



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la  
Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Apaza Gutierrez, Luisa ([orcid.org/0000-0002-0242-2923](https://orcid.org/0000-0002-0242-2923))  
Pinto Angeles, Hernando Cesar Abel ([orcid.org/0000-0003-0965-1806](https://orcid.org/0000-0003-0965-1806))

**ASESORA:**

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

**Línea de Investigación:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Dedicado primero a Dios, quien fue nuestro motor y razón para no rendirnos y alcanzar nuestro objetivo. Asimismo, a nuestros padres y hermanos, quienes nos impulsaron desde el inicio y nos apoyaron con sabios consejos para salir adelante.

### **Agradecimiento**

Agradecer a la Universidad César Vallejo, por las oportunidades brindadas y los conocimientos otorgados en el ciclo académico, también a nuestra maestra, a nuestros compañeros de clase, y demás familiares que son la fortaleza para dar lo mejor de nosotros en cada una de nuestras metas trazadas.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráfico y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	48

## Índice de tablas

Tabla 1 Interpretación de coeficiente de Rho de Spearman	18
Tabla 2 Frecuencia y porcentajes de la variable rotación de personal	19
Tabla 3 Frecuencia y porcentajes de la variable clima organizacional	21
Tabla 4 Tabla cruzada entre rotación de personal y clima organizacional	23
Tabla 5 Tabla cruzada entre remuneración y clima organizacional	25
Tabla 6 Tabla cruzada entre condicionales laborales y clima organizacional	27
Tabla 7 Tabla cruzada entre desenvolvimiento de personal y clima organizacional	29
Tabla 8 Prueba de normalidad	31
Tabla 9 Prueba de hipótesis de investigación	32
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica 1	33
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 2	34
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 3	35

## Índice de figuras

Figura 1 Histograma de frecuencias de la variable rotación de personal	20
Figura 2 Histograma de frecuencias de la variable clima organizacional	22
Figura 3 Histograma del cruce entre rotación de personal y clima organizacional	24
Figura 4 Histograma del cruce entre remuneración y clima organizacional	26
Figura 5 Histograma del cruce entre condiciones laborales y clima organizacional	28
Figura 6 Histograma del cruce entre desenvolvimiento de personal y clima organizacional	30

## **Resumen**

Esta investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito, Juliaca, Puno, 2022, cuyo rubro es el de finanzas, y su crecimiento requiere que se mejoren los procesos establecidos, el principal problema de la organización es la deficiente gestión de recursos humanos que conlleva a la salida y entrada de personal. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. Se aplicó un muestreo censal, por lo que toda la población es la muestra, conformada por 42 colaboradores. Se analizó la muestra dada por 42 colaboradores de todas las áreas, empleando como instrumento dos cuestionarios de 30 preguntas cada una, usando la escala de Likert. Se empleó el SPSS, posteriormente se analizó y finalizó que la relación entre ambas variables fue positiva, presentó un grado de correlación de  $p=0,329$ . Finalmente se mostraron conclusiones y recomendaciones que permitan optimizar el clima organizacional en todas las áreas, con la finalidad de reducir la rotación de empleados.

**Palabra Clave:** remuneración, condiciones laborales, liderazgo, comunicación

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between staff turnover and organizational climate of the workers of the savings and credit cooperative, Juliaca, Puno, 2022, whose business is finance, and whose growth requires the improvement of the established processes, the main problem of the organization is the deficient management of human resources that leads to the exit and entry of personnel. The research was applied, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and correlational level. A census sampling was applied, so the entire population is the sample, made up of 42 collaborators. The sample of 42 employees from all areas was analyzed using two questionnaires of 30 questions each, using the Likert scale. SPSS was used, and it was subsequently analyzed and concluded that the relationship between both variables was positive, with a correlation degree of  $p=0.329$ . Finally, conclusions and recommendations were made to optimize the organizational climate in all areas in order to reduce employees turnover.

**Keywords:** remuneration, working conditions, leadership, communication



## **I. INTRODUCCIÓN**

La coyuntura social generada a raíz del advenimiento de la pandemia por Covid19 ha afectado significativamente las diversas esferas económicas de los diferentes países del mundo, siendo el grupo empresarial uno de los más afectados y sus efectos alcanza a los trabajadores y sus familias, además de la crisis que detiene el desarrollo social. Este problema se extiende no solo al sector productivo sino también a los servicios, debido a la restricción social impuesta por los gobiernos.

En el contexto internacional, se encuentra la Organización Internacional del Trabajo (2019), cuyo sitio web hace referencia a una declaración del exdirector ejecutivo Juan Sonavía, donde indica que en la actualidad es primordial promover nuevas estructuras económicas y sociales que dispongan de empleo de calidad, seguridad básica, y que estén dispuestos a poder adaptarse rápidamente a los cambios en curso respecto al mercado globalizado que con el tiempo resulta más exigente y competitivo.

Los datos son de una encuesta realizada a principios de semestre por la consultora Robert Half que se dio a conocer recientemente. Para este estudio, fueron entrevistados 1.775 directores de recursos humanos de 13 países, 100 de los cuales eran brasileños. Por otro lado, según las encuestas, el país en el que se produjo el mayor descenso en la pérdida de profesionales fue Italia, con un 39% de empresas. A nivel mundial, el promedio fue del 18%, mientras que, en Brasil, la salida de empleados disminuyó en sólo el 13% de las organizaciones. Las estadísticas anteriores muestran que la rotación de empleados ha aumentado significativamente recientemente (Castillón 2019).

