identificar la relación de condiciones laborales y rotación de personal con una significancia de 0.063 y una correlación positiva débil de $Rho = 0,206$. Por este motivo, se concluye que, al garantizar condiciones laborales favorables con un entorno seguro, oportunidades de crecimiento y reconocimiento, se consigue que el personal se sienta valorados, motivados y comprometidos, con la finalidad de reducir la rotación de personal.

Cuarta: Referente al tercer objetivo específico, se logró identificar la relación de productividad y rotación de personal con una significancia de 0.001 y demostrar un nivel de correlación positiva considerable de $Rho = 0.627$. Debido a esto, se concluye que, al fomentar un ambiente adecuado ayuda a disminuir la rotación de personal y alcanzar una mayor estabilidad en el equipo, lo cual se conlleva a tener un nivel de productividad más elevado.

VII. RECOMENDACIONES

Con base en los hallazgos obtenidos en el estudio realizado, se tienen en cuenta diferentes recomendaciones.

Primera: Se determinó una correlación positiva considerable entre el clima laboral y rotación de personal en la empresa Gestión Vertical 2023. Se recomienda realizar evaluaciones periódicas sobre la satisfacción y compromiso de los empleados, para poder identificar las áreas de mejora y dar seguimiento a las acciones tomadas, es por ello que requiere un compromiso constante por parte de la organización para crear un entorno de trabajo positivo y satisfactorio.

Segunda: Se identificó una correlación positiva media entre la comunicación organizacional y rotación de personal en la empresa Gestión Vertical 2023. Se aconseja programar reuniones de equipo periódicas para fomentar la interacción y el intercambio de ideas entre los empleados. Esta iniciativa contribuirá al fortalecimiento de las relaciones y al desarrollo de una comunicación sólida en toda la empresa, lo que a su vez ayudará a reducir la rotación de personal.

Tercero: Como resultado, se identificó una correlación positiva débil entre condiciones laborales y rotación de personal en la empresa Gestión Vertical 2023. Se sugiere contar con un sistema donde se garantice la seguridad de los empleados en las instalaciones y su bienestar en el equipo de trabajo. Esto, a su vez, puede tener un impacto favorable en su rendimiento y en la rotación de personal.

Cuarta: Se identificó una correlación positiva considerable entre productividad y rotación de personal en la empresa Gestión Vertical 2023. Se recomienda analizar los procesos, eliminar las actividades que no son necesarias y aplicar mejoras que posibiliten que los empleados sean más eficientes en sus labores. Esto no solo resultará en un aumento de la productividad, sino también en la disminución de la frustración y el agotamiento.

REFERENCIAS

- Cardenas, J. (2019). *Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década*. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/28053/7187385.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salinas, C. (2021). *La Selección De Personal Y Su Incidencia En El Clima Laboral De La Empresa Dag Soluciones & Asociados*. Ecuador. Recuperado de: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34215/1/TESIS_Cesar_Patricio_Salinas_Guerrero.pdf
- Schab, M. (2022). *Diagnóstico e Intervención del Clima Laboral del Departamento de Enfermería, del Hospital Justo José de Urquiza, CdeLU – Entre Ríos – Argentina, durante el período junio a octubre de 2022*. Obtenido de: <http://rehip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/25179/CEI%20%20MGSSS%20%20TESIS%20SCHAB%20Mar%c3%ada%20P%c3%ada.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Pino, Y. (2019). *El clima laboral y su relación con la rotación de personal en la fuerza de ventas de una empresa de telecomunicaciones de lima, 2019*. Universidad Nacional de Rosario. Uruguay. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28028/Pino%20Chanazapa%2c%20Yury%20Stephany.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Arce, M. (2017). *Principales Factores Que Generan La Rotación De Personal En Una Tienda De Autoservicios, Municipio De Tejupilco, Estado De México*. Universidad Autónoma Del Estado De México. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TESIS+TERMINADA+MONICA+CD.pdf?sequence=1>
- Macario, F. (2018). *Rotación de Personal y Clima Organizacional*. Universidad Rafael Landívar. Campus de Quetzaltenango - Guatemala. Recuperado en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Zambrano, L. (2022). *La Influencia Del Clima Laboral En La Rotación Del Personal De Una Empresa Empacadora Y Exportadora De Camarón Del Norte De Guayaquil*. Universidad católica de Santiago de Guayaquil recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19060/1/T-UCSG-POS-MGTH-21.pdf>

Aldana, B. (2019). *Liderazgo y Clima Laboral en la empresa "Cleaning Corp"* Universidad Central Del Ecuador. Obtenido de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18087/1/T-UCE-0007-CPS-099.pdf>

Tamayo, Ñ & Romero, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado en: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillón, R. (2019). *Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC*. Recuperado en <https://core.ac.uk/download/pdf/323347585.pdf>

Alhuay, N. (2019), en su investigación. *Clima Laboral y Rotación de Personal en la empresa Intradevco industrial s.a. Lurín – 2018*. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/983/Alhuay%20Quispe%20Nancy%20Maria%20Clara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, N (2019). *El Liderazgo y Su Relación con El Clima Laboral en la Organización*. Universidad César Vallejo. Obtenido de: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7271/1/462825-2019-I-GTH.pdf>

