



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Cultura organizacional y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión del Talento Humano**

**AUTORA:**

Córdova Barrios, Esmeralda del Rocío ([orcid.org/0000-0003-3117-0822](https://orcid.org/0000-0003-3117-0822))

**ASESOR:**

Dr. Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto ([orcid.org/0000-0002-0565-0577](https://orcid.org/0000-0002-0565-0577))

**CO-ASESOR:**

Mg. Aliaga Cerna, Dante ([orcid.org/0000-0002-5775-3885](https://orcid.org/0000-0002-5775-3885))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y comportamiento organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú

2023

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a mis padres Pedro y Oriele por su valioso apoyo en el desarrollo de esta, a mi hermana Isis Cristel por sus sabios consejos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la ayuda recibida, asimismo a la Universidad Cesar Vallejo y su plana docente de Posgrado por sus apreciadas enseñanzas. Al asesor por la valiosa orientación y esmero en el desarrollo de esta tesis. A la empresa de reclutamiento y selección de talento por las facilidades brindadas.

## Índice de contenido

	<b>Pág.</b>
<b>CARATULA</b>	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>III</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b>	<b>IV</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>V</b>
<b>INDICE DE FIGURAS</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>VII</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>VIII</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>3</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b>	<b>13</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización</b>	<b>13</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b>	<b>13</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>14</b>
<b>3.5. Procedimientos</b>	<b>15</b>
<b>3.6. Métodos de análisis de datos</b>	<b>15</b>
<b>3.7. Aspectos éticos</b>	<b>16</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>18</b>
<b>4.1. Resultados descriptivos</b>	<b>18</b>
<b>4.2. Resultados inferenciales</b>	<b>23</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>30</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>36</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de Tablas

	Pág.
<b>Tabla 1: Distribución de Frecuencia de la variable cultura organizacional en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento</b>	<b>18</b>
<b>Tabla 2: Distribución de frecuencia de la dimensión filosofía corporativa</b>	<b>19</b>
<b>Tabla 3: Distribución de frecuencia de la dimensión normas organizacionales</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 4: Distribución de Frecuencia de la variable rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 5: Distribución de frecuencia de la dimensión velocidad de adaptación al cambio</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 6: Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación de desempeño</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 7: Prueba de normalidad</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 8: Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables cultura organizacional y rotación de personal</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 9: Correlación no paramétrica de Spearman entre la variable rotación de personal y la dimensión filosofía corporativa.</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 10: Correlación no paramétrica de Rho Spearman entre la dimensión normas organizacionales y la variable rotación de personal</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 11: Correlación no paramétrica de Spearman entre la variable cultura organizacional y la dimensión velocidad de adaptación al cambio.</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 12: Correlación no paramétrica de Spearman entre la variable cultura organizacional y la dimensión evaluación de desempeño.</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 13: Operacionalización de variables</b>	<b>44</b>
<b>tabla 14: Ficha tecnica del primer instrumento</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 15: Ficha técnica del segundo instrumento</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 16: Análisis de Fiabilidad</b>	<b>92</b>

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1: Cultura organizacional</b>	<b>18</b>
<b>Figura 2: Filosofía corporativa</b>	<b>19</b>
<b>Figura 3: Normas organizacionales</b>	<b>20</b>
<b>Figura 4: Rotación de personal</b>	<b>21</b>
<b>Figura 5: Velocidad de adaptación al cambio</b>	<b>22</b>
<b>Figura 6: Evaluación de desempeño</b>	<b>23</b>

## RESUMEN

La investigación se propuso analizar si se halla relación entre la cultura organizacional y rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022. Se utilizó a nivel de metodología un diseño de investigación no aplicada, con un nivel o alcance correlacional y bajo corte transversal. Contó con 100 trabajadores de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento como población y 70 colaboradores como muestra determinado la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizó un cuestionario por cada variable. Se demostró como resultado un nivel bueno (44,29 %) en cuanto a la cultura organizacional y nivel regular (50,00 %) de rotación de personal. De igual manera, con una significancia de  $p < 0.000 < 0.001$  entre las variables. Así, se llegó a concluir la relación directa entre las variables; cultura organizacional y rotación de personal, en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022

**Palabras clave:** cultura organizacional, rotación de personal, reclutamiento, talento humano.

## ABSTRACT

The research proposed to analyze if there is a relationship between organizational culture and staff turnover in a talent recruitment and acquisition company in Lima, 2022. A non-applied research design was used at the methodology level, with a correlational level or scope and under cross section. It had 100 workers from the talent recruitment and acquisition company as a population and 70 collaborators as a sample determined by the simple random probabilistic sampling technique. A questionnaire was used for each variable. As a result, a good level (44.29%) was demonstrated in terms of organizational culture and a regular level (50.00%) of staff turnover. In the same way, with a significance of  $p < 0.000 < 0.001$  between the variables. Thus, the direct relationship between the variables was concluded; organizational culture and staff turnover, in a talent recruitment and acquisition company in Lima, 2022.

**Keywords:** organizational culture, staff turnover, recruitment, human talent



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global los contratos de trabajo en las empresas asumieron diversas formas y duración en función a los requisitos organizativos, pudiendo ser temporales que satisfacen las necesidades de trabajadores durante las temporadas altas, que son, normalmente previstas por el empleador, o pudieron ser los que la empresa utiliza de forma indefinida, como lo mencionaron (Stefano et al. 2018). Cualquiera que haya sido el motivo, los colaboradores que decidieron retirarse de la compañía donde laboraban, lo hicieron por que se querían ubicar en una organización que pudiera satisfacer sus expectativas ya sea económica, social o laboral, lo que ha ocasionado una considerable tasa de rotación de personal.

Asimismo, dentro del contexto nacional, se identificó niveles altos de rotación de personal presentes en las compañías, estableciéndose como un tema fundamental y de suma importancia, buscando las causas, para lograr la medición del impacto que genera y así poder mitigar aquellos aspectos negativos presentes en la organización tales como la insatisfacción; así lo relacionaron los autores (Moreno Pérez & Lemus 2017). Según el diario El Economista al respecto de sus Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers (2019), indicó que el índice promedio de movilidad laboral llegaba a 20,7% en organizaciones peruanas, y si era voluntaria, este pudiera ser hasta el 9,8%.

De acuerdo con la expectativa a nivel local, las empresas pertenecientes al sector servicios ponen especial énfasis en los trabajadores ya que son la principal ventaja competitiva y el recurso más valioso, y si el talento no está realmente comprometido o atado a la empresa, no se pueden alcanzar las metas o hitos de la organización porque son quienes moldean la imagen de la organización (Hernandez-Olivares et al. 2017).

A nivel empresarial, la organización ubicada en Lima, dedicada al servicio de reclutamiento y adquisición de talento para compañías del Sector TI,

Banca y seguros, quien ha logrado posicionarse en el mercado atendiendo con eficacia y eficiencia por los tiempos de cumplimiento en cuanto a brindar las ternas finales del proceso de encontrar y seleccionar a sus clientes, últimamente ha existido una tasa de rotación de personal considerable, por lo cual no se puede retener el colaborador lo que ocasiono sobrecarga de trabajo que se redistribuyo entre los otros trabajadores ocasionando malestar y retraso.

Por las razones expuestas se formula como problema en el nivel general ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022? Asimismo, en niveles específicos: ¿En qué medida se relaciona la filosofía corporativa con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022? ¿De qué modo se relaciona las normas organizacionales con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022? ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional con la velocidad de adaptación al cambio en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022? ¿En qué medida se relaciona la cultura organizacional con la evaluación de desempeño en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022?

La Justificación del estudio considera 3 criterios: Teórica, teniendo como variable la rotación de empleados se ha convertido en un problema para las empresas, en este tema de investigación una de las causas que se examino es la cultura organizacional por las reglas establecidas de trabajo y los valores. Habiendo considerado la fundamentación social- practica; busco ofrecer solución para disminuir la movilidad del talento en una organización de servicios, para lo cual es necesario que el personal se haya sentido motivado e identificado con la compañía, ya que cuando se les ha ofrecido capacitaciones y oportunidades de crecer profesionalmente, decidieron permanecer y adaptarse a la mentalidad empresarial de la institución que eligieron, como lo expresaron (Agurto Ruiz et al. 2020). Asimismo en la Justificación metodológica, este estudio tuvo como

objetivo examinar los posibles vínculos en las variables de cultura organizacional y la rotación de empleados para canalizar de manera efectiva y eficiente los recursos humanos disponibles para la empresa, como lo mencionaron (Bravo Rojas et al. 2021).

El objetivo en el nivel general analizar la relación entre la cultura organizacional y la rotación de personal de una empresa de Reclutamiento y Adquisición de talento de Lima 2022. Los niveles específicos son: Analizar la relación entre la filosofía corporativa y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022. Analizar la relación entre las normas organizacionales y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022. Analizar la relación entre cultura organizacional y la velocidad de adaptación al cambio en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022. Analizar la relación entre cultura organizacional y la evaluación de desempeño en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022

Se planteó como hipótesis en el nivel general: La cultura organizacional se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022. Asimismo, en los niveles específicos: La filosofía corporativa se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022. Las normas organizacionales se relacionan directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022. La cultura organizacional se relaciona directamente con la velocidad de adaptación al cambio en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022. La cultura organizacional se relaciona directamente con la evaluación de desempeño en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Este acápite detalla las referencias de investigaciones previas realizadas en contextos nacional e internacional, reportando así las investigaciones que se ha encontrado en los diferentes repositorios lo cual nos permitió establecer los lineamientos para discusión complementaria.

En referencia a la literatura **nacional** se obtuvo la investigación de Pilco de la Cruz (2022), su propósito fue señalar la relación en las variables doctrina organizacional y desempeño laboral, estudio ejecutado en analistas de cooperativas de ahorro y crédito. Estudio que empleo metodología descriptiva aplicada bajo el nivel correlacional y orientado de paradigma cuantitativo. Además, trabajo una muestra que estuvo conformada por 30 personas aplicando la encuesta de “Denison Organizacional Culture Survey”, adaptada en el Perú por (Contreras Cueva & Gómez (2018) y la “Guía de observación del rendimiento de la CAC”, los cuales tuvieron una alta confiabilidad comprobada por las pruebas alfa de Cronbach. Igualmente, los resultados exhiben que el nivel fue satisfactorio (70,0%), como también lo fue el de comportamiento (96,7%) para las dos propiedades respectivamente. Por otro lado, la presencia negativa fue baja y estadísticamente no significativa ( $-0.040$  y  $p=0.834 > 0.05$ ). por lo que el investigador rechazó la hipótesis de investigación y acepto la hipótesis nula.

De acuerdo con la investigación de Bravo Rojas et al. (2021), cuyo objetivo fue identificar las barreras para el cambio cultural en los entornos organizacionales. Se analizó los cambios culturales del siglo XXI cambios realizados en referencia a la comunicación empresarial, la rapidez en la información, las nuevas tecnologías, entre otros elementos, obligando a las empresas a redefinirse constantemente en búsqueda de cubrir las necesidades a nivel interno, así como externo y asegurar la competitividad; lo cual siempre ha traído resistencia en diferentes componentes organizacionales. Trabajando un estudio documental basado en bibliografía y teoría, identificando las

siguientes dificultades como barreras al cambio cultural, las barreras comunicativas y las barreras actitudinales, concluyo entonces que los programas que busquen el cambio a nivel cultural debe ser la conclusión de un proceso que incluya un número importante de miembros y estrategias de comunicación óptimas para el éxito del mismo.

Asimismo la investigación de Guevara Fernández y Guevara Fernández (2020), donde el propósito de señalar la relación de la movilidad de los empleados y la satisfacción del cliente en las entidades financieras. Además, la metodología utilizada en el estudio fue no experimental, transversal de nivel descriptivo correlacional, utilizando una muestra interna con 18 colaboradores y una muestra externa de 361 usuarios, los participantes fueron evaluados para lo cual se empleó un cuestionario estructurado. También, los resultados muestran un nivel de deserción es de 50,56%, superior al parámetro en Perú y el 5-10% de los colaboradores que ingresaron a la entidad no habían sido suficientemente reclutados y seleccionados, y la felicidad ha sido criticada con un 50%, lo que se refleja en malas relaciones con los clientes, faltó capacitación para entender los productos y servicios ofrecidos.

De acuerdo al estudio de Piña Pinedo (2020), cuyo objetivo consistió en desarrollar un plan para una empresa de servicios con la finalidad de disminuir la rotación de empleados. Además, empleó la metodología de enfoque mixto, deductivo – proyectivo, basada en sintagma holístico y de nivel comprensivo. La muestra fue integrada por 87 empleados. Información recolectada a través de cuestionarios con 84 trabajadores y entrevistas con 3 gerentes. En los resultados se determinaron que el talento no era reconocido por su logro o solo en algún momento, la organización carece estrategias de motivación y reconocimiento, de igual forma, los gestores no fueron buenos líderes, también se encontró sobre lo gerentes, que no estaban visitando a los operadores, lo cual hizo sentir que no se preocuparon por sus recursos humanos. Se llegó a la conclusión de que el

ambiente de trabajo era malo porque no había incentivos, el liderazgo estaba mal dirigido, por lo que no permanecían tanto tiempo en la compañía.

Por otro lado, la investigación de Agurto Ruiz et al. (2020), cuyo propósito del estudio fue señalar con la presencia de un programa que brinde efectividad para el desarrollo del compromiso ocupacional que mejore la satisfacción laboral en los empleados de una empresa. Para ello se realizó la medición del nivel de compromiso ocupacional, así como, el de satisfacción laboral, determinando así la relación entre las dimensiones de ambas variables. El investigador aplicó instrumentos de medición realizados con base a las siguientes escalas; la “Escala de Uwes (Utrecht Work Engagement Scale)” y la “Escala de satisfacción laboral” de Meliá y Peiró. Se empleó para la investigación una población de 201 trabajadores, concluyendo que la agroexportadora presentaba un óptimo programa para la vinculación ocupacional que contribuyó a mejorar de manera eficaz la satisfacción laboral en los empleados de dicha empresa.

La investigación de Rafael Rojas (2019), cuyo propósito fue determinar si existió relación estadística y significativa, para las variables de cultura organizacional y desempeño laboral, en empleados de una cooperativa. Para lo cual uso una metodología de tipo aplicado correlacional, donde se utilizó métodos deductivos, diseño de corte transversal. De igual manera, el análisis estadístico de datos recolectados fue mediante análisis exploratorio y prueba inferencial. Los resultados obtenidos demostraron que, en la prueba de hipótesis, se aplicó el ensayo de interrelación positiva de envergadura, lo cual permitió demostrar estadísticamente correlaciones importantes en todas las evidencias contrastadas. El estudio concluyó determinándose un enlace de primera mano de la doctrina de la organización y el rendimiento del trabajador, a un nivel calificado como moderado; además se determinó el nexo directo con grado de calificación moderada, entre las dimensiones respectivas.