Es por ello que como empleadores no solo están perdiendo talentos valiosos, sino que también tienen que lidiar con la contratación, la capacitación y el reemplazo de talentos perdidos, es por ello que deben agregar el valor de una buena cultura organizacional. Por su parte Heinzmann (2017), analizó la cultura organizacional de las direcciones de gestión de personal (SGP) de las universidades estatales. Como principales resultados se obtuvo que el clima se consideró favorable, en el que prevaleció una buena relación entre los servidores y entre estos y los jefes; una imagen positiva y una evaluación interna; y el 46% de los empleados estaban satisfechos con su trabajo. Aunque la investigación presentó un clima favorable, se identificaron puntos que deberían ser profundizados

por la Secretaría de Gestión de Personas, como cuestiones relacionadas con la organización y las condiciones de trabajo.

En el ámbito nacional tenemos que, en Perú, una encuesta a 1.500 trabajadores realizada por Supera muestra que el 5% de los trabajadores peruanos no están satisfechos con su trabajo. Dificultades por el ambiente de trabajo, como expresar ideas infravaloradas (Diario Gestión Perú, 2017) en un estudio realizado en Adecco, mostró una correlación directa entre la satisfacción de los empleados y el nivel de ingresos de la institución. En otras palabras, a mayor satisfacción de los empleados, mayor será la productividad de los empleados. De igual forma, señaló que ni siquiera el 50% de organizaciones toman las acciones correctivas necesarias para mejorar posteriormente al uso de la encuesta.

En la cooperativa de ahorro y crédito Juliaca, con domicilio fiscal en Jr. Jáuregui Nro. 665 Puno-Juliaca, opera desde Enero del 2018 y su primordial actividad económica es la de administración de recursos financieros, tiene un buen mercado peruano cuyas operaciones se desarrollan a nivel departamental en Puno y cuenta con dos agencias, por medio de colaboradores quienes actualmente se hallan expuestos a diferentes situaciones que afectan su desempeño, entre las cuales se halla el clima organizacional que afecta su estado de ánimo y motivación lo que a su vez repercute en su productividad.

De este modo, el estudio pretende conocer si es que la rotación de personal se halla relacionada con el clima organizacional por lo que la pregunta de investigación estaría expresada en los siguientes términos: ¿Qué relación existe entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Juliaca?, así como los objetivos específicos los cuales son: ¿Qué relación existe entre la remuneración y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca; ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca?; y por ultimo ¿Qué relación existe entre el desenvolvimiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca?.

La tesis tiene justificación teórica, ya que este estudio tiene como objetivo presentar de forma actualizada y detallada información sobre las variables de

estudio y describir las relaciones entre ellas para que puedan ser utilizadas para futuras investigaciones.

Asimismo, la tesis tiene justificación práctica, ya que el presente tema resulta relevante para las empresas, organizaciones y cooperativas porque crea una buena cultura organizacional, y conduce a un mejor desempeño de los empleados. De igual forma esta investigación en desarrollo puede ser adoptada por todas las empresas e instituciones relacionadas con la temática tratada en la siguiente investigación, en aras de encontrar soluciones a problemas dentro de sus organizaciones. Los resultados encontrados en la empresa permiten resaltar las debilidades más sobresalientes.

También la investigación tiene justificación metodológica ya que, en este estudio, se elaboraron dos herramientas para recolectar datos usando la escala de Likert. Ambos dispositivos están exquisitamente diseñados, cumplen con los estándares exigidos por el rigor académico y el campo científico pertinente.

Considerando lo expuesto, el objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, Juliaca. Los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre la remuneración y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca; Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca; Determinar la relación que existe entre el desenvolvimiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca.

Esto conlleva a plantear la hipótesis general de la siguiente manera: Existe relación significativa entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca. En la misma línea, las hipótesis específicas serían: Existe relación entre la remuneración y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca; Existe relación entre las condiciones laborales y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca; y por último Existe relación entre el desenvolvimiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado compartimos información que nos permitió basar la investigación y relacionamos con los hallazgos que encontramos desde el ámbito nacional se cuenta con Auqui (2018) en su investigación, enfocó variables relacionadas con la presente para lo que se hizo uso de un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo no experimental. Hay 30 empleados en la muestra. Esto significa que el resultado de una buena gestión de RRHH es también una buena tasa de rotación del 63,3%. Nuestro segundo conjunto de resultados muestra que bajo la gestión regular del personal, la tasa de rotación es del 26,7 %, que es un muy buen 10 %. Como resultado se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman es 0,0999, con un nivel de significación bilateral de 0,000. Concluyendo finalmente que si se evidencia una correlación entre las variables estudiadas.

Por su parte Ferreyra y Abanto (2020) en su estudio, en el departamento de Ucayali. Teniendo como objetivo estudiar variables relacionadas con la presente, para lo que utilizaron un estudio cuantitativo, nivel correlativo, diseño no experimental. Estudiando un universo compuesto por 60 banqueros. La muestra representa la misma cantidad poblacional, 60 banqueros. Como resultado, se evidenció estadísticamente con un 64%, cantidad superior al resultado de la hipótesis de investigación del 45%. Concluyendo finalmente que no existe correlación entre las variables de estudio, pero se sugiere realizar mayores investigaciones que le permitan a las empresas e instituciones públicas y privadas tomar en cuenta sus aportes. Como resultado se obtuvo un Rho de Spearman que obtuvo un nivel de coeficiente de 0.281, y se alcanzó un nivel de significancia de 0.030

Asimismo, Rojas (2020) en su tesis, en el distrito de Villa El Salvador. Enfocando como principal fin el estudio de variables relacionadas con la investigación. El estudio utilizó niveles relevantes, métodos cuantitativos. Realizando el estudio para una población de 35 personas que laboran en Makro S.A. de Villa el Salvador. Según el investigador, los hallazgos del estudio, se consideraron positivos porque se encontró una pequeña correlación negativa entre las variables en estudio. Además, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación rho de Spearman de -0,502 y la significación es inferior a 0,05.

Concluyendo finalmente después de realizar todos los procesos investigativos que si se evidencia una correlatividad promedio entre las variables de estudio.