Ruíz, N. (2021). *Clima Laboral y su Relación con El Desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*". Obtenido del repositorio de la universidad del Pacifico:

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Finocetti, J. (2019). *Análisis de Clima Laboral, en empresas privadas y públicas del Perú, en los últimos 10 años*. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24201/Jannett%20Elizabeth%2c%20Finocetti%20Ni%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Loor, R & Vásquez, N. (2019). *Vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral entre párbulas de la Unidad Educativa "El Cenáculo"*. Recuperado del repositorio de la universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39775/Loor_ZRA-V%c3%a1squez_MNA.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aragón, H. (2020). *El clima laboral en la empresa constructora CARMOR, del municipio y departamento de Jalapa*. Recuperado del repositorio de la Universidad de San Carlos de Guatemala: <https://revistacunsurori.com/index.php/revista/article/view/55/76>

Villaverde, B. (2022). *El Clima Laboral Y Su Relación En La Satisfacción Laboral Del Personal De La Fuerza Aérea Del Perú. Período 2020-2021*. Recuperado del Centro de altos Estudios Nacionales: <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/219/TESIS%20VILLAVARDE%20TAPIA%20JUAN%20CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, M; Vesga, J. & Gómez, C. (2021). *Colección Logos Signum, Clima organizacional: Teoría y práctica*. Primera edición, Bogotá, D.C. Universidad Católica de Colombia. Obtenido de: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/76bd0486-2793-450c-a5c3-74d793219701/content>

Ortiz et al., (2021). *Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa*. Vol.14. Ocaña, Colombia. Obtenido de: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3162/3523>

RPP Noticia. (2022). *Clima laboral, creatividad e innovación*. Recuperado de:
<https://rpp.pe/columnistas/silviacampodonico/clima-laboral-creatividad-e-innovacion-noticia-1407803>

Abarca, A (2020). *Comunicación Organizacional y Gestión Escolar de la Institución Educativa Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan de Lurigancho - 2020*. Recuperado de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47714/Abarca_SA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto, D. (2020). *Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en operarios de limpieza de una empresa del distrito de Lurigancho – Chosica, 2020*. Recuperado de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54724/Soto_ADF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De la cruz, M (2021). *Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga - 2020*. Recuperado de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57106/DeLaCruz_LM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinal, Y y Salas, G (2022). *Condiciones laborales y satisfacción de los colaboradores de la Empresa Constructora L&S EIRL de Chepén, 2022*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105651/Espinal_MYA-Salas_VGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olortegui, J y Zurita, H (2022). *Condiciones Laborales y su Relación con el Comportamiento Organizacional en la Empresa CISESA, Moyobamba 2022*. Recuperado de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106950/Olortegui_GJ-Zurita_HHJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anangono, K (2021). *Motivación académica y las condiciones laborales docentes durante el trabajo remoto en la UE “Matilde Hidalgo de Procel” Santo*

Domingo-Ecuador, 2020. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59961/Anagon%
c3%b3_CKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59961/Anagon%c3%b3_CKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cruzado, H y Tejada, D (2019). *Efecto de la motivación en la productividad en el área administrativa del sector Certificaciones de Sistemas de Gestión en Lima Metropolitana, Perú, durante el primer semestre del año 2018.* Recuperado de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626107/
CruzadoC_H.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626107/CruzadoC_H.pdf?sequence=10&isAllowed=y)

Ramírez, L y Ramírez, R (2021). *Influencia del contrato laboral a tiempo fijo en la productividad de las empresas.* Recuperado de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657508/
Ram%
c3%adrez_CL.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657508/Ram%
c3%adrez_CL.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Grández, C y Mendoza, W (2023). *Influencia de los sindicatos en la productividad de las empresas.* Recuperado de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667522/
Gr%
c3%a1ndez_FC.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667522/Gr%
c3%a1ndez_FC.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Fontela, N y García, M (2022). *Comportamiento organizacional en la productividad de los centros de distribución de las empresas del sector retail en Lima metropolitana, 2020.* Recuperado de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/663414/
Fontela_BN.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/663414/Fontela_BN.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Córdova, M & Socola, M (2022). *Engagement organizacional y su influencia en la rotación de personal en la empresa Comdata Group SAC - Piura 2022.* Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107391/Cor
dova_RML-Socola_CMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107391/Cor
dova_RML-Socola_CMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Córdova, E. (2023). *Cultura organizacional y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022.* Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107417/Corcova_BER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pajares, J (2021). *El estrés laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa Master Medic E.R.S. S.A.C., periodo 2021*
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658976/Pajares_BJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Aucalla, S & Benavente, O (2019). *Impacto de la satisfacción Laboral en la intención de rotación del personal Millennials en los Fast Food de Lima Centro.* Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653313/Aucalla_TS.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Aquice, J; Poma, J & Peña, M (2019). *Pérdida de fidelidad de los clientes, por la alta rotación de personal del área de negocios en las instituciones especializadas en micro finanzas. (ciudad Arequipa).* Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625988/Aquiceq_JC.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Escudero, J & Távara, J (2019). *Selección y rotación de personal en la EPS SEDALORETO S.A. con enfoque en gestión de riesgos.* Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651597/Escudero_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, R. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Recuperada de Conexión-Esan: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>

