



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Comportamiento organizacional y rotación de personal del área de canales de la empresa de la empresa de caudales lima, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

**Angélica Karina Bances Talledo**

**ASESOR:**

**Mae. CARLOS ANTONIO MERINO ZEVALLOS**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA-PERÚ**

**2018**

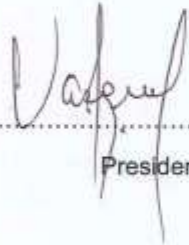
El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por Don (a) :  
ANGELICA KARINA BANCES TALLEDO

cuyo título es:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE  
PERSONAL DEL ÁREA DE CANALES DE LA EMPRESA DE  
CAUDALES, LIMA, 2018 .

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución  
preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo (   
...16.....(número) *Dieciséis*..... (letras).

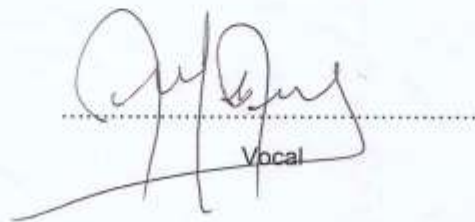
Los Olivos, 28 de Noviembre del 2018



.....  
Presidente



.....  
Secretario



.....  
Vocal

## **Dedicatoria:**

A Dios, por permitirme lograr mis sueños, a mi hermana Yesica, por ser mi apoyo incondicional día a día, y a mi familia por recibir de ellos su guía y comprensión.

### **Agradecimiento:**

Con el respeto y admiración, mi profundo agradecimiento para el programa de formación para adultos, que con dedicación hizo posible la culminación de nuestro trabajo de investigación.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo Angélica Karina Bances Talledo con DNI N°43575556, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de Mayo del 2018

---

Angélica Karina Bances Talledo

DNI N° 43575556

# Presentación

Señores del jurado de la prestigiosa Universidad César Vallejo. Lima norte.

Presento ante Uds. El trabajo de investigación titulado. Comportamiento organizacional y su influencia en la rotación del personal del área de canales de la empresa Hermes transportes blindados S.A.

Se realizó cumpliendo con los dispositivos legales exigidos por la Escuela de Administración, para optar el grado de Bachiller.

El presente documento consta de las páginas preliminares y los siguientes capítulos:

El primer capítulo trata sobre la introducción a la investigación.

En el segundo capítulo se desarrolló el método.

En el tercer capítulo presentamos los resultados de investigación.

En el cuarto capítulo presentamos la discusión.

En el quinto capítulo presentamos las conclusiones.

En el sexto capítulo presentamos las recomendaciones.

En el séptimo capítulo presentamos las referencias y los anexos.

---

Angélica Karina Bances Talledo

DNI N° 43575556

# ÍNDICE

Contenido	
Dedicatoria:	iii
Agradecimiento:	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE GRÁFICOS	xi
INDICE DE ANEXO	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Realidad Problemática	16
1.1 Trabajos previos	19
1.2 Teorías relacionadas al tema	26
1.3.1 Comportamiento organizacional	26
1.3.2 Rotación de personal	30
1.3 Formulación del problema	33
1.4.1 Problema general	33
1.4.2 Problemas Específicos	33
1.5 Justificación del estudio	33
1.5.1 Justificación teórica	33
1.5.2 Justificación práctica	34
1.5.3 Justificación metodológica	34
1.6 Hipótesis	34
1.6.1 Hipótesis general	34
1.6.2 Hipótesis específico	35
1.7 Objetivos	35
1.7.1 Objetivo general	35
1.7.2 Objetivos específicos	35
II Método	36
2.1 Diseño de investigación	37
	vii

2.2	Variables, Operacionalización	38
2.3	Población y Censo	42
2.3.1	Población	42
2.3.2	Censo	42
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.4.1	Técnicas	42
2.4.2	Encuesta	43
2.4.3	Instrumento	43
2.4.4	Validez	43
2.4.5	Confiabilidad	45
2.5	Método de análisis de datos	47
2.5.1	Análisis estadístico descriptivo	47
2.5.2	Análisis estadístico inferencial	47
2.6	Aspectos éticos	49
III	RESULTADO	50
3.1	Análisis descriptivo por variables	51
3.1.1	Análisis descriptivo de la primera variable	51
3.1.2	Análisis descriptivo de la segunda variable	56
3.2	Análisis inferencial	59
3.2.1	Prueba de hipótesis general	59
3.2.2	Prueba de hipótesis específica 1	60
3.2.3	Prueba de hipótesis específica 2	61
IV.	DISCUSIÓN	62
V.	CONCLUSIÓN	65
VI.	RECOMENDACIÓN	67
VII.	REFERENCIAS	69
	ANEXOS	71
	Gráfico. Anexo G1 Validación de Expertos: Economista	79
	Gráfico. Anexo G1 Validación de Expertos: Economista	80
	Gráfico. Anexo H1 Validación de Expertos: Administrador	81
	Gráfico. Anexo H1 Validación de Expertos: Administrador	82
	Gráfico. Anexo I1 Validación de Expertos: Administrador	83



Gráfico. Anexo I1 Validación de Expertos: Administrador	84
Fuente: Elaboración por el Tesista	84
Fuente: Elaboración por el Tesista	85