Por su parte, Canez (2021) concentró su estudio para el departamento de Huancayo. Enfocando una posible correlatividad entre clima organizacional y satisfacción laboral. Para su estudio, el abordaje fue cuantitativo y se utilizaron métodos apropiados a nivel descriptivo. La población total está compuesta por 18 empleados con diferentes niveles educativos, género y edad. Se utilizaron métodos e instrumentos de encuesta para recopilar datos que sirvan para el estudio estadístico a realizar. Este resultado sugiere que la satisfacción laboral aumenta cuando las empresas utilizan correctamente la cultura organizacional. En conclusión, gracias a un correspondiente a una correlación positiva de  $r = 0.014$  se evidencia una correlación entre las variables que se estudiaron.

Mientras que Ramos (2018) en su estudio investigativo, en el departamento de Huancayo. Buscando conocer la correlatividad que pueda existir entre las variables de estudio. El investigador utilizó métodos estadísticos específicos, descripciones, documentales y científicos; el estudio también considero el trabajo con un enfoque cuantitativo, y se aplicó a 30 colaboradores. Con los resultados se procesan, analizan y modifican las hipótesis mediante métodos y herramientas estadísticas, y se buscan relaciones conflictivas entre variables. Como resultado se obtuvo nivel de significancia de 5% y un coeficiente de correlación  $r=0.489$ . Se concluyó que se demostró que hay relación directa entre las variables estudiadas por lo que esto servirá de aporte a la empresa sobre la cual se aplicaron los procesos investigativos necesarios.

Las variables de estudio se enfocaron en diferentes contextos; así, en el contexto internacional se tiene a Castillo, Martín, Ortiz, Ospina y Rivera (2021) en su estudio, en el país de Colombia. Planteando como principal finalidad la realización de un estudio serio y analítico de las variables relacionadas con la presente investigación. Este es descriptivo y cuantitativo en su enfoque. La población era 7; Se utilizaron cuestionarios como la principal herramienta. Encontrando categóricamente una mayoría absoluta (54% de los empleados) consideró favorable el ambiente de trabajo con base en los factores mencionados, el 46% lo consideró moderado y el 62% de los empleados calificó el desempeño de los empleados como favorable. El 15% dijo estar muy satisfecho y solo el 23% dijo

estar medianamente satisfecho. En conclusión, existe una correlación directa e importante entre lo que percibimos como resultados de productividad y el clima organizacional.

De acuerdo con Palacios (2019) en su investigación, en el país de Ecuador. Teniendo principalmente la intención de aplicar la metodología *Inbound Recruiting* para lograr eficacia en el proceso de rotación de personal. El abordaje es cuantitativo y cualitativo, a nivel descriptivo, utilizando fuentes primarias y secundarias. La población total es de 499, correspondientes a 3 cooperativas. Los resultados mostraron un promedio de 2,73 de mayor prevalencia para el análisis de preferencia de los empleados. La rotación media de empleados es de 2,66. La media final de trabajo fue de 2,55 y la media final de formación fue de 2,52. En conclusión, existe un ambiente negativo, ya que es claro que los bajos índices de motivación del personal refieren la toma de decisiones urgentes y pertinentes en pos de la solución de dicha problemática considerando que es decisivo para el trabajo y el logro de objetivos por parte de los colaboradores.

Por su parte Macario (2018) en su trabajo de investigación, en el país de Guatemala. Tratando de averiguar una posible correlatividad entre rotación de personal y clima organizacional. A nivel metodológico, se trabajó bajo un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, enfocándose en 37 empleados entre 19 y 61 años de edad y empleados de los sectores administrativo y comercial. Un análisis de dos factores que tienen mucho en común, la rotación de empleados y el clima organizacional, sugiere que la rotación de empleados interna y externa cambia el comportamiento en el lugar de trabajo y afecta la productividad. La rotación de empleados y la cultura organizacional se consideran saludables, por lo que, si bien la perspectiva de los empleados sigue siendo comprensiblemente positiva, podemos identificar áreas de mejora, que incluyen: estrategias para retener el talento de aquellos con mayor potencial, generar estímulo. Los empleados realizan sus tareas con incentivos para trabajar y utilizar la ciencia, herramientas para comprender las variables de investigación.

Asimismo, Perdomo (2019) realizó el trabajo de investigación, en el país de México. Trabajando tras la intención de corroborar si hay una correlatividad entre las variables que tienen relación directa con la presente. Aplicando un enfoque cuantitativo; la muestra fue de 239 empleados, que representan el 95% de la

población. Los hallazgos demuestran que la cantidad de salario que percibe un colaborador es definitivamente y categóricamente influyente en el logro de objetivos que este tenga programados por parte de su empleador. Concluyendo finalmente que si hay una correlatividad entre las variables estudiadas por lo que se brinda como aporte y sugerencia a la vez que las autoridades de las empresas en general realicen estudios periódicos, de modo tal que sepan en qué situación se encuentran sus colaboradores en aras de buscar un mejor desarrollo para ellos y mejores resultados para la empresa.

Según Olives (2020) realizó su estudio en Ecuador. Buscando realizar un análisis serio y concienzudo sobre las variables que guardan relación directa con la presente. Para lo que planteó un enfoque hipotético – deductivo para fusionar la investigación cualitativa y cuantitativa. Para lo que enfocó a 19 trabajadores administrativos y 385 miembros socios; Los resultados revelados, en términos de indicadores climáticos organizacionales, los empleados se sienten correspondientes a la gestión, la comunicación, la recompensa y el desarrollo integrado. Concluyendo finalmente que la variable clima organizacional es definitivamente influyente sobre el nivel de satisfacción que todo socio o cualquier trabajador en líneas generales pueda percibir.