Aliaga, R. (2019). *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa "Avecitas".* Recuperado del repositorio Universidad Continental: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FCE_308_Aliaga_Huali_2019.pdf

Bernal et al. (2020). *Propuesta De Investigación sobre Rotación De Personal En La Empresa Comerbas S.A.S.* Recuperado de la Universidad de Bogotá:

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/10484/Trabajo%20de%20grado.pdf>

Zúñiga, V. (2019). *Absentismo y Compromiso Laboral en una Universidad de Lima Norte, Los Olivos – 2018*. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36114/Z%c3%ba%c3%b1iga_DGVDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barrenechea, A & Gamonal, A. (2022). *La gestión de la comunicación interna para incentivar el compromiso y productividad de los colaboradores en el trabajo híbrido*. Recuperado del repositorio UPC de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667359/Barrenechea_IA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Álvarez, A & Lliuyacc, A. (2022). *Liderazgo Transformacional y su influencia en el compromiso laboral de los trabajadores de medianas empresas de E-Commerce en Lima Centro, año 2021*. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660382/%c3%81lvarez_AA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Alvarado, D & Vicuña, A. (2021). *La comunicación interna, compromiso laboral y teletrabajo a cargo del líder frente al COVID-19*. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659968/Alvarado_FD.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Marañón, M & Rivera, F. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del sector bancario de Lima Metropolitana en el año 2021*. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659662/Mara%c3%b1%c3%b3n_CM.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Contreras, R. (2021). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de las autoridades de las universidades de la provincia de San Martín, 2020*. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52613/Contreras_JRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Altez, E & Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Montesinos, L & Moya, S. (2019). *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018*. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625894/MontesinosR_L.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Castillo, S & Layme, D (2022). *El liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores del rubro de pollerías del sector gastronómico de Lima Metropolitana, 2021*. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667228/Castillo_AS.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Campos, R; Solis, C & Yanase, Y. (2022). *El sistema de onboarding y el desempeño laboral en los docentes a tiempo completo de una universidad privada de Villa El Salvador, Lima 2021 – II*. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667210/Campos_SR.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Giraldo, F & Valdivia, J. (2021). *Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en las principales universidades privadas de Lima Metropolitana, 2020*. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659453/Giraldo_CF.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Cabrejos, X & Revoredo, C. (2019). *Análisis de la Influencia del liderazgo del emprendedor en la etapa de crecimiento de la pequeña empresa exitosa en el sector servicios, en Lima Metropolitana*. Recuperado de

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652233/Cabrejos_NX.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Alvarez, K & Benito, R. (2019). *Liderazgo Femenino y su impacto en el Desempeño Laboral de las mujeres directivas de las áreas académicas en las Universidades Privadas de Lima Sur, año 2019*. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652743/Alvarez_MK.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Durand, M & Mamani, A. (2022). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los colaboradores en las madereras de la ciudad de Pangoa de la provincia de Satipo en el 2022*. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661455/Durand_RM.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Choquesillo, M & Figueroa, J. (2019). *Los principales factores asociados al Clima laboral en Perú y América Latina entre los años 2010 y 2018*. Recuperado del repositorio de la Universidad privada del Norte: [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24291/Choquesillo%20Segura%2c%20Marcos%20David%20%20Jonathan%20Christian.p](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24291/Choquesillo%20Segura%2c%20Marcos%20David%20%20Jonathan%20Christian.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Reyes, C & Ayarza, A. (2018). *La comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de los operarios de industrias san miguel en el 2017*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/AYARZA_RA.pdf?sequence=9&isAllowed=y

Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018*. Obtenido de: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3265939>

Sánchez, Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019*. Universidad César Vallejo. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46408/S%c3%a1nchez_MYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Alan, D & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. (1 ed.)* Editorial UTMACH. Machala - Ecuador. Obtenido de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>

Godoy, C. (2018). *Tipos de investigación. Conoce todo sobre los Tipos de Investigación.* Recuperado en: <https://tesisdeceroa100.com/conoce-todo-sobre-los-tipos-de-investigacion/>

Mejía, T. (2022). *Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos.* Obtenido de la Editorial Liferder – Última Edición 2022: <https://bit.ly/3NRKlee>

Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación.* Recuperado en: https://www.researchgate.net/publication/352157132_diseno_y_metodologia_de_la_investigacion

Espinoza, E. (2019). *Las Variables Y Su Operacionalización En La Investigación Educativa. Segunda Parte. Revista Conrado, 15(69), 171-180.* Recuperado de: <https://bit.ly/3fF3nxe>

Espinoza, E. (2018). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I.* Editorial Scielo vol.14. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442018000500039

Moreno, J. (2023). *Cómo mejorar el clima laboral.* Obtenido del Blog HubSpot, Inc.: <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral>