Por otro lado, la investigación de Castillon Fabian (2019), cuyo objetivo fue señalar la relación de las variables; rotación de personal, con calidad del servicio, en una compañía de servicios logísticos. El análisis de los datos se realizó mediante el programa SPSS 24, donde se determinó mediante prueba de Chi cuadrada, para la seleccionar la hipótesis correcta a determinar. Los resultados del estudio para este tipo de empresas señalan que no se encuentra relación en la variable rotación del personal con la calidad de servicio, es decir se aceptó la hipótesis nula. Aportando, que el tomar atención sobre las condiciones presentes en el trabajo que mejora la calidad de servicio, también tiene un impacto positivo en los niveles de rotación de personal.

La investigación de Dávila & Maguiña (2019), cuyo objetivo fue analizar la repercusión de la variable rotación laboral, en la variable desempeño organizacional, investigación realizada sobre las microempresas que pertenecen al sector manufactura. Empleando una metodología correlacional, en una muestra que fue integrada por 201 organizaciones de dicho sector manufacturero, la prueba de hipótesis se realizó con el estadístico Rho de Spearman. El resultado obtenido del estudio demostró la existencia de una relación de nivel fuerte y dirección inversa en la variable rotación laboral y el desempeño organizacional.

Por lo tanto, la investigación de Burga (2018), cuyo objetivo fue señalar la influencia de la variable cultura organizacional en la satisfacción laboral, empleados de empresas de crédito y cobranza. Donde la metodología empleada para dicho fin fue descriptiva correlacional, con un diseño de investigación no experimental, la información fue obtenida de técnicas de encuesta a través de un cuestionario. La población estuvo conformada de 50 colaboradores encuestados. Los resultados del estudio dieron que un 30% está de acuerdo, que no se tiene una doctrina de trabajo donde se refleja en la falta de valores, actitudes y experiencia de la empresa, en caso de disconformidad, un índice alto del 40% indico la necesidad de mejorar los méritos de la organización.

Referente a los trabajos previos de la literatura **internacional**, en relación de la variable cultura organizacional, los investigadores Keller y Kokkinis (2022), cuyo objetivo fue asegurar una comprensión transparente de los altos directivos y el régimen de certificación de las empresas financieras colocándolo en su ámbito apropiado. La metodología interrogó críticamente la experiencia de la implementación y aplicación de los (SMCR) a la luz de la literatura interdisciplinaria demostró que trae la promesa de mejorar la supervisión regulatoria efectiva de la doctrina empresarial, apoyando la incipiente profesionalización de las funciones de los gerentes en el sector financiero y discerniendo aspectos tangibles de los instrumentos y comportamientos que constituyen la capa externa de una buena misión y visión. Los resultados demostraron que se debe reconocer las limitaciones de la acción legislativa, los reguladores debieron trazar un punto medio entre la granularidad excesiva, por un lado, y la ambigüedad contraproducente y el cumplimiento débil, por el otro.

Por otro lado la investigación de Chaitali Naynesh (2021), cuyo objetivo fue analizar los predictores de la variable cultura organizacional, que influyen en la variable compromiso, en empleados de reclutamiento de una empresa. En la metodología se estudió las variables que se derivaron de una revisión bibliográfica existente y se desarrolló el instrumento de encuesta, los datos se recopilaron utilizando el método de muestreo de conveniencia y bola de nieve, con 364 muestras. En los resultados se aplicaron herramientas estadísticas descriptivas e inferenciales para evaluar la evidencia con MS Excel, SPSS, la doctrina de trabajo se midió en dimensiones como valores y claridad de objetivos, autonomía, orientación hacia los recursos humanos, al equipo, enfoque en el cliente. Revelando así una sólida misión y visión en las consultorías de contratación.

La investigación de León (2020), tuvo por objetivo analizar las fusiones y adquisiciones como mecanismos críticos para promover la producción estable y eficaz del sector financiero, y un esfuerzo por el desarrollo de la cultura



organizacional, en instituciones financieras respecto a la rotación del personal. En la metodología, la muestra utilizó un método de captura intencional con un total de 350 encuestados y fueron factibles de evaluar donde 250 encuestados pertenecen al Banco A y 100 al B, la puntuación media reveló que los evaluados tienen una alta inclinación hacia la intención de deserción, mientras que el apoyo gerencial y la doctrina de trabajo difieren. Según el resultado, el intento de abandono se correlacionó negativamente con la comunicación, el soporte de los gerentes y la diferencia de misión y visión. El estudio determinó el nivel de opinión de los empleados referente a la divulgación y el respaldo de la dirección.

De acuerdo con la investigación de Van Hoorn (2017), cuyo propósito fue la evaluación de la variable cultura organizacional, en referencia de la industria financiera en relación con el mundo financiero en crisis y considero el potencial del cambio cultural basándose en la rotación del personal para mejorar el sector. La metodología se basó en la literatura sobre la adecuación persona-organización y desarrolló un método novedoso e indirecto para evaluar la institución doctrinal basado en las relaciones presentes en los rasgos personales de los empleados y su éxito profesional en el estudio, se probó la hipótesis, se utilizó el análisis de regresión para ambas variables. El resultado indicó que la transformación obtenida de la misión y la visión de las empresas tenían un exponente limitado para variar positivamente el sistema de finanzas, la modificación de la deserción, tuvo más sentido que las reformas financieras que apuntaron a las estructuras y regulaciones formales de gobierno en la empresa, ya que aparentemente dejaron mucho espacio para la deshonestidad y el comportamiento poco ético en general.

En la investigación de Bashayreh (2017), donde el propósito de estudio fue señalar la posible relación entre aquellas dimensiones de la cultura organizacional y su efecto sobre la evaluación de desempeño, en los empleados de una compañía de seguros que operaron en el mercado jordano. La metodología empleada para dicho fin, contó con el enfoque cuantitativo, en una

muestra de 240 encuestados seleccionados al azar, los datos fueron recogidos tanto por la estadística descriptiva como la inferencial, a saber, la frecuencia, la media y la regresión múltiple, se utilizaron para analizar los hechos. El resultado obtenido manifiesto que existe un nexo significativo limitado entre las variables estudiadas, que permitió fomentar el desarrollo, los estilos de comportamiento, la estabilidad y la comunicación, también mostraron que hubo una interrelación de las normas organizacionales y procedimientos con la doctrina de la empresa.

En cuanto a la Justificación epistemológica, los autores Hurtado-Dianderas Smith & Rivera León (2006) manifestaron que la epistemología es una ciencia que puede producir conclusiones sobre nuestras observaciones del mundo real, es por ello que según la historia en las empresas no ha habido cabida para la espiritualidad, el mito de la racionalidad ha supuesto que las organizaciones bien dirigidas eliminaban sentimientos, por lo cual se tomó en cuenta para este estudio la parte espiritual de los trabajadores, debiéndose formar una organización espiritual que se preocupara por brindar apoyo a los miembros de la empresa y que puedan desarrollarse y así alcanzar cada uno su máximo potencial, debió preocuparse por la vida interior de los empleados porque jugaron un papel importante en la empresa ya que en el modelo perfectamente racional no se tomó en consideración el lado interno ni ayudo a la comprensión sobre el comportamiento de los trabajadores del siglo XXI, como tal, los conceptos de espiritualismo del lugar de trabajo estuvieron vinculados a cuestiones de valores, ética, motivación, liderazgo y el equilibrio entre el esfuerzo y la apariencia personal.

En relación al Marco teórico de la variable **Cultura Organizacional** tuvimos a Valentin Rodriguez (2017), quien afirmó que ésta se caracterizaba por orientación a resultados y trabajo en equipo. También Vito, (2020), expreso que es un proceso dinámico que se crea a través de la interacción con otros como una fuerza estabilizadora en el orden social con reglas de comportamiento prescritas y que existió un fuerte vínculo recíproco entre ella y la influencia del

liderazgo y por lo tanto, la congruencia de éstos fue esencial para que las organizaciones hayan funcionado de manera efectiva.

La investigadora Gutierrez Fierro (2013), expreso en referencia a la cultura organizacional, consiste en la enseñanza de la razón de la empresa y como su significado marca la pauta para el desarrollo de las actividades de la misma, por lo que la cultura no solo se trata de una serie de normas y reglas, sino también, presta atención al componente afectivo y expresivo, tales como la mitología, los valores y así como las ideologías que brinda significado de la cultura que presenta una organización.

Asimismo, Soto y Campomanes (2021), consideraron una definición que engloba a la organización establecida por una comisión en la alta dirección, como su cultura organizacional que comprende la misión, que engloba la perspectiva de futuro de la institución y expresaron que la visión de la empresa estuvo representada en la *filosofía corporativa* que es a donde se quiere llegar y los valores centrales corporativos, el cual es visualizar los principios de los miembros de la compañía. Por otro lado Petrič y Roer, (2022), manifestaron una dimensión de la doctrina en el trabajo que son las *normas organizacionales* que fueron los hechos sociales invisibles, supraindividuales y externos, que impactaron significativamente en el comportamiento humano, asimismo fueron las expectativas generalizadas de conducta en un determinado contexto social que facilito la cooperación y coordinación entre diferentes actores y posibilito el buen funcionamiento de las empresas. Los investigadores Rivera et al. (2018) manifestaron que cuando se menciona el aspecto de la filosofía que se encuentran presentes en las organizaciones se hace referencia a un conjunto de creencias y de valores que integran el alma de una organización que guía el comportamiento y conductas de sus componentes o recurso humano que los dota de una identidad propia.

En función al marco teórico de la variable **Rotación de Personal** tenemos a Aranibar Gutiérrez et al. (2018) quienes expresaron su definición

como el porcentaje de personas que dejaron su trabajo a las que permanecieron en la empresa, todo ello medido en un periodo de tiempo determinado. Por su parte el investigador Palkina (2022), comento que los modelos comerciales existentes de las empresas de logística y transporte deben adaptarse al cambio, a las nuevas condiciones de la economía digital, además también expreso que la velocidad de adaptación a la transformación de la forma organizativa del entorno externo determino el nivel de probabilidad de supervivencia de una empresa en el mercado y la eficacia de su actividad.

Coll Morales (2020) brinda una definición sobre la rotación de personal entendiéndola como un acto de entrada y también de salida del recurso humano que constituye un movimiento que en general no está basado en aspectos propios del ciclo empresarial como una jubilación, termino de un contrato, entre otros, sino a factores ajenos a la organización.

Los investigadores Matabanchoy-Tulcán et al. (2019), manifestaron otra dimensión que fue la evaluación de desempeño que llevaron a cabo este proceso dependió en gran medida de la existencia de diversos métodos y técnicas para desarrollar programas de reconocimiento y mejora cuando sea necesario, porque los empleados fueron la base de cualquier compañía. Asimismo, Hernández-Olivares et al. (2017). expresaron que la rotación del personal en una organización, el costo y el tiempo de su contratación y capacitación pudieron incurrir por una variedad de razones que varían dentro de una organización según las condiciones de trabajo y la motivación como fueron las compensaciones laborales y un buen ambiente que se les dio a sus empleados; es decir que el colaborador estuvo satisfecho en la compañía. Sánchez Henríquez & Calderón Calderón (2012), menciona lo crucial de la evaluación y su desafío, que conlleva tiempo para la sistematización y dinero para la ejecución, proceso que es cada vez mas demandado y concienciado en las organizaciones.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

En relación a la metodología, el enfoque de la investigación fue cuantitativa; porque en la problemática se analizaron la relación entre la variable cultura organizacional y rotación de personal, ya que se contó con los datos y acceso a la población, asimismo con el permiso de la empresa. También los autores Hernández-Sampieri et al. (2018), manifestaron que este planteamiento implica un proceso organizado secuencialmente para probar algunas hipótesis. Por otro lado, el tipo del estudio fue básica ya que no hemos modificado ninguna teoría, pero si, llenamos el vacío de la organización con respecto a las características definidas. El diseño fue de investigación fue no experimental, por la toma de muestra fue de corte trasversal, alcance descriptivo-correlacional, pues no concierne la manipulación de variables, que fueron observadas y analizadas en su entorno natural, además se estableció relaciones entre dos propiedades en un momento determinado en términos correlacionales, tal como lo manifestó la autora (Baena Paz 2017).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

V1: Cultura organizacional, el autor Vito (2020), expreso que es un proceso dinámico que se crea a través de la interacción con otros como una fuerza estabilizadora en el orden social con reglas de conductas prescritas y que existió un fuerte vínculo recíproco entre la propiedad en estudio y la influencia del liderazgo y, por lo tanto, la congruencia de estos fue esencial para que las organizaciones funcionen de manera efectiva, siendo sus dimensiones, la filosofía corporativa y normas organizacionales y sus indicadores, la misión, visión, valores, comportamiento humano, funcionamiento de la organización y comunicación respectivamente

V2: Rotación de personal, los autores Aranibar Gutiérrez et al. (2018), expresaron su definición como el porcentaje de trabajadores que dejaron sus empleos, sobre el número que se mantuvieron en la misma, a lo largo de un

período de tiempo, fueron sus dimensiones, la adaptación al cambio y evaluación de desempeño y sus indicadores, la eficacia de la actividad, economía digital, liderazgo, planes de reconocimiento y de mejora y bono de desempeño respectivamente.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2018), menciono que una población es un conjunto que contiene todos los casos con una serie de normas o características comunes, para el estudio se ha considerado la población de 100 colaboradores de la empresa de reclutamiento y adquisición de talentos. El tamaño de muestra se obtuvo 70 trabajadores para encuestar, los cuales se caracterizan por ser en la mayor parte jóvenes (25-40 años aprox.), de sexo femenino ubicados principalmente en Lima, pero un menor porcentaje en provincias, actualmente en trabajo remoto y se determinó como homogénea con una estadística conocida por medio de la fórmula de

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{\epsilon^2 (N-1) + Z^2 P Q}$$

Muestreo tipo probabilístico aleatorio simple.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este caso, se aplicó una **encuesta**, la cual permitió establecer contacto con la unidad de observación a través de un cuestionario previamente establecido. Además, para la elaboración de esta técnica, se tuvo ciertos criterios como la naturaleza del objeto de estudio; probabilidad de contacto con los investigados; población o tamaño de la muestra; recursos disponibles; acceso a los datos; tipo y calidad de las fuentes de referencia como lo menciono (Espinoza - Freire 2019).

En relación con el instrumento a aplicar fue un **cuestionario**, que permite seguir un proceso que es estructurado y facilita la recogida de información a través de la realización de una serie de preguntas predeterminadas. Espinoza - Freire (2019), menciona que la encuesta debió contener preguntas que debieron ser asumidas en el estudio para registrar las respuestas de los encuestados, lo que ayudaron en la decisión, y agrego que hubo un margen para tomar en cuenta en la encuesta, además del tiempo para prepararse y ayudar a elegir la mejor manera de preguntar, asimismo no debió extenderse mucho en ellas; ya que pudo volverse tedioso y eventualmente descartado por el entrevistado, la consulta fue escrita para incentivar al entrevistado a dar la respuesta solicitada, fue sencilla y no causó ningún tipo de confusión, y solo hubo una solución correcta y en respuesta a la idea del objetivo de recopilar los datos, que cubra todos los aspectos necesarios.