Como primera variable tenemos a rotación de personal, de acuerdo con Chiavenato (2020), es la conclusión de una serie de factores que subyacen dentro o fuera de la organización pues repercuten de manera directa en las conductas y actitudes del colaborador. Estos factores pueden ser externos como cuando se presentan nuevas oportunidades laborales, o incremento de las necesidades remunerativas; o internas, como el tipo de supervisión, el nivel de las relaciones interpersonales, la cultura organizacional o las opciones formativas percibidas.

Según Campos, Gutiérrez y Matzumura (2019), postulan que la permanencia de un colaborador en una determinada organización depende del cumplimiento del contrato psicológico que se establece entre ambos y se constituye de una serie de creencias que el colaborador elabora implícitamente con respecto a la correspondencia entre trabajo realizado y beneficios obtenidos explica que el incumplimiento del contrato psicológico es lo que determina la intención de abandonar la organización pues los niveles de decepción, desconfianza, desmotivación, estrés, insatisfacción y sensaciones de traición se exacerban

significativamente y son estos aspectos los que incidirían en el clima organizacional y por ello resulta relevante.

Por otra parte, Reinoso y Fernández (2019), indican que los colaboradores construyen las razones para permanecer en una organización durante el tiempo que interactúan con dicho entorno. Lo primero que sucede es la acumulación de experiencias individuales y colectivas; de ello surgen una serie de patrones cuyos dominios se interconectan (estudios, familia, trabajo, salud, entre otros) por lo que cualquier incidencia en uno de estos dominios afectará a las demás; asimismo se desarrollan lazos sociales con fuerte carga afectiva entre el colaborador y sus compañeros percibiéndose sensaciones de familia; en cierta medida el entorno laboral moldea al colaborador y le hace sentir parte de un todo.

Mientras tanto Delgado, López y Moreno (2017), sostienen que los trabajadores esperan que la organización le brinde sentido de cumplimiento a sus arduos y continuos esfuerzos; de no darse esto, devienen en procesos de ruptura para luego buscar otro trabajo que les permitan descubrirse a sí mismos, afirmar su individualidad y superarse a sí mismo. La rotación de personal tiene varias aristas que hay que tomar en cuenta, la promoción, el salario, el reconocimiento por logro de objetivos, la proactividad, la productividad.

Asimismo, Zaballa, Assafiri, Medina, Nogueira y Medina (2021), consideran que no pueden existir promesas incumplidas en una relación contractual y se debe cumplir estrictamente el orden de méritos, porque así lo exige la competitividad laboral en estos días, en caso de la inobservancia de estos aspectos los colaboradores buscarán nuevos horizontes. Al mismo tiempo Hernández, Cruz, Meza y Cruz (2017), hacen hincapié que el éxito de la empresa privada se encuentra en su nivel de competitividad y la meritocracia laboral, ya que cuando un colaborador tiene mayor preparación y conocimiento para un determinado puesto, será tentado por las empresas de la competencia.

Por último, Ehrhart y Kuenzi (2017), afirman que en la empresa se debiera hacer un control de calidad de los procesos con respecto al personal a fin de colocar a la persona más idónea en los puestos claves y sensibles de acuerdo a su personalidad y formación. En este sentido, Langle, Méndez y Sánchez (2021), manifiestan que los colaboradores se desenvolverán mejor en sus actividades



cotidianas cuando tengan identificación y tengan las herramientas cognoscitivas y tecnológicas para el cumplimiento de sus funciones.

Considerando esta perspectiva subjetiva de la rotación se puede tomar en cuanto a sus dimensiones lo dicho por el autor Chiavenato (2020), que define (a) remuneraciones como la contraprestación recibida por el trabajador en el marco de su fuerza laboral, los cuales pueden ser remuneración directa y otros pagos como compensaciones o pagos como incentivos adicionales por la productividad laboral, asimismo del referido autor las (b) condiciones laborales, es decir los elementos conexos del ambiente de trabajo, el aspecto de salud ocupacional, dotar de ambientes óptimos para la realización del trabajo, así también de los equipos y materiales que permiten la eficacia de la labor encomendada. De otra parte, tomamos la dimensión (c) desenvolvimiento del personal del autor Peiró (2021) en tanto se considera las acciones de la empresa para con sus colaboradores, en dotar desde las políticas, planificación y administración que conlleve a lograr los resultados esperados por la organización según sus necesidades.

Como segunda variable tenemos al clima organizacional, de acuerdo con Rodríguez y Pacheco (2019), lo definen como percepciones subjetivas que las personas que integran una organización comparten con respecto al lugar en que trabajan y sus atributos; lo cual a su vez influyen en la calidad de interacción establecidas entre ellos. Explica como una buena interacción entre los colaboradores se relaciona con un buen clima organizacional, a su vez aportan en términos de mejora del sistema organizacional, quiere decir que a mejores relaciones interpersonales mayores resultados positivos.

Según Boloy y Bermejo (2018), expresan que existen factores tanto internos como externos que pueden modificar el clima organizacional, en lo que respecta a los factores internos está dado en primer término la comunicación, en segundo término, la línea de mando, y la apertura a un diálogo horizontal que permita el desarrollo colaborativo de los involucrados. Los factores pueden ser externos como cuando se presentan nuevas oportunidades laborales, o incremento de las necesidades remunerativas; o internas, como el tipo de supervisión, el nivel de las relaciones interpersonales, la cultura organizacional o las opciones formativas percibidas.

Con respecto a North y Kumta (2018), consideran que se ve afectada la estabilidad emocional de los colaboradores ante una necesidad o problema, si los involucrados no son asertivos en la solución de incidentes que acontecen en una organización, esto será perjudicial para el desarrollo normal de la institución. Por su parte Barrantes (2017), señala que existen factores que hacen que el trabajador no perciba un óptimo clima organizacional, los cuales son el ambiente físico, el ambiente psicosocial y participación de la organización en la comunidad.