Viera, C. (2021). *Rotación de Personal y Productividad en una Empresa Naval Metalmecánica, Callao, 2021.* Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73582/Viera_CCN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). en su libro: *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Universidad de la Frontera. Temuco, Chile. Recuperado en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Condori, P. (2021). Universo, población y muestra. Curso Taller, Sesión 4. Recuperado en: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Godoy, C. (2020). *Guía básica para diseñar un cuestionario*. Panama. Recopilado en: <https://tesisdeceroa100.com/guia-basica-para-disenar-un-cuestionario/>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis - Guía para la elaboración - (1 ed.), septiembre 2020 - Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577*. Recuperado de: https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica”. Primera edición digital, diciembre del 2020 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021- 00068 - Arequipa – Perú*. Recuperado de: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Revista Alergia México. (2018). *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones*. Vol. 16. Recuperado de: <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/560>
- Juárez, R & Pagador, A. (2018). *Análisis descriptivo de los factores críticos de éxito para la exportación de roca fosfórica de Sechura hacia Brasil durante el periodo del 2012 al 2016*. Obtenido de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_86efa8ba255ef9212ff5faf64eb7cf28/Details
- Villegas, D. (2019). *La importancia de la estadística aplicada para la toma de decisiones en Marketing*. Universidad del Valle. Bolivia. Obtenida de:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372019000200004

Tuapanta, J. Duque, M. Y Mena, A. (2017). *Alfa De Cronbach Para Validar Un Cuestionario De Uso De Tic En Docentes Universitarios*. Revista Descubre MKT ESPOCH FADE. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Herrera, P (2019). *Comunicación organizacional y la rotación del personal en la IEP San Antonio de Padua del distrito de Ventanilla, año 2018*. Recuperado del repositorio de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46650/Herrera_RP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Becerra, N (2018). *Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018*. Recuperado del repositorio de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35447/Becerra_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, S. y Sánchez, V. (2021). *Rotación De Personal Y Estrés Laboral Del Personal En La Municipalidad Provincial De Casma, 2021*. Recuperado del repositorio de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91274/Castro_OSM-Sanchez_AVG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zepeda, J y Pesci, A. (2018). *La matriz de operacionalización del problema científico: Una herramienta para asegurar la coherencia epistemológica*. Recuperado del repositorio de la Universidad Nacional de la plata – Argentina: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.12762/ev.12762.pdf

Almanguer, B y Cossio, E (2022). *Métodos de Muestreo para la Optimización de Diseño de Experimentos*. Recuperado de:

<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/644/1/Metodos%20de%20muestreo%20para%20la%20optimizacion%20de%20dise%C3%B1o.pdf> Rodriguez, M. y Mendivelso, F. (2018). *Diseño De Investigación De Corte Transversal*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/368Texto%20del%20art%C3%ADculo-646-1-10-20210506.pdf>

Guevara K. y Guevara N. (2020). *Rotación de Personal y su Relación con la Satisfacción del Cliente en Financiera Crediscotia Jaén – 2019*. Recuperado del repositorio de la Universidad Señor de SIPAN: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7031/Guevara%20Fern%C3%A1ndez%20Karely%20&%20Guevara%20Fern%C3%A1ndez%20Norely.pdf?sequence=6>

Chaoyang, X (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica*. Obtenido del repositorio de la Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4276/M-ADMT030_000752137_M%20%20%20XU%20CHAOYANG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñique, R.(2018). *Clima laboral y su relación con la satisfacción del personal de la institución educativa ADEU deportivo S.A.C. Chiclayo, 2016*. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4920/%C3%91ique%20Nu%C3%B1ez%20Ronny%20Pascual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dávila K, & Maguiña, R. (2019). *Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro*. Recuperado del repositorio de la UPC: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648696/DavilaA_K.pdf?sequence=3

Remicio, P. (2020). *Comunicación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa café del Perú, Miraflores – 2020*.

Recuperado de:
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1367/Remicio%20Diaz%2c%20Pamela%20Nathaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reque, A. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020*. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55604/Reque_AAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, F. (2022). *Propuesta De Distribución De Planta En Una Empresa Manufacturera Para Aumentar La Productividad Y Seguridad*.
https://repositorio.utec.edu.pe/bitstream/20.500.12815/288/1/Morales%20Zegarra_Portada.pdf