### **3.5. Procedimientos**

El método empleado en el procesamiento bajo el enfoque cuantitativo, usó como instrumento para el levantamiento de información, que fue aplicado a los trabajadores de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, cuestionario constituido por preguntas enunciadas de forma cuantitativa, las mismas que tienen un valor directo de 1 a 5 (codificación), para ello se validó con anterioridad mediante juicio establecido por expertos y se halló el valor de confiabilidad aplicando Alpha de Cronbach, para este caso se llevó a cabo una prueba piloto orientada a 20 colaboradores para ubicar la fiabilidad del cuestionario, después se realizó el análisis interpretativo y la síntesis de los datos obtenidos, seguida de la elaboración de resultados descriptivos mediante tablas de frecuencias y gráficos, dando respuesta a los objetivos planteados (Rojas Portocarrero 2020). Se coordinó con la organización, quien nos permitió ejecutar la investigación con la población organizacional a través de una muestra de 70.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Posteriormente, y en relación al análisis descriptivo de los datos que se recolectaron mediante el instrumento de cada variable se realizó de acuerdo con Hernández et al. (2014) quienes afirmaron con relación al análisis descriptivo tiene el propósito de exponer propiedades específicas, así como características particulares del fenómeno a analizar.

El análisis inferencial se realizó mediante el sistema SPSS en base a los enunciados propuestos, los cuales nos dieron resultados sobre el grado y significación del estadístico de Rho Spearman, permitiéndonos rechazar o aceptar la hipótesis, estos fueron razonablemente interpretados para derivar las variables si existe una relación entre ellas. Igualmente, las expresiones fueron conceptualizadas por Hernández et al. (2014), los cuales afirmaron que la investigación inductiva está diseñada para derivar productos usando descripciones estadísticas con prueba inferencial.

### **3.7. Aspectos éticos**

El Código de ética de Investigación Científica y Tecnológica, (2020), en concordancia al aspecto internacional destaco el realizado en Núremberg (1947). Esto vino después de los procedimientos judiciales hacia todo aquel responsable de experimentar en contra de los prisioneros que dejo la segunda guerra mundial. Además, la compilación respeto como principio fundamental los derechos de los participantes en el experimento, e incluyo también el uso y trabajo bajo consentimiento informado, que establece la libre voluntad de participar y de retirarse de la investigación, así como evaluar los riesgos que implican, así como los beneficios del mismo.

Con relación al Código de ética de Investigación Científica y Tecnológica (2020), La Declaración de Helsinki (1964, 2008) adopto los principios de la Norma de Núremberg pero incorporo unos nuevos: los participantes deben ser tratados de la mejor manera posible, así como de establecer comités que evalúen



las conductas de las organizaciones que regular dicha labor en el marco de la ética de manera independiente.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966, 1976) mismo que fue considerado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mismo pacto que obtuvo la firma de 174 estados, garantizo el respeto total e irrestricto al código humano y, por lo tanto, también debe ser protegido por investigadores científicos.

En el ámbito nacional está el Código Nacional de la Integridad Científica CONCYTEC (2019), aplicándose a la comunicación de resultados y la relación de cooperación y mentoría durante las fases de formulación, proposición y realización, además las etapas de la actividad científica se condujeron basándose en los siguientes principios a) Honestidad en actividades de investigación y gestión. b) Honradez en totalidad de aspectos de investigación. c) Objetividad e imparcialidad sobre las relaciones laborales y profesionales. d) Veracidad, imparcialidad y responsabilidad en la realización y difusión del trabajo científico. e) Transparencia, actuando sin conflicto de intereses, manifestándolo y gestionándolo, sea éste económico o no.

Respecto de la ética de investigación, se enmarco en los *Principios del Código de la UCV con, R.C.U. N°0262-2020/UCV, (2020), de beneficencia*: consistió en la obligación de no ocasionar daño y velar por el bienestar de los participantes de estudio, sobre la base de previa evaluación de riesgos y beneficios potenciales, los *principios de justicia* para organización igualitaria del trato en la sociedad, durante la ejecución del proyecto, se evitó el uso de prejuicios o preferencias inapropiadas en perjuicio de colectivos desfavorecidos a la hora de participar. Cumpliendo el principio de consentimiento informado e informado, la protección irrestricta de la confidencialidad y la privacidad, así como el derecho de libre participación.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados de la investigación científica son la materialización de los propósitos del estudio que se ha llevado a cabo.

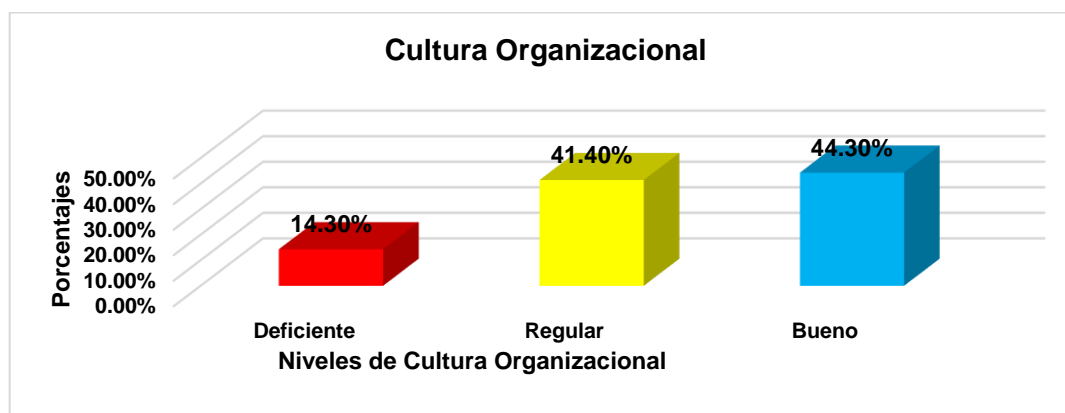
##### Resultados descriptivos

Los resultados descriptivos son un tipo de aproximación con el que se analizaron los datos con el análisis de la distribución de las frecuencias y los porcentajes obtenidos.

**Tabla 1 Distribución de Frecuencia de la variable cultura organizacional en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Deficiente</b>	10	14.3	14,3	14,3
<b>Regular</b>	29	41.4	41,4	55,7
<b>Bueno</b>	31	44.3	44,3	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 1 Cultura organizacional**

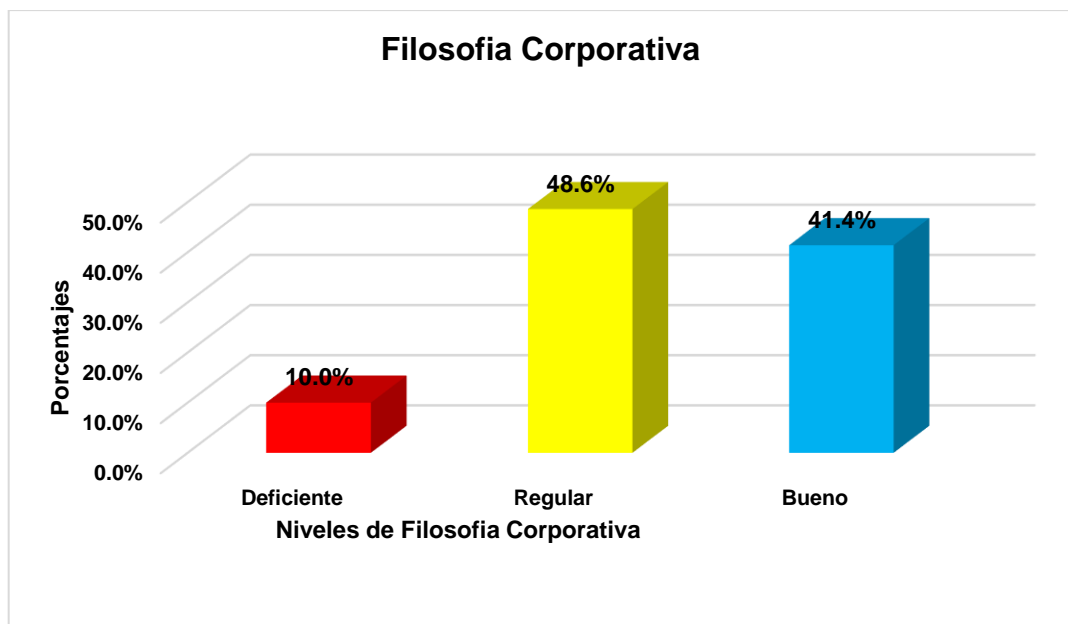


**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla y figura número 1, se observa que el nivel bueno obtuvo un 44,3% demostrando una percepción positiva en el personal con la cultura de la organización, asimismo, el 41,4% señala un nivel regular, por lo que la percepción de la cultura organizacional es solo regular y un 14,4% opino que presenta un nivel deficiente.

**Tabla 2 Distribución de frecuencia de la dimensión filosofía corporativa**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Deficiente</b>	7	10.0	10,0	10,0
<b>Regular</b>	34	48.6	48,6	58,6
<b>Bueno</b>	29	41.4	41,4	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 2 Filosofía corporativa**

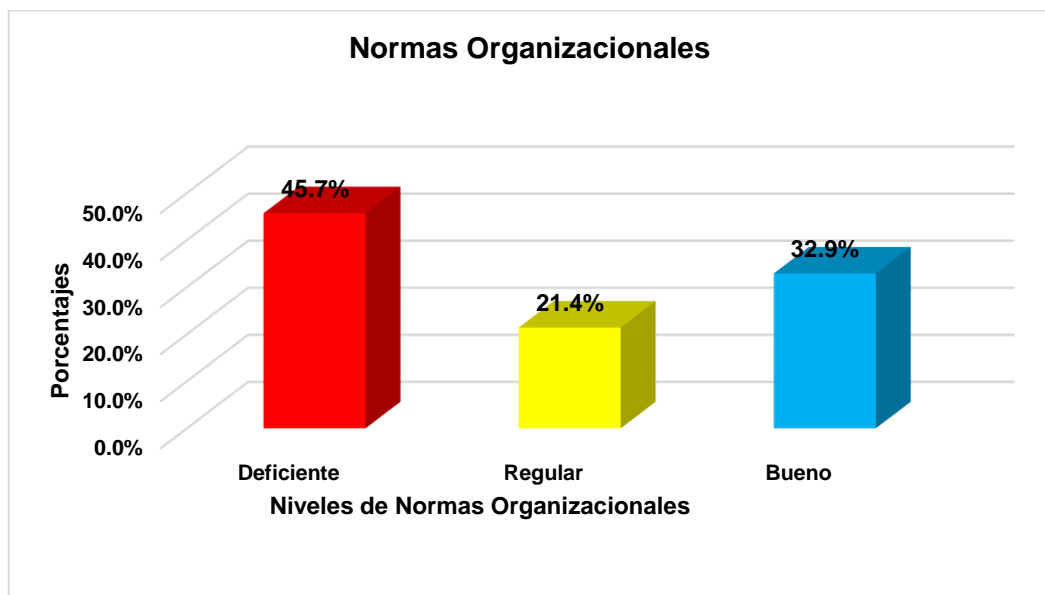


**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla y figura número 2, se observa que el nivel regular obtuvo un 48,6% demostrando una percepción regular del personal con respecto a la filosofía corporativa, asimismo, el nivel bueno obtuvo un 41,4% que opinan que la percepción de la filosofía corporativa es buena y un 10,0% señalaron un nivel deficiente.

**Tabla 3 Distribución de frecuencia de la dimensión normas organizacionales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Deficiente</b>	32	45,7	45,7	45,7
<b>Regular</b>	15	21,4	21,4	67,1
<b>Bueno</b>	23	32,9	32,9	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 3 Normas organizacionales**

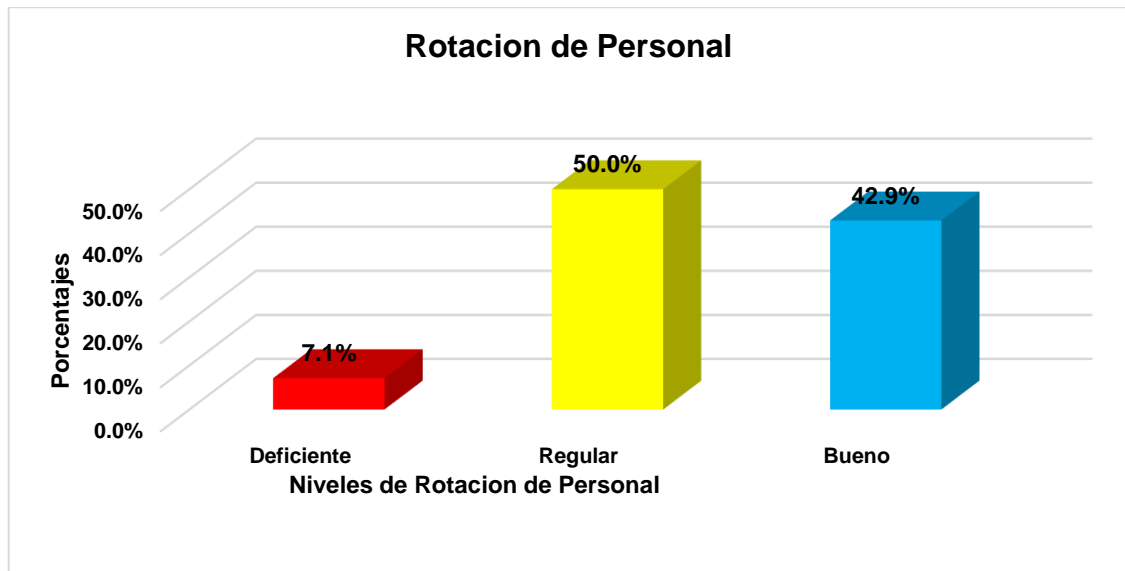


**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla y figura número 3, se observa un nivel deficiente con un 45,7% demostrando el cumplimiento negativo del personal con respecto a las normas organizacionales, asimismo, hubo una tendencia en el nivel bueno con un 32,9% que opinan que el cumplimiento de la norma organizacional es bueno y un 21,4% señalo un nivel regular.