De acuerdo con Schettini, Palomeé y Cusme (2019), la organización consigue que el colaborador se comprometa a esforzarse al máximo y esta a su vez retribuirle en términos formativos, económicos y oportunidades de crecimiento; en todo extremo es una promesa percibida mas no necesariamente reconocida.

Según el estudio de Bermejo, Suárez y Salazar (2022), manifiestan que el clima organizacional es medular para el buen desempeño de las actividades y el cumplimiento de las metas trazadas, en ese sentido Pedraza (2018), refiere que el factor principal de una organización es la planificación de la producción o del servicio considerando que debe existir un equilibrio entre ambos aspectos.

Por su parte Márquez, Villegas, Moreira y Gaibor (2021), refieren que toda decisión tomada por los empresarios va a tener una repercusión positiva o negativa en tanto es recomendable que toda acción deba ser previamente planificada y que nada debe ser tomado en forma aleatoria, con la finalidad de tener resultados positivos.

Asimismo, Steinke, et al., (2015), señaló que los climas reflejan la percepción del colaborador acerca de las directivas, acciones y procesos que brindan respaldo al estado de ánimo del recurso humano. A ello, estos modelos teóricos son importantes para la investigación porque explica cómo la organización brinda recompensa y respaldo al estado de ánimo del colaborador por sus buenas actuaciones. Estos modelos teóricos aportan a la investigación en términos del manejo de recursos humanos, al haber una buena correspondencia de apoyo y respaldo al colaborador se consiguen los objetivos por rendimiento del personal.

Por otra parte, Fiallo, Alvarado y Soto (2015), señalan que es el entorno existente entre todos los colaboradores de una organización, el cual se encuentra profundamente relacionado con la motivación que la empresa brinda a sus empleados, lo que determina si los empleados se desempeñan bien o no. El clima

organizacional no se toca ni tampoco se ve, pero existe. De acuerdo con Bureau (2015), cada empresa tiene su propia cultura, tradiciones y forma de trabajar, todo lo cual da forma al entorno.

Según Brunett (2015), considera al clima organizacional general como el resultado del cierre de grupos en toda la organización. Las organizaciones tienen elementos físicos y humanos, la estructura es el elemento físico, pero este proceso es el elemento humano.

De acuerdo con Macario (2018), un plan de carrera consta de las siguientes etapas: A) Entender las metas personales y profesionales de los colaboradores de la empresa: Este apartado es muy importante para la gestión de RRHH, ya que es una forma de entender las aspiraciones de los empleados. B) Alinear e integrar las expectativas personales y profesionales, los socios expresan sus deseos, metas y objetivos, depende de la organización ajustar estas actitudes de acuerdo con la filosofía empresarial. C) Identificar puestos con oportunidades de desarrollo de carrera en la empresa: Implica la importancia de conocer qué puestos facilitan la estructuración de la gestión sucesiva.

Por su parte Trinidad (2019), afirma que se entiende por clima organizacional a un conjunto constante de características o cualidades pertenecientes a un ambiente laboral establecido, siendo estas sentidas, percibidas y también experimentadas por los colaboradores que conforman la organización y repercuten en su comportamiento.

Para efectos del siguiente análisis se ha tomado las dimensiones de clima organizacional, la autora Palomo (2013), lo define (a) Liderazgo, como la acción de un equipo de trabajo, fomentar la motivación y lograr que cada integrante dé su mejor esfuerzo en favor de los objetivos organizacionales. Del autor Chiavenato (2020), se ha tomado la dimensión (b) comunicación, la cual está referida al intercambio comunicacional entre los directivos y los trabajadores de una institución, la forma de especificar las reglas y manuales para cumplir sus funciones, debiendo ser estas en el marco del respeto en forma directa e indirecta. Del referido autor también se ha tomado la dimensión (c) crecimiento y desarrollo es la acción del trabajador el cual debe enfocarse a desarrollar profesionalmente o técnicamente en la labor que realiza, buscando el bien común de la empresa donde se labora.

### III. METODOLOGÍA

Según Hernández y Mendoza (2018), la metodología de la investigación es el conjunto de etapas y reglas cuyo objetivo es efectuar una investigación en el campo científico y social, cuyos resultados sean válidos y aporten a la comunidad científica.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

El tipo fue aplicada porque buscaba modificar o generar cambios de una determinada realidad que se constituye en problema permanente, utilizando teorías básicas como base de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño era no experimental porque se llevó a cabo sin manipular previamente las variables y de corte transversal porque los datos son recogidos una sola vez (Hernández y Mendoza, 2018).

El enfoque fue cuantitativo pues se hizo uso de la medición y el procesamiento estadístico para analizar los datos (Hernández y Mendoza, 2018).

El nivel era de tipo correlacional porque se buscaba determinar la relación entre dos variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1. Rotación de personal

**Definición conceptual:** Acción de modificar por necesidad del servicio los horarios de trabajo de un colaborador, con la finalidad de cumplir las metas previstas, repercutiendo en el estado de ánimo del trabajador (Chiavenato, 2020). La rotación de personal no está, únicamente, asociada al requerimiento de la empresa de cambiar los horarios laborales a conveniencia de los servicios que la empresa presta y del alcance de las metas organizacionales, en determinado momento. Es una premisa que va más allá y tiene que ver, también, con una decisión del colaborador, pues, se refiere a que estos, al renunciar a sus funciones y tareas, dentro de la empresa para la cual laboran y deciden cambiarse a otra empresa está denominado como rotación de personal.

Existe, además, otra forma de rotación de personal, se trata de la alteración de funciones, dentro de la misma empresa, cuando el colaborador ha adquirido nuevos

conocimientos o desarrollado nuevas competencias, que lo califican para optar a ascender a un cargo de mayor jerarquía.