Quesada, C. & Calderon, M. (2022). *Clima Laboral Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Alisped Aduanas S.A.C. Operador Logístico Callao 2022* . Recuperado del repositorio de la Universidad Privada del Norte:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31960/Calderon%20Ruiz%2c%20Miluska%20Georgina-Quesada%20Izquierdo%2c%20Cristian%20Luis%20%28parcial%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Osorio, W. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de coris – Aija- Ancash, 2021*. Recuperado de:
https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5105/T033_71023712_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica /Instrumento	Escala de medición	Niveles
Clima Laboral	Según Tamayo y Romero (2019), el clima laboral es de poder brindar un ambiente de trabajo adecuado para los trabajadores, para que estos puedan ser más productivos y si se presenta una mala organización, comunicación, falta de información, la compañía tendrá un clima laboral deficiente, en la cual tendrá baja productiva y rentabilidad.	El clima laboral es un ambiente donde todos los trabajadores realizan actividades laborales de manera motivada, trabajando en equipo, buena comunicación, con un buen sentido de ánimo, donde a su vez este clima puede ayudar a obtener mejores resultados afectando positivamente a la empresa.	Dimensión 1: Comunicación Organizacional Dimensión 2: Condiciones Laborales Dimensión 3: Productividad	1. Comunicación interna 2. Organización y planificación de actividades 3. Capacidad Productiva	<p>Comunicación organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Considera que la empresa cuenta con una comunicación fluida 2. Cree usted que la comunicación de sus superiores es buena 3. Los comentarios o sugerencias son tomados en cuenta por los superiores a cargo 4. Recibes retroalimentación al realizar alguna función 5. Has recibido toda información requerida para realizar bien tus funciones <p>Condiciones Laborales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Su lugar de trabajo cumple con los procesos de ergonomía. 7. Se le brinda todos los materiales necesarios para que cumpla su gestión. 8. Las condiciones en las que laboras son seguras 9. Te encuentras conforme con tu salario 10. Consideras que tienes una estabilidad laboral <p>Productividad</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Tiene buena relación con su equipo de trabajo 12. Tiene suficiente autonomía para desarrollar los trabajos de manera creativa y oportuna 13. Distribuye su tiempo y esfuerzo para realizar eficientemente sus labores 14. Tiene las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades 15. Evitas distracciones durante tú horario de trabajo 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Escala de Likert - Ordinal	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica /Instrumento	Escala de medición	Niveles
Rotación de Personal	Según Alcántara (2022) relata que los problemas de rotación de personal se deben a las expectativas de pago de los empleados, mano de obra y la falta de herramientas de trabajo modernas. Esto insatisface a los empleados, aumenta la rotación, el costo y la productividad de adquirir nuevos talentos.	Podemos indicar que hay muchos factores que determinan la rotación de personal, en este caso hay conclusiones sobre el pago, algunas empresas pagan una suma no tan considerable a sus trabajadores, y ellos pueden recurrir a postular a empresas que valoren su esfuerzo.	Dimensión 1: Compromiso Laboral Dimensión 2: Desempeño Laboral Dimensión 3: Liderazgo	1. Reconocimiento Laboral 2. Participación 3. Empowerment	<p>Compromiso Laboral</p> <p>16. Considera que el reconocimiento de su gestión es importante</p> <p>17. Se practica el reconocimiento laboral en su centro de trabajo</p> <p>18. Te sientes motivado por desempeñar tus tareas diarias</p> <p>19. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa</p> <p>20. Te sientes parte del equipo y comprometido con los objetivos del trabajo</p> <p>Desempeño Laboral:</p> <p>21. Te sientes satisfecho con tu desempeño en el trabajo</p> <p>22. Te sientes valorado en tu entorno laboral</p> <p>23. Se encuentran bien definidas sus funciones laborales</p> <p>24. Consideras que se te asignan responsabilidades que corresponden a tu nivel de habilidad y experiencia</p> <p>25. Evitas que se presente el estrés laboral</p> <p>Liderazgo</p> <p>26. Se practica el empowerment en su área laboral</p> <p>27. Considera que el empowerment es necesaria en su gestión</p> <p>28. Al manejar las tareas diarias, te aseguras de que se cumplan en tiempo y forma</p> <p>29. Te aseguras de que se mantengan altos estándares de limpieza y/o visitas de mantenimiento en el edificio.</p> <p>30. Escucha las opiniones de sus compañeros de trabajo</p>	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Escala de Likert - Ordinal	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

ANEXO 2: Validación del instrumento.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Cayetano Melendez, Alexandra Sofia y Yapuchura Barboza, Jorge Luis
Procedencia:	De los autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(En el área de recepción de cada edificio)
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima Laboral

Según Tamayo y Romero (2019), el clima laboral es de poder brindar un ambiente de trabajo adecuado para los trabajadores, para que estos puedan ser más productivos y si se presenta una mala organización, comunicación, falta de información, la compañía tendrá un clima laboral deficiente, en la cual tendrá baja productiva y rentabilidad.





▪ **Variable 2:** Rotación de Personal

Según Alcántara (2022), relata que los problemas de rotación de personal se deben a las expectativas de pago de los empleados, mano de obra y la falta de herramientas de trabajo modernas. Esto insatisface a los empleados, aumenta la rotación, el costo y la productividad de adquirir nuevos talentos.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	Comunicación organizacional	Según Soto (2020), es un proceso interno donde se realiza el intercambio de información por los diferentes medios involucrados, a ello se suma el comportamiento que ejerce cada trabajador y como se manifiesta en la cultura de la empresa.
	Condiciones de Trabajo	Anangono (2021), indica que es la satisfacción de los trabajadores como su insatisfacción, estas actitudes se reflejan en la productividad y cumplimiento de los objetivos de la empresa.
	Productividad	Cruzado y Tejada (2019), es un indicador de medida en la cual ayuda a saber los resultados obtenidos usando todos los recursos de manera eficaz como eficiente con una correcta prestación de bienes o servicios que brinda la empresa.
Rotación de Personal	Compromiso Laboral	Álvarez y Lliuyacc (2022), es la participación y compromiso del trabajador que ejerce dentro de la entidad, esta actitud contribuye significativamente al cumplimiento de objetivos y metas, ya que se sienten identificados con la cultura de la empresa.
	Desempeño Laboral	Contreras (2021), menciona que es la habilidad que ejerce cada colaborador, este accionar hace que cumpla con los propósitos establecidos por sus superiores, estos resultados ayudaran al crecimiento profesional dentro de la entidad.
	Liderazgo	Según Cabrejos y Revoredo (2019), detallan que es el poder de influenciar y guiar a un grupo de individuos, con la capacidad de tomar buenas decisiones, contar con una buena conducta y autoridad.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023” elaborado por Cayetano Melendez, Alexandra Sofía y Yapuchura Barboza, Jorge Luis, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima Laboral