**Tabla 4 Distribución de Frecuencia de la variable rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	7,1	7,1	7,1
Regular	35	50,0	50,0	57,1
Bueno	30	42,9	42,9	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 4 Rotación de personal**

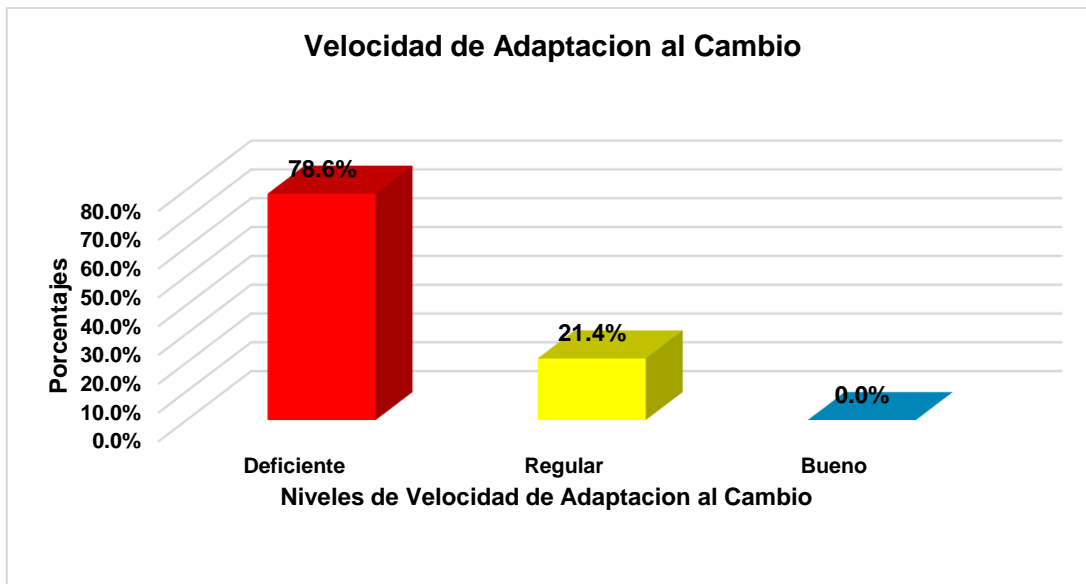


**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla y figura número 4, se observa un nivel regular con un 50,0% demostrando que la deserción es regular en el personal con respecto de la empresa, asimismo, hubo una tendencia en el nivel bueno con un 42,9 % lo cual demuestra que la deserción del personal tiene una tendencia en el nivel bueno y un 7,1% señaló un nivel deficiente.

**Tabla 5 Distribución de frecuencia de la dimensión velocidad de adaptación al cambio**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Deficiente</b>	55	78,6	78,6	78,6
<b>Regular</b>	15	21,4	21,4	100,0
<b>Bueno</b>	00	00,0	00,0	
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 5 Velocidad de adaptación al cambio**

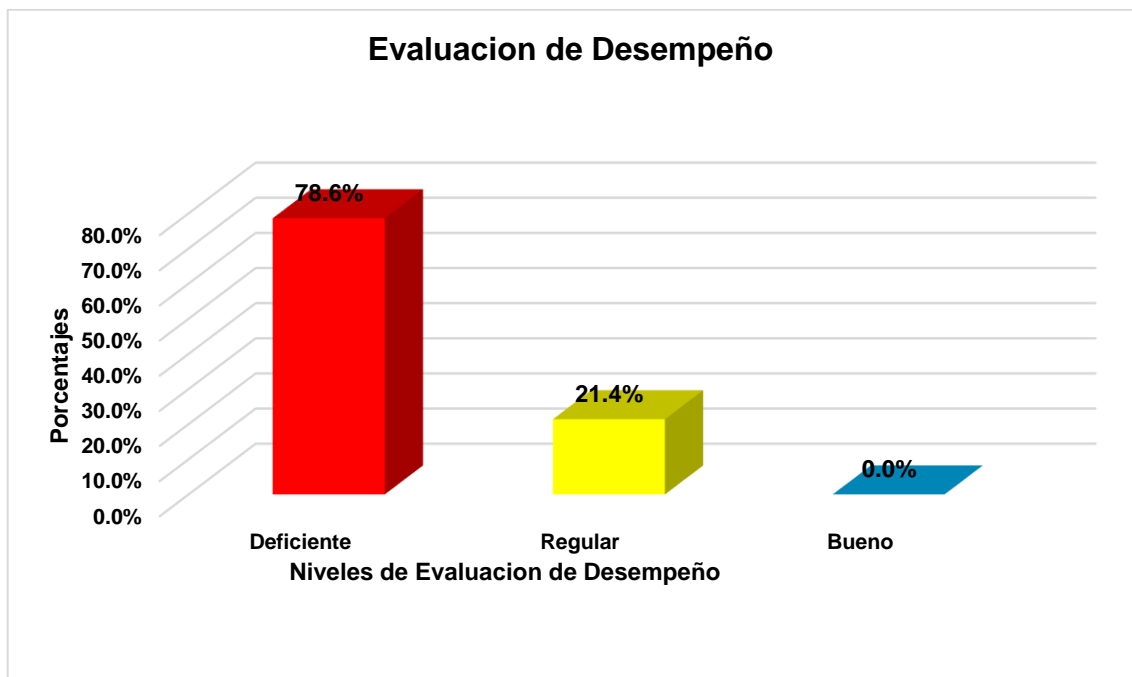


**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla y figura número 5, se observa un nivel deficiente con un 78,6% demostrando que la resistencia al cambio en el personal de la empresa, asimismo hubo una tendencia en el nivel regular con un 21,4 % lo cual demuestra que la velocidad de adaptación al cambio no funciona bien y no hubo nivel bueno en esta dimensión.

**Tabla 6 Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación de desempeño**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Deficiente</b>	55	78,6	78,6	78,6
<b>Regular</b>	15	21,4	21,4	100,0
<b>Bueno</b>	00	00,0	00,0	
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 6 Evaluación de desempeño**



**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla y figura número 6, se observa un nivel deficiente con un 82,9% demostrando una deficiente evaluación de desempeño en el personal de la empresa, asimismo, hubo una tendencia en el nivel regular con un 17,1% lo cual demuestra que la evaluación de desempeño no se aplica de manera correcta a los colaboradores y no hubo nivel bueno en esta dimensión.

## Resultados Inferenciales

Los resultados inferenciales buscaron la deducción estadística del fenómeno de investigación y sus implicancias para lo cual se realizaron pruebas de normalidad y contrastación de hipótesis.

### Prueba de normalidad

**Ho:** La cultura organizacional **SI** se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento, Lima.

**Ha:** La cultura organizacional **NO** se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento, Lima.

**Tabla 7 Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
<b>Cultura Organizacional</b>	,079	70	,200*
<b>Rotación de Personal</b>	,077	70	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, usada para muestras mayores a 50 (n= 70) fue quien determino los valores de p (Sig.) de 0.200 para V1 y p de 0.200 para V2, estableciendo el uso de estadística no paramétrica al ser el valor de los datos no normales.



### Prueba de hipótesis hipótesis general con el estadístico Rho de Spearman

**H<sub>i</sub>:** La cultura organizacional se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

**H<sub>0</sub>:** La cultura organizacional **NO** se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

**Tabla 8 Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables cultura organizacional y rotación de personal**

		<b>Cultura Organizacional</b>		
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Cultura Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>Rotación de Personal</b>	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla en la tabla 8 a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman señala que el valor de la correlación es .790 permitiendo afirmar la existencia de una relación positiva entre la variable cultura organizacional y la variable rotación de personal. Resultado que implica que el nivel de correlación a decir de (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018), es una relación de dirección positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la variable rotación de personal. con un nivel de p igual a 0.000 menor que 0.01 definiendo un resultado significativo. Por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis de investigación o alterna que menciona que; la cultura organizacional se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

## Hipótesis Específica 1

**H<sub>i</sub>:** La filosofía corporativa se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

**H<sub>0</sub>:** La filosofía corporativa **NO** se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

**Tabla 9** Correlación no paramétrica de Spearman entre la variable rotación de personal y la dimensión filosofía corporativa.

			Filosofía Corporativa	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Cultura	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
	Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Rotación de Personal	de	Coeficiente de correlación	,743**	1,000
	Personal	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla 9 presenta un valor de correlación de .743, a decir de (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018), permite afirmar que existe correlación de dirección positiva considerable entre la variable rotación de personal y la dimensión filosofía corporativa. con un valor de p igual a 0.000 menor que 0.01 que es significativo. Por lo que la toma de decisión es de rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación o alterna, que señala que; la filosofía corporativa se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

## Hipótesis Específica 2

**H<sub>1</sub>:** Las normas organizacionales se relacionan directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

**H<sub>0</sub>:** Las normas organizacionales **NO** se relacionan directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

**Tabla 10** Correlación no paramétrica de Rho Spearman entre la dimensión normas organizacionales y la variable rotación de personal

			Normas Organizacionales	Rotación de Personal
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Normas Organizacionales</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>Rotación de Personal</b>	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla 10 presenta un valor de correlación de .785 que a decir de (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018), permite afirmar que existe correlación de dirección positiva considerable entre la variable rotación de personal y la dimensión normas organizacionales. Con un valor de p igual a 0.000 menor que 0.01 señalando un resultado estadísticamente significativo. Por lo que la toma de decisión es de rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación o alterna, que señala que; las metas organizacionales se relacionan directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022

### Hipótesis Específica 3

**H<sub>1</sub>:** La cultura organizacional se relaciona directamente con la velocidad de adaptación al cambio en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

**H<sub>0</sub>:** La cultura organizacional **NO** se relaciona directamente con la velocidad de adaptación al cambio en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

**Tabla 11 Correlación no paramétrica de Spearman entre la variable cultura organizacional y la dimensión velocidad de adaptación al cambio.**

			Cultura Organizacional	Velocidad de Adaptación al Cambio
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Cultura Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>Velocidad de Adaptación al Cambio</b>	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla 11 presenta un valor de correlación de .798 que a decir de (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018), permite afirmar que existe correlación de dirección positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la dimensión velocidad de adaptación al cambio. Con un valor de p igual a 0.000 menor que 0.01 evidenciando un resultado estadísticamente significativo. Por lo que la toma de decisión es de rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación o alterna, que señala que; la cultura organizacional se relaciona directamente con la dimensión velocidad de adaptación al cambio en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

#### Hipótesis Específica 4

**H<sub>1</sub>:** La cultura organizacional se relaciona directamente con la evaluación de desempeño en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

**H<sub>0</sub>:** La cultura organizacional **NO** se relaciona directamente con la evaluación de desempeño en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

**Tabla 12** Correlación no paramétrica de Spearman entre la variable cultura organizacional y la dimensión evaluación de desempeño.

		Cultura Organizacional	Evaluación de Desempeño	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Cultura Organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	<b>Evaluación de Desempeño</b>	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

**Interpretación:** Los resultados representados en la tabla 12 presenta un valor de correlación de .747 que a decir de (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018), permite afirmar que existe correlación de dirección positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la dimensión evaluación de desempeño. Con un valor de p igual a 0,000 menor que 0,01 señalando un resultado estadísticamente significativo. Por lo que la toma de decisión es de rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación o alterna, que señala que; la cultura organizacional se relaciona directamente con la evaluación de desempeño en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento en Lima, 2022.

## V. DISCUSION

Los resultados en la investigación ejecutada, detalla la hipótesis general en primer término citando las V1 y V2 en los colaboradores de una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima; el análisis exploratorio obtenidos del análisis univariado sobre cultura organizacional señala que el 14,3 % de los empleados manifiestan que la cultura organizacional afecta de manera deficiente en la rotación de personal en los colaboradores de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento; el 41,4 % manifiesta una afectación regular de la cultura organizacional y el 44,3 % manifiesta una cultura organizacional positiva presente en los colaboradores de la empresa.; este resultado indica que la V1 está siendo aplicada de manera óptima en la aceptación de los colaboradores. En relación a la V2 el 50% de los colaboradores manifiestan que la V2, a consecuencia de la V1 afecta de manera regular en los colaboradores; el 42,9 % de los colaboradores manifiestan que la V2, a consecuencia de la V1 influye de manera buena en los colaboradores de la empresa; el 7,1 % de los colaboradores manifiestan que la V2, a consecuencia de la V1 afecta de manera deficiente en los colaboradores

Luego del análisis inferencial se determinó que V1 y V2 obtuvo un coeficiente de correlación de 0.790 y una significancia bilateral de  $p$  igual a 0.000 que es menor a 0.01 en la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, indicando correlación positiva en las variables estudiadas. Coincidiendo con la investigación de Piña Pinedo (2020), el cual expuso que los colaboradores no tienen reconocimiento por parte de su organización así como la falta de motivación y la falta de un liderazgo positivo, además de una abandono por parte del área administrativa. Asimismo, Pilco de la Cruz, (2022), expuso resultados que mostro que el nivel de cultura organizacional obtenida fue satisfactoria de un 70%, como también lo es el de desempeño laboral (96,7%) para las dos propiedades respectivamente. Finalmente, se halló la presencia negativa y baja ( $-0.040$ ), pero no significativa ( $p=0.834 > 0.05$ ).

La empresa de reclutamiento y adquisición de talento aplico la cultura organizacional de manera correcta en cuanto a su misión, visión y valores por lo cual

existe una correlación positiva considerable con la rotación de personal, sin embargo no es así con las normas organizacionales que mayoritariamente no se toma muy en cuenta en la empresa por parte de los jefes como lo menciona Bashayreh, (2017) quien mostro que hubo una interrelación de las normas organizacionales y procedimientos con la cultura de la empresa. Concluyendo, que tras ser comparando los resultados en medida de las variables estudiadas se alcanzó una relación de dirección positiva y considerable a través del análisis univariado, como se evidencia existe buena relación, lo cual permite afirmar que la cultura organizacional percibió el 44,3 % de nivel de confianza y nivel deficiente de 14,3% que hace evidencia la rotación de personal de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento. Para que la cultura organizacional tenga mejores resultados los directivos de la empresa deben colocar especial atención en los trabajadores que laboran con desgano y no cumplen con sus procesos, porque son ellos los que buscan otras opciones de trabajo porque no se adaptan a la cultura de la organización muchas veces por la falta estrategias y recursos de comunicación y una presencia deficiente de liderazgo en los jefes.

Con relación a la primera hipótesis específica se afirma que, la existencia de correlación de dirección positiva considerable entre la dimensión de filosofía corporativa y la rotación de personal, lo que favorecería al personal de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento. Los resultados obtenidos de la estadística inferencial bivariado se mencionan que el 41,4 % manifestó que cuando la filosofía corporativa es buena, la rotación del personal también tiene un nivel bueno; el 48,6% considera que cuando la filosofía corporativa es regular, la rotación de personal también es regular; así también el 10,0 % manifestó cuando la filosofía corporativa es deficiente, la rotación de personal también presente es de nivel deficiente. En cuanto a la correlación de la dimensión de filosofía corporativa y la variable rotación de personal el resultado fue una correlación = 0.743 y un sig. (bilateral) = 0.000; en tal sentido la decisión es declinar la hipótesis nula y reconocer la hipótesis de trabajo o alterna afirmando que; existe una correlación de dirección positiva considerable entre la dimensión filosofía corporativa y la variable rotación de personal en los colaboradores. El resultado tiene relación con investigación de Van Hoorn, (2017) que

indica que la transformación de la misión y visión de la empresa tiene un alto exponente en la modificación de la deserción de los trabajadores, ya que, estas aparentemente dejan mucho espacio para la deshonestidad y el comportamiento poco ético en general.

Con relación a la empresa de reclutamiento y adquisición de talento, la filosofía corporativa no está muy clara y entendible y poco comunicada a los colaboradores que ingresan a laborar por esta razón hay deserción en los trabajadores. En conclusión comparando la dimensión y variable de estudio se señala la existencia de una relación de dirección positiva considerable del análisis bivariado, donde se afirma que la filosofía corporativa alcanzó una escala del 48,6 % referente a un nivel regular y con un nivel deficiente del 10,0 % en la variable rotación de personal de la empresa, por lo que la misión, visión y valores de la empresa deben ser entendibles para que el trabajador capte la cultura de la organización y decida quedarse en la institución porque encuentra satisfacciones laborales, profesionales y personales.