## INDICE DE TABLAS

Tabla 01	Operacionalización de Primera variable: Comportamiento organizacional	40
Tabla 02	Operacionalización de Segunda variable: Rotación de personal	41
Tabla 03	Resultados de validez del contenido de los instrumentos a través de juicio de expertos	44
Tabla 04	Relación de juicio de expertos de la primera variable	44
Tabla 05	Relación de juicio de expertos de la segunda variable	45
Tabla 06	Fiabilidad de la variable Comportamiento organizacional	46
Tabla 07	Fiabilidad de la variable Rotación de personal	46
Tabla 08	Análisis descriptivo de la variable Comportamiento organizacional	51
Tabla 09	Análisis de la dimensión Gente de la variable Comportamiento organizacional	52
Tabla 10	Análisis de la dimensión Estructura de la variable Comportamiento organizacional	53
Tabla 11	Análisis de la dimensión Tecnología de la variable Comportamiento organizacional	54
Tabla 12	Análisis de la dimensión Ambiente de la variable Comportamiento organizacional	55
Tabla 13	Análisis descriptivo de la variable Rotación de personal	56
Tabla 14	Análisis de la dimensión Separación por iniciativa del empleado de la variable Rotación de personal	57
Tabla 15	Análisis de la dimensión Separación por iniciativa de la organización de la variable Rotación de personal	58
Tabla 16	Resultado del análisis inferencial de las variables	59
Tabla 17	Resultado de análisis de la relación entre Comportamiento organizacional y Separación por iniciativa del empleado.	60
Tabla 18	Resultado de análisis de la relación entre Comportamiento organizacional y Separación por iniciativa de la organización.	61

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico II. 01:	Esquema del diseño correlacional	38
Gráfico II. 02:	Contraste inferencial de la prueba de hipótesis	48
Gráfico II. 03:	Análisis de la variable Comportamiento organizacional	51
Gráfico II. 04:	Análisis de la dimensión Gente de la variable Comportamiento Org.	52
Gráfico II. 05:	Análisis de la dimensión Estructura de la variable Comportamiento organizacional	53
Gráfico II. 06:	Análisis de la dimensión Tecnología de la variable Comportamiento organizacional	54
Gráfico II. 07:	Análisis de la dimensión Ambiente de la variable Comportamiento organizacional	55
Gráfico II. 08:	Análisis de la variable Rotación de personal	56
Gráfico II. 09:	Análisis de la dimensión Separación por iniciativa del empleado de la variable Rotación de personal	57
Gráfico II. 10:	Análisis de la dimensión Separación por iniciativa de la organización de la variable Rotación de personal	58

## INDICE DE ANEXO

Anexo A		
Tabla. Anexo A1	Matriz de consistencia	72
Anexo B		
Tabla. Anexo B1	Especificaciones de la Primera Variable: Comportamiento Organizacional	73
Anexo C		
Tabla. Anexo C1	Cuestionario de Comportamiento Organizacional	74
Anexo D		
Tabla. Anexo D1	Especificaciones de la Segunda Variable: Rotación de personal	75
Anexo E		
Tabla. Anexo E1	Cuestionario de Rotación de Personal	76
Anexo F		
Gráfico. Anexo F1	Validación de Expertos: Economista	77
Anexo G		
Gráfico. Anexo G1	Validación de Expertos: Economista	79
Anexo H		
Gráfico. Anexo H1	Validación de Expertos: Administrador	81
Anexo I		
Gráfico. Anexo I1	Validación de Expertos: Administrador	83
Anexo J		
Gráfico. Anexo J1	Organigrama de la Empresa	85

## RESUMEN

La presente investigación tiene por título “Comportamiento organizacional y rotación de personal en la empresa de caudales, Lima, 2018”, cuyo objetivo es determinar la relación entre Comportamiento organizacional y rotación de personal, en la empresa de caudales, Lima, 2018.

Por lo que se utilizó las teorías de Jhon Newstrom, el Comportamiento organizacional, cada una con sus cuatro fuerzas; Gente, estructura, tecnología, ambiente, siendo Idalberto Chiavenato en la teoría respecto a la Rotación de personal, con sus características: Separación por iniciativa del empleado y Separación por iniciativa de la organización.

El estudio que se presenta es de tipo aplicada, descriptivo correlacional, el diseño fue no experimental, teniendo como población 48 colaboradores, utilizando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, la cual fue de consideración, para la medición del problema, la información se procesó con SPSS V20 para hallar la confiabilidad por el alpha de cronbach, el que arrojó 0,884 para el comportamiento organizacional y 0.858 para la rotación de personal.

Concluyendo que de acuerdo a los objetivos planteados, se estableció la relación significativa entre comportamiento organizacional y rotación de personal. Utilizando los resultados de la investigación en curso para su estudio con las variable,

Palabras claves: Comportamiento organizacional y rotación de personal.

## **ABSTRACT**

The present investigation has the title "Organizational behavior and turnover of personnel in the flow company, Lima, 2018", whose objective is to determine the relationship between organizational behavior and turnover of personnel, in the flow company, Lima, 2018.

So we used the theories of John Newstrom, the Organizational Behavior, each with its four forces; People, structure, technology, environment, being Idalberto Chiavenato in the theory regarding the Rotation of personnel, with its characteristics: Separation by initiative of the employee and Separation by initiative of the organization.

The study presented is of the applied type, correlational descriptive, the design was non-experimental, with 48 collaborators as a population, using the questionnaire as a technique and the questionnaire, which was considered, for the measurement of the problem, the information was processed with SPSS V20 to find reliability by cronbach's alpha, which yielded 0.884 for organizational behavior and 0.858 for staff turnover.

Concluding that according to the proposed objectives, the significant relationship between organizational behavior and staff turnover was established. Using the results of the ongoing research for its study with the variables,

Keywords: Organizational behavior and staff turnover