- Primera dimensión: Comunicación organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación Interna	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
	3	4	4	4	
	4	3	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Organización y planificación de actividades	6	4	4	4	
	7	4	3	4	
	8	4	4	4	
	9	3	4	4	

	10	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad Productiva	11	4	4	4	
	12	4	3	4	
	13	4	4	4	
	14	3	4	4	
	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Compromiso Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento Laboral	16	4	4	4	
	17	4	3	4	
	18	4	4	4	
	19	3	4	4	
	20	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación	21	4	4	4	
	22	4	3	4	
	23	4	4	4	
	24	3	4	4	
	25	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empowerment	26	4	4	4	
	27	4	3	4	
	28	4	4	4	
	29	3	4	4	

	30	4	4	4	
--	----	---	---	---	--



Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID
DNI N° 09499298

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. ALONSO LÓPEZ ALFREDO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Cayetano Melendez, Alexandra Sofia y Yapuchura Barboza, Jorge Luis
Procedencia:	De los autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(En el área de recepción de cada edificio)
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

• Variable 1: Clima Laboral

Según Tamayo y Romero (2019), el clima laboral es de poder brindar un ambiente de trabajo adecuado para los trabajadores, para que estos puedan ser más productivos y si se presenta una mala organización, comunicación, falta de información, la compañía tendrá un clima laboral deficiente, en la cual tendrá baja productiva y rentabilidad.



• **Variable 2:** Rotación de Personal

Según Alcántara (2022), relata que los problemas de rotación de personal se deben a las expectativas de pago de los empleados, mano de obra y la falta de herramientas de trabajo modernas. Esto insatisface a los empleados, aumenta la rotación, el costo y la productividad de adquirir nuevos talentos.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	Comunicación organizacional	Según Soto (2020), es un proceso interno donde se realiza el intercambio de información por los diferentes medios involucrados, a ello se suma el comportamiento que ejerce cada trabajador y como se manifiesta en la cultura de la empresa.
	Condiciones de Trabajo	Anangono (2021), indica que es la satisfacción de los trabajadores como su insatisfacción, estas actitudes se reflejan en la productividad y cumplimiento de los objetivos de la empresa.
	Productividad	Cruzado y Tejada (2019), es un indicador de medida en la cual ayuda a saber los resultados obtenidos usando todos los recursos de manera eficaz como eficiente con una correcta prestación de bienes o servicios que brinda la empresa.
Rotación de Personal	Compromiso Laboral	Álvarez y Lliuyacc (2022), es la participación y compromiso del trabajador que ejerce dentro de la entidad, esta actitud contribuye significativamente al cumplimiento de objetivos y metas, ya que se sienten identificados con la cultura de la empresa.
	Desempeño Laboral	Contreras (2021), menciona que es la habilidad que ejerce cada colaborador, este accionar hace que cumpla con los propósitos establecidos por sus superiores, estos resultados ayudaran al crecimiento profesional dentro de la entidad.
	Liderazgo	Según Cabrejos y Revoredo (2019), detallan que es el poder de influenciar y guiar a un grupo de individuos, con la capacidad de tomar buenas decisiones, contar con una buena conducta y autoridad.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023” elaborado por Cayetano Melendez, Alexandra Sofia y Yapuchura Barboza, Jorge Luis, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima Laboral

- Primera dimensión: Comunicación organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación Interna	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
	3	4	4	4	
	4	3	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Organización y planificación de actividades	6	4	4	4	
	7	4	3	4	
	8	4	4	4	
	9	3	4	4	

	10	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad Productiva	11	4	4	4	
	12	4	3	4	
	13	4	4	4	
	14	3	4	4	
	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Compromiso Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento Laboral	16	4	4	4	
	17	4	3	4	
	18	4	4	4	
	19	3	4	4	
	20	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación	21	4	4	4	
	22	4	3	4	
	23	4	4	4	
	24	3	4	4	

	25	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empowerment	26	4	4	4	
	27	4	3	4	
	28	4	4	4	
	29	3	4	4	
	30	4	4	4	



.....
Mg. ALONSO LOPEZ ALFREDO
 DNI N° 09460324

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Cayetano Melendez, Alexandra Sofia y Yapuchura Barboza, Jorge Luis
Procedencia:	De los autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	(En el área de recepción de cada edificio)
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1:** Clima Laboral

Según Tamayo y Romero (2019), el clima laboral es de poder brindar un ambiente de trabajo adecuado para los trabajadores, para que estos puedan ser más productivos y si se presenta una mala organización, comunicación, falta de información, la compañía tendrá un clima laboral deficiente, en la cual tendrá baja productiva y rentabilidad.