Para la segunda hipótesis específica afirma la existencia de correlación de dirección positiva considerable entre la dimensión normas organizacionales y la variable rotación de personal, lo que favorecería al personal de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento.

Los resultados obtenidos de la estadística inferencial bivariado se mencionan que el 32,9 % evidenció que cuando las normas organizacionales son buenas, la rotación de personal también tiene un nivel bueno; el 21,4% considera que cuando las normas organizacionales son regulares, la rotación de personal es deficiente; Sin embargo, el 45,7 % manifestó cuando las normas organizacionales son regulares, la rotación de personal es deficiente. La correlación de la dimensión normas organizacionales y la variable rotación de personal obtuvo como resultado un coeficiente de correlación = 0.785 y un sig. (bilateral) = 0.000; en tal sentido la decisión es declinar la hipótesis nula y reconocer la hipótesis de trabajo o alterna afirmando así que existe una correlación de dirección positiva considerable entre la dimensión normas organizacionales y la variable rotación de personal en los colaboradores de la



empresa de reclutamiento y adquisición de talento. El resultado tiene relación con investigación Bashayreh, (2017) quien demostró que hubo una interrelación de las normas organizacionales y procedimientos con la cultura de la empresa.

La empresa reporta que las normas organizacionales no están bien implementadas ocasionando que haya mayor deserción en la empresa. En conclusión, comparando la dimensión y variable de estudio evidencian una relación de dirección positiva considerable tras el análisis bivariado, donde se concluye que las normas organizacionales alcanzaron una escala del 21,4 % es decir un nivel regular y un nivel deficiente del 45,7 % en la rotación de personal en la compañía, por lo cual las normas organizacionales deben ser lo más claras y específicas posible, porque los trabajadores muchas veces no entienden las disposiciones que se emiten y crean confusión por falta de liderazgo y motivación eficaz.

La hipótesis específica tercera, permite afirmar que la existencia de correlación de dirección positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la dimensión velocidad de adaptación al cambio lo que favorecería a los colaboradores de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento. La estadística inferencial bivariada reporta el resultado que el 41,4 % evidenció que cuando la cultura organizacional es regular, la velocidad de adaptación al cambio es de nivel regular, el 14,3 % considera que cuando la cultura organizacional es de nivel deficiente, la velocidad de adaptación al cambio también tiene un nivel deficiente, sin embargo, el 44,3 % manifestó cuando la cultura organizacional es buena, la velocidad de adaptación presenta un nivel deficiente. La correlación de la variable cultura organizacional y la dimensión velocidad de adaptación es = 0.798 y un sig. (bilateral) = 0,000; en tal sentido la decisión es declinar la hipótesis nula y reconocer la hipótesis de trabajo o alterna afirmando que existe una correlación de dirección positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la dimensión velocidad de adaptación al cambio en los colaboradores de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento. El resultado tiene relación con investigación de Bravo Rojas et al. (2021) quienes identificaron que las principales barreras presentes en relación al cambio cultural, son aquellas relacionadas a la comunicación y las actitudinales, de

igual manera, señalan que los programas relacionados al proceso de planificación y capacitación de estrategias de comunicación óptimas y que cubra a la mayoría de personal son claves para el progreso de toda organización.

La empresa reporta que existe poca adaptación al cambio por la falta de comunicación apropiada, falta de capacitación al ingresar a laborar, por lo cual no se adaptan a las exigencias del estilo de trabajo. En conclusión comparando la variable y dimensión de estudio se evidenció una correlación de dirección positiva considerable del análisis bivariado, afirmando así que la cultura organizacional presenta un nivel regular con 41,4% y un nivel deficiente del 14,3% en la dimensión velocidad de adaptación al cambio en la empresa, por lo cual se debe capacitar al personal en la ejecución de actividades eficiente para la realización de los procesos reclutamiento y de procesos de selección, tomando en cuenta los tiempos de entrega, para que se adapte rápidamente al cambio en la modalidad de entrega de resultados de la organización.

Para finalizar, la cuarta hipótesis específica, permite afirmar la existencia de correlación de dirección positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la dimensión evaluación de desempeño lo que favorecería al personal de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento. La estadística inferencial bivariado entrega los resultados de los cuales se menciona que el 41.4 % manifestó que cuando la cultura organizacional es regular, la evaluación de desempeño también presenta un nivel regular, el 14,3% considera que cuando la cultura organizacional es deficiente, la evaluación de desempeño es deficiente; Sin embargo, el 44.3 % manifestó que cuando la cultura organizacional presenta un valor bueno, la valoración del desempeño es deficiente. La correlación de la variable cultura organizacional y la dimensión evaluación de desempeño presenta un nivel = 0.747 y un sig. = 0,000; en tal sentido la decisión es declinar la hipótesis nula y reconocer la hipótesis de trabajo o alterna afirmando que existe una correlación de dirección positiva considerable entre la variable cultura organizacional y la dimensión evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento. El resultado tiene relación con investigación de Bashayreh, (2017), quien expreso que existe un

nexo significativo limitado entre la cultura organizacional y evaluación de desempeño, que permitió fomentar el desarrollo, los estilos de comportamiento, la estabilidad y la comunicación.

La empresa reporta pocos planes de reconocimiento y mejora en el trabajo así como falta de bonos de desempeño. En conclusión comparando la variable y dimensión de estudio demostró una relación de dirección positiva considerable del análisis bivariado, en conclusión, la cultura organizacional alcanzo una escala del 41,4 % es decir un nivel regular y un nivel deficiente del 14,3% en la dimensión evaluación de desempeño en la empresa, por lo cual se debe adoptar medidas precisas de evaluaciones de desempeño con el fin de controlar la calidad y la eficiencia del trabajo, pero también implementando los bonos de desempeño que servirán de motivación al personal.

## **VI. CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Con un valor de correlación de Rho de Spearman ( $r_s$ ) de dirección positiva y significativa como se evidencia el  $r_s$  es .790 y un nivel de sig. (bilateral) de .000, se concluye que; la cultura organizacional se relaciona directamente con la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022.

**SEGUNDA:** Con un valor de  $r_s$  de dirección positiva significativa como se evidencia el  $r_s$  es .743 y un nivel de sig. (bilateral) de .000, se concluye que se relaciona directamente la primera dimensión de la V1 con la V2 en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022.

**TERCERA:** Con un valor de  $r_s$  de dirección positiva significativa como se evidencia el  $r_s$  es .785 y un nivel de sig. (bilateral) de .000, se concluye que; se relaciona directamente la segunda dimensión de la V1 con la V2 en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022

**CUARTA:** Con un valor de  $r_s$  de dirección positiva significativa como se evidencia el  $r_s$  es .789 y un nivel de sig. (bilateral) de .000, se concluye que; se relaciona directamente la V1 con la primera dimensión de V2 en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022

**QUINTA:** Con un valor de  $r_s$  de dirección positiva significativa como se evidencia el  $r_s$  es .747 y un nivel de sig. (bilateral) de .000, se concluye que; se relaciona directamente la V1 con la segunda dimensión de la V2 en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** La recomendación en dirección a los directivos es colocar especial atención en los trabajadores que laboran con desgano y no cumplen con sus procesos, porque son ellos los que buscan otras opciones de trabajo porque no se adaptan a la cultura de la organización muchas veces por la falta y deficiencia en la comunicación y la ausencia de liderazgo en los jefes.

**SEGUNDA:** Asimismo se recomienda que tanto la misión, la visión y los valores organizacionales deben ser entendibles para que el trabajador capte la cultura de la organización y decida quedarse en la institución porque encuentra satisfacciones laborales, profesionales y personales.

**TERCERA:** Se recomienda que las normas organizacionales sean lo más claras y específicas posible, porque los trabajadores muchas veces no entienden las disposiciones que se emiten y crean confusión por falta de liderazgo y motivación eficaz

**CUARTA:** De la misma manera se recomienda una capacitación periódica a los colaboradores en la ejecución eficiente de las actividades y procesos relacionados a la selección y en los tiempos de entrega, para que se adapte rápidamente al cambio en la modalidad de entrega de resultados de la organización.

**QUINTA:** Por último, se recomienda que se adopte medidas precisas de evaluaciones de desempeño con la finalidad de medir y de controlar la presencia de calidad y eficacia del trabajo, pero también implementando los bonos de desempeño que servirán de motivación al personal.

## REFERENCIAS

- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1620/1625>
- Aranibar Gutiérrez, M. F., Melendres Carlos, V. D., Ramírez Barón, M. C., & García Rivera, B. R. (2018). Los Factores De La Rotación De Personal En Las Maquiladoras De Exportación De Ensenada, B.C. *Revista Global de Negocios*, 2(6), 25-40.
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias. En *Libro Investigación* (3a edición). Grupo Editorial Patria.  
<http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bashayreh, A. M. (2017). Organizational Culture and Effect on Organizational Performance: Study on Jordanian Insurance Sector. En *Capítulo 62* (p. 15).  
<https://doi.org/10.4018/978-1-5225-1913-3.ch062>
- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodríguez, M. J., Paz Campaña, A. E., & Huamani Alhuay, E. F. (2021). Cultural change and resistance in organizational settings. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 404-416.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.26>
- Burga Rios, J. D. R. (2018). Cultura Organizacional y Su Influencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Créditos y Cobranzas Chiclayo 2017 [Universidad Señor de Sipán]. En *Tesis*. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Castillon Fabian, R. (2019). Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. En *Tesis Maestría*. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/323347585.pdf
- Chaitali Naynesh, P. (2021). The effect of organizational culture on Employee Engagement - A Study A cross the Recruitment Sector in Gujarat [Gujarat Technological University Ahmedabad]. En *Tesis Doctoral*.

[http://gtusitecirculares.s3.amazonaws.com/uploads/Fullthesis\\_149997292003\\_715897.pdf](http://gtusitecirculares.s3.amazonaws.com/uploads/Fullthesis_149997292003_715897.pdf)

- Código de ética de Investigación Científica y Tecnológica. (2020). Antecedentes Legales Internacionales, Nacionales e Institucionales. En *Norma* (p. 5). Vicerrectorado de Investigación de Ciencia y Tecnología.  
<https://www.utic.edu.py/investigacion/index.php/reglamentos/codigo-de-etica-de-investigacion-cientifica-y-tecnologica>
- Coll Morales, F. (2020). *Rotación de personal*. Economipedia.com.  
<https://economipedia.com/definiciones/rotacion-de-personal.html>
- CONCYTEC. (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. En *Concytec* (pp. 1-17). CONCYTEC.  
[http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2193/1/codigo\\_nacional\\_integridad\\_cientifica.pdf%0Ahttps://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2193/1/codigo_nacional_integridad_cientifica.pdf%0Ahttps://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf)
- Contreras Cueva, A. B., & Gómez Gómez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista De Investigación Sigma*, 5(01), 59.  
<https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>
- Dávila, K., & Maguiña, R. (2019). Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro. En *Tesis*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- de Leon, M. V. (2020). Impact of managerial communication, managerial support, and organizational culture difference on turnover intention: A tale of two merged banks. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 13.  
[https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.30](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.30)
- Espinoza Freire, E. E. (2019). *Las Variables y su Operacionalización en la Investigación Educativa. Segunda Parte*. 15(69), 10. file:///D:/0000\_MOF ESMERALDA/MAESTRIA MERA/Tesis Esmeralda Oficial/Las variables y su operacionalización.pdf

- Guevara Fernández, K., & Guevara Fernández, N. (2020). Rotacion de Personal y su Relacion con la Satisfaccion del Cliente en Financiera Crediscotia Jaen - 2019 [Universidad Señor de Sipan]. En *Tesis*.  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7031/Guevara Fernández Karely & Guevara Fernández Norely.pdf?sequence=1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7031/Guevara_Fernández_Karely_&_Guevara_Fernández_Norely.pdf?sequence=1)
- Gutierrez Fierro, M. (2013). La Cultura Organizacional, Variable Importante Para Obtener Ventaja Competitiva. En *Tesis Maestria*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Hernandez-Olivares, S. E., Cruz-Netro, Z. G., Meza Morales, M. I., & Carmen, C.-N. L. Del. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte Turnover of personnel, personnel satisfaction, motivation. *Articulo Revista Sociología Contemporánea Junio*, 4(11), 43-50.  
[www.ecorfan.org/bolivia](http://www.ecorfan.org/bolivia)
- Hernandez-Olivares, S. E., Cruz-Netro, Z. G., Meza Morales, M. I., & Cruz-Netro, L. D. C. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista de Sociología*, 4(2), 43-50.  
[https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia\\_Contemporanea/vol4num11/Revista\\_Sociologia\\_Contemporanea\\_V4\\_N11.pdf#page=53](https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11.pdf#page=53)
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigacion. Las rutas cuantitativa y mixta. En *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigacion. En S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Libro* (Sexta Edic). Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado-Dianderas Smith, E., & Rivera León, F. (2006). El Requerimiento del Marco Epistemológico en las Tesis De Post Grado. *Gestión en el Tercer Milenio*, 9(17), 103-105. <https://doi.org/10.15381/gtm.v9i17.9327>



- Keller, A., & Kokkinis, A. (2022). The senior managers and certification regime in financial firms: an organisational culture analysis. *Journal of Corporate Law Studies*, 22(1), 37. <https://doi.org/10.1080/14735970.2022.2054165>
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Moreno Perez, J. R., & Lemus Rincon, J. J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans S.A.S. de la ciudad de Bogotá D.C. [Universidad Santo TOMas de Colombia]. En *Tesis*. <https://doi.org/10.15332/tg.pre.2020.00132>
- Palkina, E. (2022). Transformation of business models of logistics and transportation companies in digital economy. *Transportation Research Procedia*, 63, 2130-2137. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.06.239>
- Petrič, G., & Roer, K. (2022). The impact of formal and informal organizational norms on susceptibility to phishing: Combining survey and field experiment data. *Telematics and Informatics*, 67(December 2021). <https://doi.org/10.1016/j.tele.2021.101766>
- Pilco de la Cruz, G. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral de los analistas de una cooperativa de ahorro y créditos de Trujillo, 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. En *Tesis Maestría*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85369/Pilco\\_DLCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85369/Pilco_DLCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Piña Pinedo, N. L. (2020). Propuesta para Reducir la Rotación de Personal en una Empresa de Servicio, Lima 2020 [Universidad Norbert Wieber]. En *Tesis*. [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3917/T061\\_75195734\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3917/T061_75195734_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- PricewaterhouseCoopers. (2019). PricewaterhouseCoopers LLP Members' report and financial statements for the financial year ended 30 June 2019. En *Libro*.