**Definición operacional:** Variable medida a escala ordinal a través de 30 ítems distribuidos en tres dimensiones: Remuneración, Condiciones laborales y Desarrollo del personal, a los cuales el evaluado responde a una escala Likert de 5 alternativas que van desde nunca hasta siempre y cuya sumatoria determinan niveles de intención de rotación desfavorable a muy favorable hacia los colaboradores.

**Dimensiones:**

**Remuneración:** Se refiere a la contraprestación recibida por el trabajador en el marco de su fuerza laboral, los cuales pueden ser remuneración directa y otros pagos como compensaciones o pagos como incentivos adicionales por la productividad laboral (Chiavenato 2020).

**Condiciones laborales:** Se refiere a todo lo concerniente, descansos, horas de trabajo y los salarios hasta las condiciones físicas, ambientales y los requisitos de salud mental en el trabajo. (Chiavenato 2020).

**Desarrollo del personal:** Se refiere a todas acciones de la empresa para con sus trabajadores desde las políticas de dirección, planeamiento, administración, para permitir que su accionar como trabajadores sea eficiente y eficaz (Peiró, 2021).

**Indicadores:**

Para la presente investigación se determinaron como indicadores de la primera variable: (a) remuneración directa, (b) remuneración indirecta, (c) control sobre la tarea, (d) calidad en la gestión, (e) materiales y recursos, (f) rendimiento y (g) contribución.

**Escala de medición:** Escala de tipo ordinal.

**Variable 2. Clima organizacional**

**Definición conceptual:** Percepción del entorno laboral que los colaboradores construyen considerando las posibilidades que la organización le brinda para autorrealizarse, involucrarse en la tarea, crecer laboralmente con una adecuada supervisión y comunicación, así como la facilitación de las condiciones para conseguirlo (Chiavenato, 2020).

**Definición operacional:** Variable medida a escala ordinal a través de 30 ítems distribuidos en tres dimensiones: Liderazgo, Comunicación, Crecimiento y desarrollo, a los cuales el evaluado responde a una escala Likert de 5 alternativas que van desde ninguno/nunca hasta todo/siempre y cuya sumatoria determinan niveles de percepción del clima óptimo a muy deficiente.

**Dimensiones:**

**Liderazgo:** Palomo (2013) define el liderazgo como una influencia positiva en todo el equipo que ayuda al equipo a lograr sus objetivos, lograr sus metas, mantener su desempeño y adaptarse a su entorno. El responsable o encargada de la organización debe ser el líder. El ejercicio simultáneo del poder institucional y personal. El liderazgo no es una función exclusiva del jefe y debe combinarse con la planificación y la toma de decisiones.

**Comunicación:** Se refiere al intercambio de información entre sujetos. Enfatizó que este es un proceso fundamental por el que tienen que pasar las personas y las organizaciones sociales. Establece que enviar un mensaje requiere de un código o señal para llegar al receptor a través del canal, quien debe interpretar y decodificar su significado. Para que la comunicación oral sea efectiva, se utiliza como código de lenguaje y se complementa con elementos de comunicación no verbal como señas, lenguaje de señas y gestos Chiavenato (2020).

**Crecimiento y desarrollo:** Es la capacidad de animar a las personas a seguir creciendo maximizando sus conocimientos, habilidades y capacidades. (Chiavenato 2020).

**Indicadores:**

Se tomó en cuenta para este determinar cómo indicadores de la segunda variable: (a) motivación laboral, (b) respeto laboral, (c) claridad en la información recibida, (d) confianza, (e) capacitación, (f) participación de talleres y (g) desarrollo de personal.

**Escala de medición:** Escala de tipo ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Según Carrasco (2016), es el total de elementos que forman parte de un determinado ámbito investigativo. Para fines de este estudio la población está

conformada por 42 colaboradores de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito de Juliaca.

### **3.3.2 Muestra**

Para fines de este estudio la muestra está conformada por 42 colaboradores de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Juliaca.

**Criterios de inclusión:** Se consideró los siguientes criterios de inclusión: (1) Trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito de Juliaca, (2) Aceptar participar en el estudio y (3) Estar físicamente sano.

**Criterios de exclusión:** Se consideró los siguientes criterios de exclusión: (1) Colaboradores de otras sedes, (2) No firmar consentimiento informado y (3) Reportarse enfermo.

### **3.3.3 Muestreo**

Es un censo, por lo que se toma como muestra el total de unidades de estudio. Esto hace que la recopilación de datos sea más barata y menos laboriosa.

Según Hernández y Mendoza (2018), la designación de unidades va en relación de la naturaleza y razón del estudio, cabe precisar que la manera de cómo se efectúa es tomando en cuenta las decisiones de los investigadores del presente estudio.

### **3.3.4 Unidad de análisis.**

Arteaga (2022) define a la unidad de análisis como abstracta, que señala el tipo de objeto social al que hace referencia las propiedades.

Dicha unidad se ubica en el espacio y en el tiempo, precisando la población de referencia de la investigación.

Comprende a los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito de Juliaca.

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

La técnica a utilizar es la encuesta, dado que los datos se recogen bajo un procedimiento estandarizado. El instrumento son dos cuestionarios de elaboración propia considerando las dimensiones de cada variable en función a la necesidad que exige la investigación, para lo cual se cuenta con un baremo que va desde 30 a 150 puntos con una escala determinada.

El instrumento de investigación es el método que posibilita la recolección de datos comprobables que constituyen las características de las variables o unidades de análisis selectas (Tamayo y Silva 2020). Como ejemplos de instrumentos

tenemos a las guías de entrevistas y formatos de cuestionarios, cuestionarios, observación, análisis de contenido, y pruebas estandarizadas.

### **Confiabilidad de los instrumentos**

Con la finalidad de comprobar la fiabilidad del instrumento de rotación de personal se aplicó los cuestionarios y empleó el estadígrafo alfa de Cronbach, obteniendo .966 lo que representa una fuerte confiabilidad.