• **Variable 2:** Rotación de Personal

Según Alcántara (2022), relata que los problemas de rotación de personal se deben a las expectativas de pago de los empleados, mano de obra y la falta de herramientas de trabajo modernas. Esto insatisface a los empleados, aumenta la rotación, el costo y la productividad de adquirir nuevos talentos.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	Comunicación organizacional	Según Soto (2020), es un proceso interno donde se realiza el intercambio de información por los diferentes medios involucrados, a ello se suma el comportamiento que ejerce cada trabajador y como se manifiesta en la cultura de la empresa.
	Condiciones de Trabajo	Anangono (2021), indica que es la satisfacción de los trabajadores como su insatisfacción, estas actitudes se reflejan en la productividad y cumplimiento de los objetivos de la empresa.
	Productividad	Cruzado y Tejada (2019), es un indicador de medida en la cual ayuda a saber los resultados obtenidos usando todos los recursos de manera eficaz como eficiente con una correcta prestación de bienes o servicios que brinda la empresa.
Rotación de Personal	Compromiso Laboral	Álvarez y Lliuyacc (2022), es la participación y compromiso del trabajador que ejerce dentro de la entidad, esta actitud contribuye significativamente al cumplimiento de objetivos y metas, ya que se sienten identificados con la cultura de la empresa.
	Desempeño Laboral	Contreras (2021), menciona que es la habilidad que ejerce cada colaborador, este accionar hace que cumpla con los propósitos establecidos por sus superiores, estos resultados ayudaran al crecimiento profesional dentro de la entidad.
	Liderazgo	Según Cabrejos y Revoredo (2019), detallan que es el poder de influenciar y guiar a un grupo de individuos, con la capacidad de tomar buenas decisiones, contar con una buena conducta y autoridad.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023” elaborado por Cayetano Melendez, Alexandra Sofia y Yapuchura Barboza, Jorge Luis, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Clima Laboral

- Primera dimensión: Comunicación organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación Interna	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
	3	4	4	4	
	4	3	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Organización y planificación de actividades	6	4	4	4	
	7	4	3	4	
	8	4	4	4	
	9	3	4	4	
	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacidad Productiva	11	4	4	4	
	12	4	3	4	
	13	4	4	4	
	14	3	4	4	
	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Compromiso Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento Laboral	16	4	4	4	
	17	4	3	4	
	18	4	4	4	
	19	3	4	4	
	20	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación	21	4	4	4	
	22	4	3	4	
	23	4	4	4	
	24	3	4	4	
	25	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empowerment	26	4	4	4	
	27	4	3	4	
	28	4	4	4	
	29	3	4	4	
	30	4	4	4	



.....
Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
DNI N° 44075484

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 3. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Clima laboral y la rotación del personal en la empresa Gestión Vertical, Lima-2022

Investigador principal: CAYETANO MELENDEZ ALEXANDRA SOFIA

Asesor: DR. SALDAÑA BERNAL ROGER ARMANDO

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Clima laboral y la rotación del personal en la empresa Gestión Vertical, Lima-2022, cuyo propósito es Determinar la relación del Clima laboral y la rotación del personal en la empresa Gestión Vertical, Lima-2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución GESTION VERTICAL SAC).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor SALDAÑA BERNAL ROGER ARMANDO, al correo electrónico: R.SALDANAB02@UCVVIRTUAL.EDU.PE o con el Comité de Ética: ética-administracion@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación Clima laboral y la rotación del personal en la empresa Gestión Vertical, Lima-2022

Autor/es: CAYETANO MELENDEZ ALEXANDRA SOFIA Y YAPUCHURA BARBOZA, JORGE LUIS.

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones.

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto Trujillo - Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----



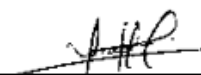
 Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente



 Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente

(se abstiene por ser asesor)

 Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1



 Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Clima laboral y la rotación del personal en la empresa Gestión Vertical, Lima-2022”, presentado por los autores Cayetano Melendez Alexandra Sofia y Yapuchura Barboza, Jorge Luis, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

14, de noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Srta. **CAYETANO MELENDEZ ALEXANDRA SOFIA**, investigador principal.

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos

I. OBJETIVO:

Recopilar información, a raíz de la apreciación de los trabajadores, sobre el clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical S.A.C, durante el primer periodo del año 2023.

II. CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recolectar información referente a su gestión a cargo de la empresa GESTIÓN VERTICAL S.A.C para ello le solicitamos de manera cordial que pueda responder cada una de las preguntas,

En cada pregunta marque la alternativa de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

- Nunca (1)
- Casi Nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

2.1. DATOS GENERALES

Sexo		Estado Civil				Grado de instrucción	
M	F	S	C	V	D	Secundaria () Técnico completa () Técnico incompleta () Universidad completa () Universidad incompleta ()	
Edad: _____ años.							