<https://www.pwc.co.uk/annualreport/assets/2019/pdf/annual-report-2019-financial-statements.pdf>

- R.C.U. N°0262-2020/UCV. (2020). Código de etica en investigacion. En *Vicerrectorado de Investigación* (pp. 1-19). Resolucion d Consejo Universitario N°0262-2020/UCV. <https://es.scribd.com/document/509036811/Codigo-de-etica-en-Investigacion-UCV>
- Rafael Rojas, F. (2019). La Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santo Cristo de Bagazán Agencia Moyobamba [Universidad Nacional Agraria de la Selva]. En *Tesis*. [http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1832/TS\\_FRR\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1832/TS_FRR_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuvar, I., & Roza, A. (2018). Cultura organizacional, Retos y Desafíos para las Organizaciones Saludables. *Gerencia*, 39(22), 14. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/a18v39n22p27.pdf>
- Rojas Portocarrero, F. A. (2020). Facultad de ciencias de gestión escuela profesional de administración de empresas [Universitat Autonoma del Peru]. En *Tesis*. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1356>
- Sánchez Henríquez, J., & Calderón Calderón, V. (2012). Diseño del Proceso de Evaluación del Desempeño del Personal y las Principales Tendencias que Afectan su Auditoría. *Pensamiento & Gestion*, 323, 10. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1701-Texto del artículo-23643-2-10-20140508.html>
- Soto, I., & Campomanes, S. (2021). Politicas de Comunicacion Interna y la Identidad Corporativa en una Entidad Publica en Puente Piedra, año 2019 [Universidad Privada del Norte]. En *Tesis*. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26970/Campomanes Olortegui%2C Sheshira Michelly-Soto Rios%2C Ivette Stephany.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26970/Campomanes%20Olortegui%2C%20Sheshira%20Michelly-Soto%20Rios%2C%20Ivette%20Stephany.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Stefano, F. D. E., Bonet, R., & Camuffo, A. (2018). Does losing temporary workers

matter? The effects of planned turnover on replacements and unit performance.  
*Academy of Management Journal*, 62(4), 56.  
<https://doi.org/10.5465/amj.2017.0291>

Valentin Rodriguez, H. (2017). *Tesis : Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur , 2016 .*

Van Hoorn, A. (2017). Organizational Culture in the Financial Sector: Evidence from a Cross-Industry Analysis of Employee Personal Values and Career Success.  
*Journal of Business Ethics*, 146(2), 451-467. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2932-6>

Vito, R. (2020). Key variations in organizational culture and leadership influence: A comparison between three children's mental health and child welfare agencies.  
*Children and Youth Services Review*, 108(November 2019), 104600.  
<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2019.104600>

**ANEXO A. Tabla 13 Operacionalización de variables**

<b>Variable Independiente</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Cultura organizacional</b>	Soto y Campomanes, (2021) (Petrič y Roer, 2022) y Vito, (2020), manifestaron que la cultura organizacional esta comprendida por la misión, la visión y los valores de la organización, representados por la <i>filosofía corporativa</i> , asimismo indicaron que las normas organizacionales establecen pautas y reglas de comportamiento humano prescritas que a través de este proceso dinamico crea un fuerte vinculo con la influencia del liderazgo que posibilita el funcionamiento efectivo de las organizaciones.	Las dimensiones derivadas de la definición Conceptual son:  La filosofía corporativa que representa a la misión, visión y valores de la empresa.  Las normas organizacionales que involucran al comportamiento humano, funcionamiento organizacional y al liderazgo.	<b>D<sub>1,1</sub>:</b> Filosofía Corporativa  <b>D<sub>1,2</sub>:</b> Normas Organizacionales	<b>I<sub>1,1,1</sub>:</b> Misión <b>I<sub>1,1,2</sub>:</b> Visión <b>I<sub>1,1,3</sub>:</b> Valores  <b>I<sub>1,2,1</sub>:</b> Comportamiento humano <b>I<sub>1,2,2</sub>:</b> Funcionamiento organizacional <b>I<sub>1,2,3</sub>:</b> Liderazgo
<b>Variable Dependiente</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Rotacion de Personal</b>	Los autores Aranibar Gutiérrez et al., (2018), Matabanchoy-Tulcán et al., (2019) y Palkina, (2022), expresaron que la rotación de personal es uno de los aspectos más notables del recurso humano de una organización y por lo tanto es importante la velocidad de adaptación al cambio de la forma organizativa del entorno externo, la cual involucra la eficacia de su actividad, comunicación y la economía digital, asimismo la evaluación de desempeño que permite el diseño de planes de reconocimiento y mejora otorgando un bono en aquellos casos que así lo requiera.	Las dimensiones derivadas de la definición Conceptual son:  La velocidad de adaptación al cambio que involucra la eficacia de la actividad, economía digital y comunicación.  La evaluación de desempeño que incluye planes de reconocimiento, planes de mejora y bono de desempeño.	<b>D<sub>D,1</sub>:</b> Velocidad de adaptación al cambio  <b>D<sub>D,2</sub>:</b> Evaluacion de desempeño	<b>I<sub>D,1,1</sub>:</b> Eficacia de la actividad <b>I<sub>D,1,2</sub>:</b> Economía digital <b>I<sub>D,1,3</sub>:</b> Comunicación  <b>I<sub>D,2,1</sub>:</b> Planes de reconocimiento <b>I<sub>D,2,2</sub>:</b> Planes de mejora <b>I<sub>D,2,3</sub>:</b> Bono por desempeño

## ANEXO C. FICHAS TECNICAS DE INSTRUMENTOS

Tabla 14 Ficha técnica del primer instrumento

<b>Datos para consignar</b>	
Nombre	Cuestionario para evaluar la percepción de la cultura organizacional
Objetivo	Analizar la cultura organizacional en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento
Autor	Esmeralda del Rocío Córdova Barrios
Adaptación	Elaboración propia
Administración	Individual
Duración	15 minutos
Sujetos de aplicación	Colaboradores de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento
Fecha de aplicación	Del 10 de octubre al 10 de diciembre de 2022
Escala de medición	Online <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nunca</li><li>2. Poco</li><li>3. Regular</li><li>4. Mucho</li><li>5. Siempre</li></ol>

**Tabla 15. Ficha técnica del segundo instrumento**

<b>Datos para consignar</b>	
Nombre	Cuestionario para estudiar la percepción de la rotación de personal
Objetivo	Estudiar la percepción de la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento
Autor	Esmeralda del Rocío Córdova Barrios
Adaptación	Elaboración propia
Administración	Individual
Duración	15 minutos
Sujetos de aplicación	Colaboradores de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento
Fecha de aplicación	Del 10 de octubre al 10 de diciembre de 2022
Escala de medición	Online 6. Nunca 7. Poco 8. Regular 9. Mucho 10. Siempre

## ANEXO D. CUESTIONARIO DE LAS VARIABLES

El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

### CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, usted encontrará un cuestionario que consta de 20 preguntas, el cual busca medir la cultura organizacional en su organización. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con un aspa (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

**1. Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**2. Se comprende bien el propósito de la organización.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**3. Los objetivos de la organización están claramente entendidos.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**4. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**5. Las decisiones estratégicas que se toman se proyectan al futuro de la empresa.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**6. Los valores de la empresa hacen la diferencia con otras empresas del rubro.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**7. Los valores organizacionales se respetan.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**8. Los principios de la organización son los que guían las decisiones que se toman.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**9. En los equipos de trabajo, existe una relación armoniosa.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**10. Las normativas de la empresa guardan relación con los aspectos organizacionales.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

11. **Las reglas de comportamiento prescritas son parte de la cultura en su organización.\***  
 Nunca Regular Siempre  
 Poco Mucho
12. **Considera que el comportamiento organizacional es una herramienta para comprender mejor la conducta de los trabajadores.\***  
 Nunca Regular Siempre  
 Poco Mucho
13. **Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.\***  
 Nunca Regular Siempre  
 Poco Mucho
14. **La estructura de la empresa está acorde con su misión.\***  
 Nunca Regular Siempre  
 Poco Mucho
15. **El funcionamiento de la organización se realiza en base a guías establecidas.\***  
 Nunca Regular Siempre  
 Poco Mucho
16. **Se ejecutan las actividades de manera sistemática para lograr objetivos.\***  
 Nunca Regular Siempre  
 Poco Mucho
17. **El gerente aplica los conocimientos relativos a la forma de actuar en la organización.\***  
 Nunca Regular Siempre  
 Poco Mucho
18. **Su jefe es un líder innovador y transformacional.\***  
 Nunca Regular Siempre  
 Poco Mucho
19. **El líder promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.\***  
 Nunca Regular Siempre  
 Poco Mucho
20. **El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan\***  
 Nunca Regular Siempre  
 Poco Mucho Nunca



## CUESTIONARIO DE ROTACION DE PERSONAL

A continuación, usted encontrará un cuestionario que consta de 20 preguntas, el cual busca medir la rotación de personal en su organización. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con un aspa (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

**1. El flujo de trabajadores en la organización se mantiene constante.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**2. Los trabajadores logran los objetivos organizacionales.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**3. El trabajo se realiza en función a planes establecidos.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**4. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**5. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**6. El uso de la tecnología de la información en el servicio que se brinda es eficaz.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**7. La organización promueve el desarrollo del personal.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**8. La organización fomenta y promueve la comunicación.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**9. Los canales de comunicación son los correctos en la organización.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**10. Existen suficientes canales de comunicación.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**11. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.\***

Nunca	Regular	Siempre
Poco	Mucho	

**8. Se valora los altos niveles de desempeño.\***

Nunca Poco	Regular Mucho	Siempre
---------------	------------------	---------

**13. Se reconoce los logros en el trabajo.\***

Nunca Poco	Regular Mucho	Siempre
---------------	------------------	---------

**14. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.\***

Nunca Poco	Regular Mucho	Siempre
---------------	------------------	---------

**15. Los planes de mejora en el trabajo se aplican eficientemente.\***

Nunca Poco	Regular Mucho	Siempre
---------------	------------------	---------

**16. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.\***

Nunca Poco	Regular Mucho	Siempre
---------------	------------------	---------

**17. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.\***

Nunca Poco	Regular Mucho	Siempre
---------------	------------------	---------

**18. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.\***

Nunca Poco	Regular Mucho	Siempre
---------------	------------------	---------

**19. El bono por desempeño es atractivo en comparación con la de otras organizaciones.\***

Nunca Poco	Regular Mucho	Siempre
---------------	------------------	---------

**20. La bonificación por desempeño justifica el esfuerzo en el trabajo.\***

Nunca Poco	Regular Mucho	Siempre
---------------	------------------	---------

## ANEXO E: DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **GUSTAVO ZARATE RUIZ**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en gestión del talento humano de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula A-1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: Cultura organizacional y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....  
**Córdova Barrios Esmeralda del Rocío**  
D.N.I 72620830

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### VARIABLE: Cultura organizacional

Soto y Campomanes, (2021) (Petrič y Roer, 2022) y Vito, (2020), manifestaron que la cultura organizacional está comprendida por la misión, la visión y los valores de la organización, representados por la filosofía corporativa, asimismo indicaron que las normas organizacionales establecen pautas y reglas de comportamiento humano prescritas que a través de este proceso dinámico crea un fuerte vínculo con la influencia del liderazgo que posibilita el funcionamiento efectivo de las organizaciones.

Soto, I., & Campomanes, S. (2021). Políticas de Comunicación Interna y la Identidad Corporativa en una Entidad Publica en Puente Piedra, año 2019 [Universidad Privada del Norte]. En Tesis. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26970/Campomanes%20Olortegui%2C%20Sheshira%20Michelly-Soto%20Rios%2C%20Ivette%20Stephany.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Petrič, G., & Roer, K. (2022). The impact of formal and informal organizational norms on susceptibility to phishing: Combining survey and field experiment data. *Telematics and Informatics*, 67(December 2021). <https://doi.org/10.1016/j.tele.2021.101766>

Vito, R. (2020). Key variations in organizational culture and leadership influence: A comparison between three children's mentalhealth and child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*, 108(November 2019), 104600. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2019.104600>

### DIMENSIÓN 1: Filosofía corporativa

Es un conjunto de principios y creencias que guían todas las decisiones de una organización.

### DIMENSION 2: Normas organización

Las normas organizacionales establecen las pautas, normativas y principios de la empresa en relación a diferentes aspectos.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

DI M	INDICADORES	N °	ITE MS	Instrumen to
FILOSOFIA CORPORATIVA	1.1 MISIÓN	1	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	Cuestionario con escala
		2	Se comprende bien el propósito de la organización.	
		3	Los objetivos de la organización están claramente entendidos.	
	1.2 VISIÓN	4	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
		5	Las decisiones estratégicas que se toman se proyectan al futuro de la empresa.	
	1.3 VALORES	6	Los valores de la empresa hacen la diferencia con otras empresas del rubro.	
		7	Los valores organizacionales se respetan.	
		8	Los principios de la organización son los que guían las decisiones que se toman.	
		9	En los equipos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
NORMAS ORGANIZACIONALES	2.1 COMPORTAMIENTO HUMANO	10	Las normativas de la empresa guardan relación con los aspectos organizacionales.	Siempre Muc ho Regu lar Poco Nun ca
		11	Las reglas de comportamiento prescritas son parte de la cultura en su organización	
		12	Considera que el comportamiento organizacional es una herramienta para comprender mejor la conducta de los trabajadores.	
	2.2 FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL	13	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
		14	La estructura de la empresa está acorde con su misión.	
		15	El funcionamiento de la organización se realiza en base a guías establecidas.	
		16	Se ejecutan las actividades de manera sistemática para lograr objetivos.	
	2.3 LIDERAZGO	17	El gerente aplica los conocimientos relativos a la forma de actuar en la organización.	

	1 8	Su jefe es un líder innovador y transformacional.
	1 9	El líder promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.
	2 0	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		S i	N o	Si	N o	S i	N o	
	<b>DIMENSIÓN 1: FILOSOFÍA CORPORATIVA</b>							
1	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		X		X		
2	Se comprende bien el propósito de la organización.	X		X		X		
3	Los objetivos de la organización están claramente entendidos.	X		X		X		
4	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
5	Las decisiones estratégicas que se toman se proyectan al futuro de la empresa.	X		X		X		
6	Los valores de la empresa hacen la diferencia con otras empresas del rubro.	X		X		X		
7	Los valores organizacionales se respetan.	X		X		X		
8	Los principios de la organización son los que guían las decisiones que se toman.	X		X		X		
9	En los equipos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: NORMAS ORGANIZACIONALES</b>							
1 0	Las normativas de la empresa guardan relación con los aspectos organizacionales.	X		X		X		
1 1	Las reglas de comportamiento prescritas son parte de la cultura en su organización.	X		X		X		
1 2	Considera que el comportamiento organizacional es una herramienta para comprender mejor la conducta de los trabajadores.	X		X		X		
1 3	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
1 4	La estructura de la empresa está acorde con su misión.	X		X		X		
1 5	El funcionamiento de la organización se realiza en base a guías establecidas.	X		X		X		
1 6	Se ejecutan las actividades de manera sistemática para lograr objetivos.	X		X		X		
1	El gerente aplica los conocimientos relativos a la forma de actuar en la organización.	X		X		X		

7							
18	Su jefe es un líder innovador y transformacional.	X		X		X	
19	El líder promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X	
20	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X	



**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz**

**DNI: 09870134**

**Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.**

**05 de noviembre del 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.  
Especialidad – Administrador  
RENACYT: PO159220**

**CLAD: 15629**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>**

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### VARIABLE: Rotación de Personal

Los autores Aranibar Gutiérrez et al., (2018), Matabanchoy-Tulcán et al., (2019) y Palkina, (2022), expresaron que la rotación de personal es uno de los aspectos más notables del recurso humano de una organización y por lo tanto es importante la velocidad de adaptación al cambio de la forma organizativa del entorno externo, la cual involucra la eficacia de su actividad, comunicación y la economía digital, asimismo la evaluación de desempeño que permite el diseño de planes de reconocimiento y mejora otorgando un bono en aquellos casos que así lo requiera.