Del mismo modo para la variable Clima organizacional se aplicó los cuestionarios y empleó el estadígrafo alfa de Cronbach, obteniendo .973 lo que representa una fuerte confiabilidad.

### **Validez de los instrumentos**

Para lograr la validez de los instrumentos de rotación de personal y clima organizacional, se recolectaron 3 firmas de expertos previa evaluación de expertos, cumpliendo con los criterios de idoneidad, pertinencia y claridad.

La primera firma es de la especialista metodología Dra. Lupe Esther Graus Cortez, la segunda firma es del especialista estadístico Mg. Luis Alberto Torres Cabanillas y la tercera es de la especialista en investigación operativa Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado.

### **3.5. Procedimientos**

Para la recopilación de información, se requirió autorización de la gerencia general de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Juliaca, Puno, 2022. Asimismo, se entregó al gerente el link de los cuestionarios para que este lo difunda entre sus colaboradores. La aplicación se realizó de modo no presencial a través del formulario Google Drive, por lo que fue necesario diseñar los instrumentos bajo la estructura de dicha plataforma. La primera pregunta está referida al consentimiento informado, y consiste en la explicación detallada del propósito del estudio, puntualizando que las respuestas serán anónimas y cuya aceptación es obligatoria para acceder a los ítems. La segunda pregunta es si el colaborador acepta participar voluntariamente en este estudio. Se brindó dos semanas para la



recopilación de datos. Tal información se depositó en un repositorio de la misma plataforma y fue descargada en formato Excel para su organización y siguiente análisis estadístico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Lo obtenido en la encuesta ha sido procesado estadísticamente con el software SPSS Versión 26, gracias a este se lograron obtener resultados descriptivos que ayudaron a probar la hipótesis.

Se utilizó análisis descriptivo para observar la tendencia de las variables de estudio y se presentaron por medio de tablas de frecuencia y figuras de barras, dando uso de las categorías de frecuencia y porcentaje.

Se utilizó análisis inferencial para comprobar las hipótesis planteadas, la elección de la prueba estadística idónea es con ayuda del estadígrafo correspondiente de acuerdo a la normalidad de las variables, la técnica empleada para contrastar el grado de relación de dependencia entre las variables de estudio, cuyo objetivo es efectuar predicciones del comportamiento, por medio de probabilidades de un suceso establecido por la variable dependiente en relación a las variables predictores.

**Tabla 1** Interpretación de coeficiente de Rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Nota:** Hernández y Mendoza (2018),

Según los referidos autores indican que este coeficiente hace referencia a una medida de asociación lineal empleando rangos numéricos de orden, que determinan la dependencia o independencia de dos variables aleatorias.

### 3.7. Aspectos éticos

La presente investigación avaló los principios éticos, que son de justicia, eficiencia y autonomía. En primera instancia se aplicó el consentimiento informado y el evaluado pudo decidir o no participar en el estudio; asimismo, los datos recopilados fueron de manera anónima a fin de no generar algún tipo de consecuencia para ellos, de manera que los datos sólo se utilizaron para fines del estudio. En el tema bibliográficos se aseguró respetar la propiedad de autor de cada una de las ideas vertidas en el documento y para cuyo fin se utilizará las normas APA versión 7.

## IV. RESULTADOS

### IV.1. Resultados descriptivos

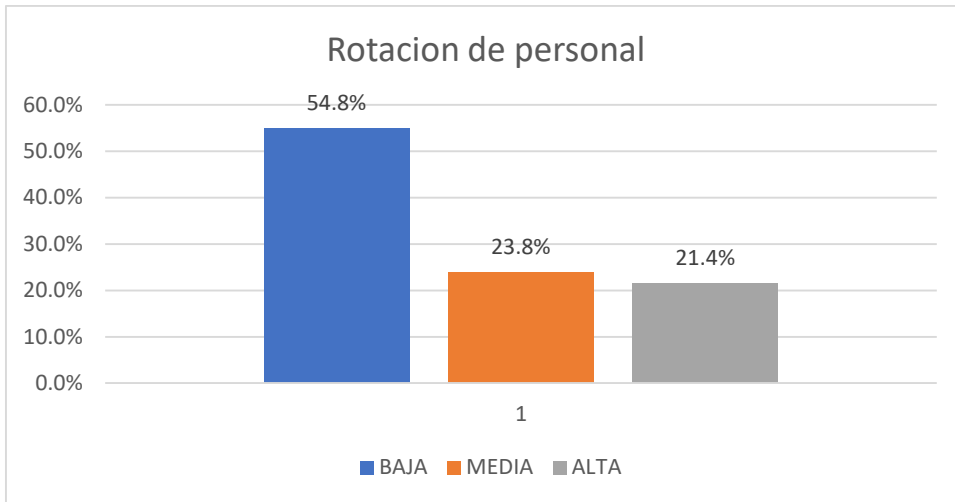
**Tabla 2** Frecuencias de la variable RP

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	23	54,8	54,8
	MEDIA	10	23,8	78,6
	ALTA	9	21,4	100,0
	Total	42	100,0	

**Nota.** Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 2 podemos ver los resultados inferenciales de la variable rotación de personal, con un 23 de los encuestados en una frecuencia baja, el 10 de ellos en una frecuencia media y por ultimo 9 de ellos en frecuencia alta.

**Figura 1** Histograma de la variable RP



**Interpretación:** La figura 1 muestran que para la variable Rotación de personal, los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, percibieron un nivel bajo (54.8%), que al sumarse con el media (23.8%), representan más de tres cuartas de ellos, implicando con decisiones que al cambiarse de sus funciones y tareas los propios colaboradores, no son las más adecuaciones; mientras que, el 21.4% (alta) consideraron que, la acciones de modificar los puestos en la rotación es por necesidad del servicio para mejoras en la empresa.