CLIMA LABORAL

DIMENSIÓN: Comunicación organizacional

P1	Considera que la empresa cuenta con una comunicación fluida.	1	2	3	4	5
P2	Cree usted que la comunicación de sus superiores es buena.	1	2	3	4	5
P3	Los comentarios o sugerencias son tomados en cuenta por los superiores a cargo	1	2	3	4	5
P4	Recibes retroalimentación al realizar alguna función	1	2	3	4	5
P5	Has recibido toda información requerida para realizar bien tus funciones	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Condiciones Laborales						
P6	Su lugar de trabajo cumple con los procesos de ergonomía.	1	2	3	4	5
P7	Se le brinda todos los materiales necesarios para que cumpla su gestión.	1	2	3	4	5
P8	Las condiciones en las que laboras son seguras	1	2	3	4	5
P9	Te encuentras conforme con tu salario	1	2	3	4	5
P10	Consideras que tienes una estabilidad laboral	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Productividad						
P11	Tiene buena relación con su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5

P12	Tiene suficiente autonomía para desarrollar los trabajos de manera creativa y oportuna.	1	2	3	4	5
P13	Distribuye su tiempo y esfuerzo para realizar eficientemente sus labores	1	2	3	4	5
P14	Tiene las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades	1	2	3	4	5
P15	Evitas distracciones durante tú horario de trabajo	1	2	3	4	5

ROTACIÓN DE PERSONAL

DIMENSIÓN: Compromiso Laboral

P16	Considera que el reconocimiento de su gestión es importante.	1	2	3	4	5
P17	Se practica el reconocimiento laboral en su centro de trabajo.	1	2	3	4	5
P18	Te sientes motivado por desempeñar tus tareas diarias	1	2	3	4	5
P19	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	1	2	3	4	5
P20	Te sientes parte del equipo y comprometido con los objetivos del trabajo	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Desempeño Laboral

P21	Te sientes satisfecho con tu desempeño en el trabajo	1	2	3	4	5
P22	Te sientes valorado en tu entorno laboral	1	2	3	4	5
P23	Se encuentran bien definidas sus funciones laborales	1	2	3	4	5
P24	Consideras que se te asignan responsabilidades que corresponden a tu nivel de habilidad y experiencia	1	2	3	4	5
P25	Evitas que se presente el estrés laboral	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Liderazgo						
P26	Se practica el empowerment en su área laboral.	1	2	3	4	5
P27	Considera que el empowerment es necesaria en su gestión.	1	2	3	4	5
P28	Al manejar las tareas diarias, te aseguras de que se cumplan en tiempo y forma	1	2	3	4	5
P29	Te aseguras de que se mantengan altos estándares de limpieza y/o visitas de mantenimiento en el edificio.	1	2	3	4	5
P30	Escucha las opiniones de sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5

ANEXO 5: Cálculo de confiabilidad del instrumento de recolección de datos y/o tabla de las magnitudes.

Tabla 15.

Coeficiente de confiabilidad

Rangos	Niveles
Alfa de Cronbach > 0.9	0.9 Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	0.8 Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	0.7 Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	0.6 Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	0.5 Pobre
Alfa de Cronbach <0.5	0.5 Inaceptable

Fuente: Tuapanta, Duque y Mena. (2017)

ANEXO 6. Cálculo del tamaño de la muestra.

Para determinar el cálculo de la muestra de una población finita, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N pq}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Esta fórmula realizada permitió determinar el tamaño necesario de la muestra probabilística para este estudio.:

En donde:

n = (?) muestra

N = (104) tamaño de la población

P = (50% = 0.5) probabilidad de éxito,

q = (50% = 0.5) probabilidad de fracaso o proporción esperada

e = (5% 0.05) margen de error

Z = (95% = 1.96) nivel de confianza

$$n = \frac{1.96^2 * 104 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (104 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 82.01

n = 82 personas

ANEXO 7. Tabla de los niveles de correlación.

Tabla 16.

Coeficiente de correlación Rho Spearman

Valor	Significado
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa considerable
-0.26 a -0.50	Negativa media
-0.11 a -0.25	Negativa débil
-0.01 a -0.10	Negativa muy débil
0.00	No existe correlación
0.01 a +0.10	Positiva muy débil
0.11 a +0.25	Positiva débil
0.25 a + 0.50	Positiva media
0.51 a +0.75	Positiva considerable
0.76 a +0.90	Positiva muy fuerte
0.91 a +1.00	Positiva perfecta

ANEXO 10. Autorización de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20547453469
GESTIÓN VERTICAL S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	Gonzalo Guillermo Terán Ludwick
Nombres y Apellidos:	DNI: 10789169
Gonzalo Guillermo Terán Ludwick	

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	Clima laboral y la rotación del personal en la empresa Gestión Vertical, Lima-2022
Nombre del Programa Académico:	Proyecto de Investigación
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
Cayetano Melendez Alexandra Sofia	72883770
Yapuchura Barboza, Jorge Luis	74935205

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 05 de noviembre de 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

Gonzalo Terán L.
Gerente General
GESTIÓN VERTICAL S.A.C.
RUC: 20547453469

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.