Aranibar Gutiérrez, M. F., Melendres Carlos, V. D., Ramírez Barón, M. C., & García Rivera, B. R. (2018). Los Factores De La Rotación De Personal En Las Maquiladoras De Exportación De Ensenada, B.C. *Revista Global de Negocios*, 2(6), 25-40.

Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187.  
<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Palkina, E. (2022). Transformation of business models of logistics and transportation companies in digital economy. *Transportation Research Procedia*, 63, 2130-2137.  
<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.06.239>

### DIMENSIÓN 1: Velocidad de adaptación al cambio

Es la capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el entorno y adaptarse con facilidad a nuevas realidades.

### DIMENSION 2: Evaluación de Desempeño

Es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan. Es la apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial desarrollo futuro.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL

DI M	INDICADORES	N °	ITE MS	Instrumen to	
VELOCIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO	1.1 EFICACIA DE LA ACTIVIDAD	1	El flujo de trabajadores en la organización se mantiene constante.	Cuestionario con escala	
		2	Los trabajadores logran los objetivos organizacionales.		
		3	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.		
		4	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.		
	1.2 ECONOMÍA DIGITAL	5	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.		
		6	El uso de la tecnología de la información en el servicio que se brinda es eficaz.		
		7	La organización promueve el desarrollo del personal.		
	1.3 COMUNICACIÓN	8	La organización fomenta y promueve la comunicación.		Siem pre Muc ho Regu lar Poco Nun ca
		9	Los canales de comunicación son los correctos en la organización.		
		0	Existen suficientes canales de comunicación.		
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	2.1 PLANES DE RECONOCIMIENTO	1	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.		
		1	Se valora los altos niveles de desempeño.		
		2	Se reconoce los logros en el trabajo.		
	2.2 PLANES DE MEJORA	1	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.		
		4	Los planes de mejora en el trabajo se aplican eficientemente.		
		1	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.		
		5	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.		
		1	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.		
		6			
		7			
8					

2.3 BONO POR DESEMPEÑO	1 9	El bono por desempeño es atractivo en comparación con la de otras organizaciones.
	2 0	La bonificación por desempeño justifica el esfuerzo en el trabajo.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		S i	N o	S i	N o	Si	N o	
	<b>DIMENSIÓN 1: VELOCIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO</b>							
1	El flujo de trabajadores en la organización se mantiene constante.	X		X		X		
2	Los trabajadores logran los objetivos organizacionales.	X		X		X		
3	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.	X		X		X		
4	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
5	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
6	El uso de la tecnología de la información en el servicio que se brinda es eficaz.	X		X		X		
7	La organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
8	La organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
9	Los canales de comunicación son los correctos en la organización.	X		X		X		
10	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>							
11	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
12	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
13	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
14	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
15	Los planes de mejora en el trabajo se aplican eficientemente.	X		X		X		
16	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
17	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
18	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
19	El bono por desempeño es atractivo en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		

2 0	La bonificación por desempeño justifica el esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		
--------	--	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz**

**DNI: 09870134**

**Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.**

**05 de noviembre del 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad – Administrador**

**RENACYT: PO159220**

**CLAD: 15629**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señor: JAVIER ANDRES PALACIOS ESPEJO**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en gestión del talento humano de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula A-1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: Cultura organizacional y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temases educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**Córdova Barrios Esmeralda del Roció**  
D.N.I 72620830



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### VARIABLE: Cultura organizacional

Soto y Campomanes, (2021) (Petrič y Roer, 2022) y Vito, (2020), manifestaron que la cultura organizacional está comprendida por la misión, la visión y los valores de la organización, representados por la filosofía corporativa, asimismo indicaron que las normas organizacionales establecen pautas y reglas de comportamiento humano prescritas que a través de este proceso dinámico crea un fuerte vínculo con la influencia del liderazgo que posibilita el funcionamiento efectivo de las organizaciones.

Soto, I., & Campomanes, S. (2021). Políticas de Comunicación Interna y la Identidad Corporativa en una Entidad Publica en Puente Piedra, año 2019 [Universidad Privada del Norte]. En Tesis. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26970/Campomanes%20Olortegui%2C%20Sheshira%20Michelly-Soto%20Rios%2C%20Ivette%20Stephany.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Petrič, G., & Roer, K. (2022). The impact of formal and informal organizational norms on susceptibility to phishing: Combining survey and field experiment data. *Telematics and Informatics*, 67(December 2021). <https://doi.org/10.1016/j.tele.2021.101766>

Vito, R. (2020). Key variations in organizational culture and leadership influence: A comparison between three children's mentalhealth and child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*, 108(November 2019), 104600. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104600>.

### DIMENSIÓN 1: Filosofía corporativa

Es un conjunto de principios y creencias que guían todas las decisiones de una organización.

### DIMENSION 2: Normas organización

Las normas organizacionales establecen las pautas, normativas y principios de la empresa en relación a diferentes aspectos.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

DI M	INDICADORES	N º	ITE MS	Instrumen to	
FILOSOFIA CORPORATIVA	1.1 MISIÓN	1	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	Cuestionario con escala	
		2	Se comprende bien el propósito de la organización.		
		3	Los objetivos de la organización están claramente entendidos.		
	1.2 VISIÓN	4	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.		
		5	Las decisiones estratégicas que se toman se proyectan al futuro de la empresa.		
		6	Los valores de la empresa hacen la diferencia con otras empresas del rubro.		
	1.3 VALORES	7	Los valores organizacionales se respetan.		Siem
		8	Los principios de la organización son los que guían las decisiones que se toman.		pre
		9	En los equipos de trabajo, existe una relación armoniosa.		Muc
NORMAS ORGANIZACIONALES	2.1 COMPORTAMIENTO HUMANO	10	Las normativas de la empresa guardan relación con los aspectos organizacionales.	ho	
		11	Las reglas de comportamiento prescritas son parte de la cultura en su organización	Regu	
		12	Considera que el comportamiento organizacional es una herramienta para comprender mejor la conducta de los trabajadores.	lar	
	2.2 FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL	13	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	Poco	
		14	La estructura de la empresa está acorde con su misión.	Nun	
		15	El funcionamiento de la organización se realiza en base a guías establecidas.	ca	
		16	Se ejecutan las actividades de manera sistemática para lograr objetivos.		
	2.3 LIDERAZGO	17	El gerente aplica los conocimientos relativos a la forma de actuar en la organización.		
		18	Su jefe es un líder innovador y transformacional.		
		19	El líder promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.		
		20	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		S i	N o	Si	N o	S i	N o	
	<b>DIMENSIÓN 1: FILOSOFÍA CORPORATIVA</b>	S i	N o	Si	N o	S i	N o	
1	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		X		X		
2	Se comprende bien el propósito de la organización.	X		X		X		
3	Los objetivos de la organización están claramente entendidos.	X		X		X		
4	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
5	Las decisiones estratégicas que se toman se proyectan al futuro de la empresa.	X		X		X		
6	Los valores de la empresa hacen la diferencia con otras empresas del rubro.	X		X		X		
7	Los valores organizacionales se respetan.	X		X		X		
8	Los principios de la organización son los que guían las decisiones que se toman.	X		X		X		
9	En los equipos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: NORMAS ORGANIZACIONALES</b>	S i	N o	Si	N o	S i	N o	
1 0	Las normativas de la empresa guardan relación con los aspectos organizacionales.	X		X		X		
1 1	Las reglas de comportamiento prescritas son parte de la cultura en su organización.	X		X		X		
1 2	Considera que el comportamiento organizacional es una herramienta para comprender mejor la conducta de los trabajadores.	X		X		X		
1 3	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
1 4	La estructura de la empresa está acorde con su misión.	X		X		X		
1 5	El funcionamiento de la organización se realiza en base a guías establecidas.	X		X		X		
1 6	Se ejecutan las actividades de manera sistemática para lograr objetivos.	X		X		X		
1 7	El gerente aplica los conocimientos relativos a la forma de actuar en la organización.	X		X		X		
1 8	Su jefe es un líder innovador y transformacional.	X		X		X		
1 9	El líder promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
2	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		

0								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Javier Andrés Palacios Espejo**

**DNI: 21452235Especialidad del validador: Dr. en Ciencias Empresariales**

**05 de noviembre del 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad – Licenciado en Administración**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5512-6183>**

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### VARIABLE: Rotación del personal

Los autores Aranibar Gutiérrez et al., (2018), Matabanchoy-Tulcán et al., (2019) y Palkina, (2022), expresaron que la rotación de personal es uno de los aspectos más notables del recurso humano de una organización y por lo tanto es importante la velocidad de adaptación al cambio de la forma organizativa del entorno externo, la cual involucra la eficacia de su actividad, comunicación y la economía digital, asimismo la evaluación de desempeño que permite el diseño de planes de reconocimiento y mejora otorgando un bono en aquellos casos que así lo requiera.

Aranibar Gutiérrez, M. F., Melendres Carlos, V. D., Ramírez Barón, M. C., & García Rivera, B. R. (2018). Los Factores De La Rotación De Personal En Las Maquiladoras De Exportación De Ensenada, B.C. *Revista Global de Negocios*, 2(6), 25-40.

Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Palkina, E. (2022). Transformation of business models of logistics and transportation companies in digital economy. *Transportation Research Procedia*, 63, 2130-2137. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.06.239>

### DIMENSIÓN 1: Velocidad de adaptación al cambio

Es la capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el entorno y adaptarse con facilidad a nuevas realidades.

### DIMENSION 2: Evaluación de Desempeño

Es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan. Es la apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial desarrollo futuro.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL

DI M	INDICADORES	N °	ITEMS	Instrumen to	
VELOCIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO	1.1 EFICACIA DE LA ACTIVIDAD	1	El flujo de trabajadores en la organización se mantiene constante.	Cuestionario con escala	
		2	Los trabajadores logran los objetivos organizacionales.		
		3	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.		
		4	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.		
	1.2 ECONOMÍA DIGITAL	5	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.		
		6	El uso de la tecnología de la información en el servicio que se brinda es eficaz.		
		7	La organización promueve el desarrollo del personal.		
	1.3 COMUNICACIÓN	8	La organización fomenta y promueve la comunicación.		Siem
		9	Los canales de comunicación son los correctos en la organización.		pre
		10	Existen suficientes canales de comunicación.		Muc
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	2.1 PLANES DE RECONOCIMIENTO	11	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	ho	
		12	Se valora los altos niveles de desempeño.	Regu	
		13	Se reconoce los logros en el trabajo.	lar	
	2.2 PLANES DE MEJORA	14	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	Poco	
		15	Los planes de mejora en el trabajo se aplican eficientemente.	Nun	
		16	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	ca	
		17	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.		
		18	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.		

2.3 BONO POR DESEMPEÑO	1 9	El bono por desempeño es atractivo en comparación con la de otras organizaciones.
	2 0	La bonificación por desempeño justifica el esfuerzo en el trabajo.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		S i	N o	S i	N o	Si	N o	
	<b>DIMENSIÓN 1: VELOCIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO</b>							
1	El flujo de trabajadores en la organización se mantiene constante.	X		X		X		
2	Los trabajadores logran los objetivos organizacionales.	X		X		X		
3	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.	X		X		X		
4	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
5	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
6	El uso de la tecnología de la información en el servicio que se brinda es eficaz.	X		X		X		
7	La organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
8	La organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
9	Los canales de comunicación son los correctos en la organización.	X		X		X		
10	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>							
11	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
12	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
13	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
14	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
15	Los planes de mejora en el trabajo se aplican eficientemente.	X		X		X		
16	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
17	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
18	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
19	El bono por desempeño es atractivo en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
20	La bonificación por desempeño justifica el esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		

0									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Javier Andrés Palacios Espejo**

**DNI: 21452235 Especialidad del validador: Dr. en Ciencias Empresariales**



**05 de noviembre del 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

-----  
**Firma del Experto Informante**

**Especialidad – Licenciado en Administración**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5512-6183>**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Domingo Jesús Cabel Moscoso

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en gestión del talento humano de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - II, aula A-1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: Cultura organizacional y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temases educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**Córdova Barrios Esmeralda del Rocío**  
D.N.I 72620830

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### VARIABLE: Cultura organizacional

Soto y Campomanes, (2021) (Petrič y Roer, 2022) y Vito, (2020), manifestaron que la cultura organizacional está comprendida por la misión, la visión y los valores de la organización, representados por la filosofía corporativa, asimismo indicaron que las normas organizacionales establecen pautas y reglas de comportamiento humano prescritas que a través de este proceso dinámico crea un fuerte vínculo con la influencia del liderazgo que posibilita el funcionamiento efectivo de las organizaciones.

Soto, I., & Campomanes, S. (2021). Políticas de Comunicación Interna y la Identidad Corporativa en una Entidad Publica en Puente Piedra, año 2019[Universidad Privada del Norte]. En Tesis. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26970/Campomanes%20Olortegui%2C%20Sheshira%20Michelly-Soto%20Rios%2C%20Ivette%20Stephany.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Petrič, G., & Roer, K. (2022). The impact of formal and informal organizational norms on susceptibility to phishing: Combining survey and field experiment data. *Telematics and Informatics*, 67(December 2021). <https://doi.org/10.1016/j.tele.2021.101766>

Vito, R. (2020). Key variations in organizational culture and leadership influence: A comparison between three children's mentalhealth and child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*, 108(November 2019), 104600. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2019.104600>

### DIMENSIÓN 1: Filosofía corporativa

Es un conjunto de principios y creencias que guían todas las decisiones de una organización.

### DIMENSION 2: Normas organización

Las normas organizacionales establecen las pautas, normativas y principios de la empresa en relación a diferentes aspectos.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

DI M	INDICADORES	N °	ITE MS	Instrumen to
FILOSOFIA CORPORATIVA	1.1 MISIÓN	1	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	Cuestionario con escala
		2	Se comprende bien el propósito de la organización.	
		3	Los objetivos de la organización están claramente entendidos.	
	1.2 VISIÓN	4	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
		5	Las decisiones estratégicas que se toman se proyectan al futuro de la empresa.	
	1.3 VALORES	6	Los valores de la empresa hacen la diferencia con otras empresas del rubro.	
		7	Los valores organizacionales se respetan.	
		8	Los principios de la organización son los que guían las decisiones que se toman.	
		9	En los equipos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
NORMAS ORGANIZACIONALES	2.1 COMPORTAMIENTO HUMANO	10	Las normativas de la empresa guardan relación con los aspectos organizacionales.	pre
		11	Las reglas de comportamiento prescritas son parte de la cultura en su organización	Muc
		12	Considera que el comportamiento organizacional es una herramienta para comprender mejor la conducta de los trabajadores.	ho
	2.2 FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL	13	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	Regu
		14	La estructura de la empresa está acorde con su misión.	lar
		15	El funcionamiento de la organización se realiza en base a guías establecidas.	Poco
		16	Se ejecutan las actividades de manera sistemática para lograr objetivos.	Nun
	2.3 LIDERAZGO	17	El gerente aplica los conocimientos relativos a la forma de actuar en la organización.	ca
		18	Su jefe es un líder innovador y transformacional.	
		19	El líder promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	
		20	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		S i	N o	Si	N o	S i	N o	
	<b>DIMENSIÓN 1: FILOSOFÍA CORPORATIVA</b>							
1	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.	X		X		X		
2	Se comprende bien el propósito de la organización.	X		X		X		
3	Los objetivos de la organización están claramente entendidos.	X		X		X		
4	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
5	Las decisiones estratégicas que se toman se proyectan al futuro de la empresa.	X		X		X		
6	Los valores de la empresa hacen la diferencia con otras empresas del rubro.	X		X		X		
7	Los valores organizacionales se respetan.	X		X		X		
8	Los principios de la organización son los que guían las decisiones que se toman.	X		X		X		
9	En los equipos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: NORMAS ORGANIZACIONALES</b>							
1 0	Las normativas de la empresa guardan relación con los aspectos organizacionales.	X		X		X		
1 1	Las reglas de comportamiento prescritas son parte de la cultura en su organización.	X		X		X		
1 2	Considera que el comportamiento organizacional es una herramienta para comprender mejor la conducta de los trabajadores.	X		X		X		
1 3	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
1 4	La estructura de la empresa está acorde con su misión.	X		X		X		
1 5	El funcionamiento de la organización se realiza en base a guías establecidas.	X		X		X		
1 6	Se ejecutan las actividades de manera sistemática para lograr objetivos.	X		X		X		
1 7	El gerente aplica los conocimientos relativos a la forma de actuar en la organización.	X		X		X		
1 8	Su jefe es un líder innovador y transformacional.	X		X		X		
1 9	El líder promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		

2 0	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
--------	--	---	--	---	--	---	--	--



**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Domingo Jesús Cabel Moscoso**

**DNI: 21576359Especialidad del validador: Dr. en Administración**

**05 de noviembre del 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad – Ing. Químico  
RENACYT: P0065221  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9361-7744>

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### VARIABLE: Rotacion de Personal

Los autores Aranibar Gutiérrez et al., (2018), Matabanchoy-Tulcán et al., (2019) y Palkina, (2022), expresaron que la rotación de personal es uno de los aspectos más notables del recurso humano de una organización y por lo tanto es importante la velocidad de adaptación al cambio de la forma organizativa del entorno externo, la cual involucra la eficacia de su actividad, comunicación y la economía digital, asimismo la evaluación de desempeño que permite el diseño de planes de reconocimiento y mejora otorgando un bono en aquellos casos que así lo requiera.

Aranibar Gutiérrez, M. F., Melendres Carlos, V. D., Ramírez Barón, M. C., & García Rivera, B. R. (2018). Los Factores De La Rotación De Personal En Las Maquiladoras De Exportación De Ensenada, B.C. *Revista Global de Negocios*, 2(6), 25-40.

Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187.  
<https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Palkina, E. (2022). Transformation of business models of logistics and transportation companies in digital economy. *Transportation Research Procedia*, 63, 2130-2137.  
<https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.06.239>

### DIMENSIÓN 1: Velocidad de adaptación al cambio

Es la capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el entorno y adaptarse con facilidad a nuevas realidades.

### DIMENSION 2: Evaluación de Desempeño

Es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan. Es la apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial desarrollo futuro.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL

DI M E	INDICADORES	N º	ITEMS	Instrumen to	
VELOCIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO	1.1 EFICACIA DE LA ACTIVIDAD	1	El flujo de trabajadores en la organización se mantiene constante.	Cuestionario con escala	
		2	Los trabajadores logran los objetivos organizacionales.		
		3	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.		
		4	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.		
	1.2 ECONOMÍA DIGITAL	5	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.		
		6	El uso de la tecnología de la información en el servicio que se brinda es eficaz.		
		7	La organización promueve el desarrollo del personal.		
	1.3 COMUNICACIÓN	8	La organización fomenta y promueve la comunicación.		Siem pre
		9	Los canales de comunicación son los correctos en la organización.		
		10	Existen suficientes canales de comunicación.		
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	2.1 PLANES DE RECONOCIMIENTO	11	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	Muc ho Regu lar Poco Nun ca	
		12	Se valora los altos niveles de desempeño.		
		13	Se reconoce los logros en el trabajo.		
	2.2 PLANES DE MEJORA	14	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.		
		15	Los planes de mejora en el trabajo se aplican eficientemente.		
		16	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.		
		17	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.		
		18	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.		
		2.3 BONO POR DESEMPEÑO	19		El bono por desempeño es atractivo en comparación con la de otras organizaciones.
			20		La bonificación por desempeño justifica el esfuerzo en el trabajo.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		S i	N o	S i	N o	Si	N o	
	<b>DIMENSIÓN 1: VELOCIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO</b>							
1	El flujo de trabajadores en la organización se mantiene constante.	X		X		X		
2	Los trabajadores logran los objetivos organizacionales.	X		X		X		
3	El trabajo se realiza en función a planes establecidos.	X		X		X		
4	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
5	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
6	El uso de la tecnología de la información en el servicio que se brinda es eficaz.	X		X		X		
7	La organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
8	La organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
9	Los canales de comunicación son los correctos en la organización.	X		X		X		
10	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>							
11	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
12	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
13	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
14	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
15	Los planes de mejora en el trabajo se aplican eficientemente.	X		X		X		
16	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
17	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
18	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
19	El bono por desempeño es atractivo en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
20	La bonificación por desempeño justifica el esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		

0								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Domingo Jesús Cabel Moscoso**

**DNI: 21576359 Especialidad del validador: Dr. en Administración**

**05 de noviembre del 2022**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

-----  
  
-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad – Ing. Químico  
RENACYT: P0065221  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9361-7744>

ANEXO F: Base de Datos

CULTURA ORGANIZACIONAL

FILOSOFÍA CORPORATIVA										NORMAS ORGANIZACIONALES										SUMA	FILOSOFIA CORPORATIVA	NORMAS ORGANIZACIONALES
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			
4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	64	29	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	69	36	33
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	36	44
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	76	35	41
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	89	43	46
4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	75	36	39
3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	71	29	42
2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	51	23	28
3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	79	36	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	97	44	53
4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77	34	43
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	70	30	40
3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	75	34	41
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91	38	53
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	75	34	41
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	44	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	96	45	51
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	84	38	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	44	55
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	91	42	49
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	85	37	48
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	71	32	39
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98	44	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	45	55
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	95	42	53
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	47	20	27
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	37	52
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	73	33	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	44	55
4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	85	41	44

5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>93</b>	<b>43</b>	<b>50</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>55</b>
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	<b>80</b>	<b>30</b>	<b>50</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>55</b>
5	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	<b>63</b>	<b>28</b>	<b>35</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>55</b>
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	<b>66</b>	<b>29</b>	<b>37</b>
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	<b>91</b>	<b>43</b>	<b>48</b>
5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	<b>89</b>	<b>40</b>	<b>49</b>
2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	<b>70</b>	<b>24</b>	<b>46</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>55</b>
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	<b>80</b>	<b>36</b>	<b>44</b>
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	<b>78</b>	<b>39</b>	<b>39</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>80</b>	<b>36</b>	<b>44</b>
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>78</b>	<b>33</b>	<b>45</b>
3	4	4	4	4	3	3	4	2	5	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	<b>68</b>	<b>31</b>	<b>37</b>
4	4	4	3	4	5	3	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	<b>79</b>	<b>32</b>	<b>47</b>
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>86</b>	<b>40</b>	<b>46</b>
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	<b>54</b>	<b>23</b>	<b>31</b>
3	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	<b>85</b>	<b>35</b>	<b>50</b>
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	<b>90</b>	<b>44</b>	<b>46</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>	<b>45</b>	<b>54</b>
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>80</b>	<b>33</b>	<b>47</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	<b>78</b>	<b>36</b>	<b>42</b>
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	<b>81</b>	<b>39</b>	<b>42</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>85</b>	<b>36</b>	<b>49</b>
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>96</b>	<b>41</b>	<b>55</b>
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>56</b>	<b>24</b>	<b>32</b>
3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	<b>59</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>93</b>	<b>42</b>	<b>51</b>
3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	<b>74</b>	<b>32</b>	<b>42</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>55</b>
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	<b>57</b>	<b>29</b>	<b>28</b>
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	4	<b>70</b>	<b>29</b>	<b>41</b>
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>35</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>60</b>	<b>27</b>	<b>33</b>
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>76</b>	<b>33</b>	<b>43</b>



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	36	44
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	87	40	47
3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	75	34	41

### ROTACION DE PERSONAL

VELOCIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO										EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO										SUMA	VELOCIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	63	34	29
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	72	42	30
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	74	38	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	78	40	38
4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	82	43	39
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	76	37	39
3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	60	34	26
2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	37	22	15
3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	2	2	75	39	36
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	95	46	49
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	76	43	33
2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	59	34	25
5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	68	37	31
2	4	4	4	5	5	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	3	53	35	18
3	2	2	1	1	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	63	26	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	50	50
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	84	43	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	38	40
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	1	1	78	45	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	61	30	31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	75	39	36

2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	<b>64</b>	<b>34</b>	<b>30</b>
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	<b>95</b>	<b>49</b>	<b>46</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
2	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	<b>84</b>	<b>40</b>	<b>44</b>
2	2	4	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>16</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	<b>95</b>	<b>50</b>	<b>45</b>
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>30</b>
3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	<b>76</b>	<b>42</b>	<b>34</b>
3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	<b>75</b>	<b>38</b>	<b>37</b>
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	<b>93</b>	<b>49</b>	<b>44</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	<b>83</b>	<b>43</b>	<b>40</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>24</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	4	2	1	1	<b>53</b>	<b>32</b>	<b>21</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	<b>87</b>	<b>40</b>	<b>47</b>
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>98</b>	<b>48</b>	<b>50</b>
3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	<b>79</b>	<b>37</b>	<b>42</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	<b>76</b>	<b>39</b>	<b>37</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	<b>71</b>	<b>40</b>	<b>31</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>80</b>	<b>40</b>	<b>40</b>
4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	<b>82</b>	<b>38</b>	<b>44</b>
3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	<b>58</b>	<b>32</b>	<b>26</b>
5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	5	5	<b>81</b>	<b>41</b>	<b>40</b>
2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	<b>81</b>	<b>41</b>	<b>40</b>
4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	<b>59</b>	<b>32</b>	<b>27</b>
2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	4	1	2	5	1	2	4	3	1	1	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>24</b>
5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	<b>77</b>	<b>37</b>	<b>40</b>

5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>96</b>	<b>47</b>	<b>49</b>
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	<b>88</b>	<b>43</b>	<b>45</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>79</b>	<b>40</b>	<b>39</b>
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1	<b>67</b>	<b>38</b>	<b>29</b>
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	<b>92</b>	<b>48</b>	<b>44</b>
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>92</b>	<b>45</b>	<b>47</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	<b>62</b>	<b>34</b>	<b>28</b>
4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	<b>88</b>	<b>44</b>	<b>44</b>
4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	<b>66</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	<b>65</b>	<b>30</b>	<b>35</b>
2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	<b>69</b>	<b>32</b>	<b>37</b>
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	<b>62</b>	<b>33</b>	<b>29</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>61</b>	<b>30</b>	<b>31</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>79</b>	<b>39</b>	<b>40</b>
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	<b>73</b>	<b>37</b>	<b>36</b>
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	<b>92</b>	<b>47</b>	<b>45</b>
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	<b>64</b>	<b>35</b>	<b>29</b>

## ANEXO G: Tabla 16 Análisis de Fiabilidad

### Variable: Cultura Organizacional

Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de Instrumento de variable cultura organizacional.

#### Cuadro 1. Procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

#### Cuadro 2. Resultados de la estadística de fiabilidad

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	20

En los cuadros 1 y 2 se observa que el cálculo de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach resulto ,964 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra investigada.

### Variable: Rotación de Personal

Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach de Instrumento de variable rotación de personal.

#### Cuadro 3. Procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	20

En los cuadros 3 y 4 se observa que el cálculo de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach resulto ,946 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra investigada.

## ANEXO H: Carta de presentación



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 17 de diciembre de 2022  
Carta P. 1382-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
Katherine Rocío Díaz Venero  
Jefe de Gestión del Talento  
Talent2win S.A.C

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Córdova Barrios, Esmeralda del Rocío; identificada con DNI N° 72620830 y con código de matrícula N° 7002753756; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Cultura organizacional y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Córdova Barrios, Esmeralda del Rocío asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Talent2Win SAC	20604980292
Nombre del Titular o Representante legal:	
Katherine Díaz	
Nombres y Apellidos	DNI:
Katherine Rocío Díaz Venero	41365983

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cultura organizacional y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión del Talento Humano	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Esmeralda del Rocío Córdova Barrios	72620830

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, Miraflores, 20 octubre del 2022

KATHERINE R DIAZ VENERO  
APODERADA  
**talent2win** S.A.C  
Power up your business

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) 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.

## Anexo I: Consentimiento informado

# Cultura organizacional y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022

### \*CONSENTIMIENTO INFORMADO\*

1. El objetivo de esta encuesta es evaluar la CULTURA ORGANIZACIONAL y la ROTACIÓN DE PERSONAL de la empresa de reclutamiento y adquisición de talento, entendiéndolo que es un factor que hace que los empleados se identifiquen con la empresa así como con los objetivos y los valores de ella.
2. Si usted accede a participar de esta encuesta le tomara aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

### CONSENTIMIENTO

- ACEPTO
- NO ACEPTO



## ANEXO J: TAMAÑO DE MUESTRA

El tamaño de muestra fue determinado por la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{\varepsilon^2 (N-1) + Z^2 P Q} \quad \text{(Ecu. 1)}$$

Donde:

- n = Tamaño de muestra
- N = 100
- Z = Valor de la distribución normal estandarizada de acuerdo al grado de confianza 95% (1,96).
- P = Distribución en la variable (0,95) (éxitos)
- Q = 1 – P (0,05) (fracaso)
- $\varepsilon$  = Error muestral máximo que el investigador está en condiciones de aceptar para su estudio muestral 3 %.

Reemplazando los datos en la ecuación (1):

$$n = \frac{1.96^2 * 0.95 * 0.05 * 100}{0.03^2 (100 - 1) + 1.96^2 * 0.95 * 0.05}$$

$$n = 70 \text{ trabajadores}$$



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Cultura organizacional y la rotación de personal en una empresa de reclutamiento y adquisición de talento de Lima, 2022", cuyo autor es CORDOVA BARRIOS ESMERALDA DEL ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Completa 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, 10 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO <b>DNI:</b> 09870134 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0565-0577	Firmado electrónicamente por: GEZARATERU el 13- 01-2023 08:29:35

Código documento Trilce: TRI - 0516753