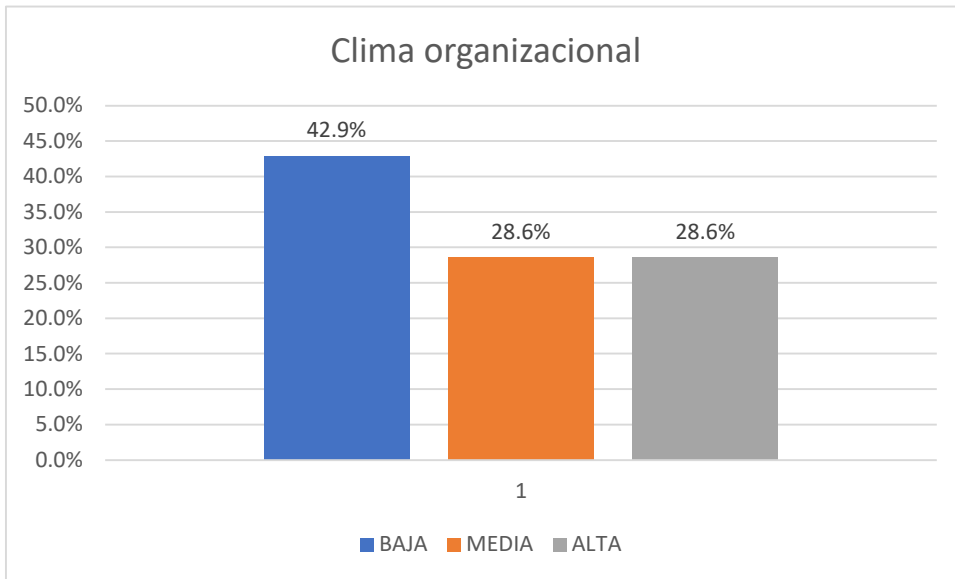
**Tabla 3** Frecuencia de la variable CO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	18	42,9	42,9
	MEDIA	12	28,6	71,4
	ALTA	12	28,6	100,0
	Total	42	100,0	

**Nota:** Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con la tabla 3 podemos ver los resultados inferenciales de la variable clima organizacional, con un 18 de los encuestados en una frecuencia baja, el 12 de ellos en una frecuencia media y por ultimo 12 de ellos en frecuencia alta.

**Figura 2** Histograma de la variable CO



**Interpretación:** La figura 2 muestran que el 42.9% de los participantes consideraron como regular el nivel baja para la variable 2 Clima organizacional, que adicionándole el 28.6% del nivel media, indicaría que casi la mitad de ellos percibieron el entorno laboral en la organización no les brinda las posibilidades para realizarse, e involucrarse en la tarea íntegramente; mientras que, un poco más de la mitad, nivel alta (28.6%) argumentaron que sí hay posibilidades (laboralmente) con una adecuada supervisión y comunicación, así como la facilitación de las condiciones para conseguirlo.

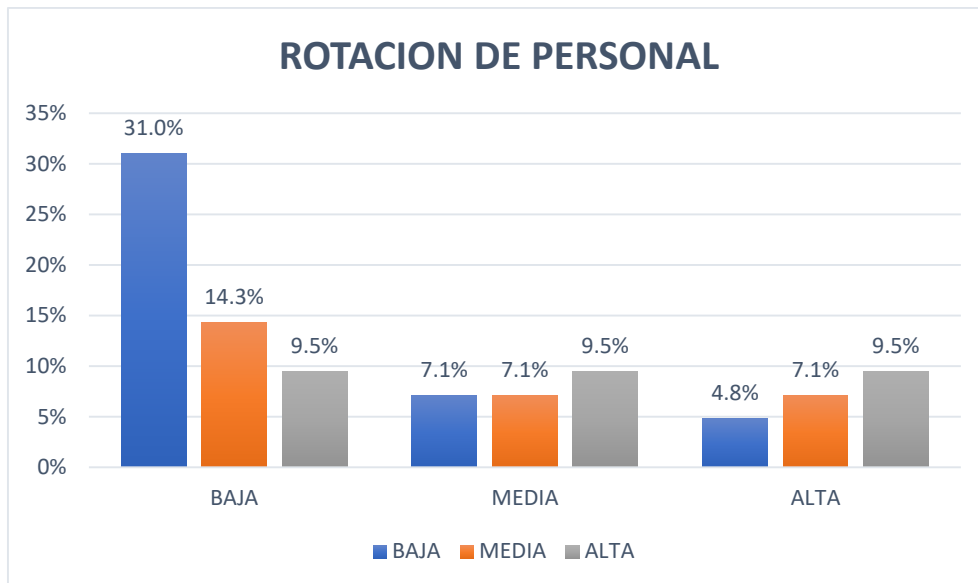
**Tabla 4** Tabla cruzada entre RP y CO

		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
ROTACIÓN DEL	BAJA	31,0%	14,3%	9,5%	54,8%
PERSONAL	MEDIA	7,1%	7,1%	9,5%	23,8%
	ALTA	4,8%	7,1%	9,5%	21,4%
Total		42,9%	28,6%	28,6%	100,0%

**Nota:** Elaboración propia

Interpretación: La tabla 4 muestra la relación entre la V1 y la V2 con respecto al objetivo general planteado por el investigador, entonces se tiene el 31,0% reportó un bajo grado de intersección entre la rotación de empleados y el clima organizacional; por el contrario, el 7,1% tiene un rendimiento moderado y el 9,5% tiene un rendimiento alto.

**Figura 3** Histograma del cruce entre RP y CO



**Interpretación:** A continuación, la figura 3 muestra los resultados porcentuales de la V1 y la V2: lo cuales nos dicen que la mayoría de los participantes con un 31% se encuentran en el nivel bajo, también se tiene que el 7.1% se encuentran en el nivel medio y la minoría con un 9.5 % en un nivel alto.



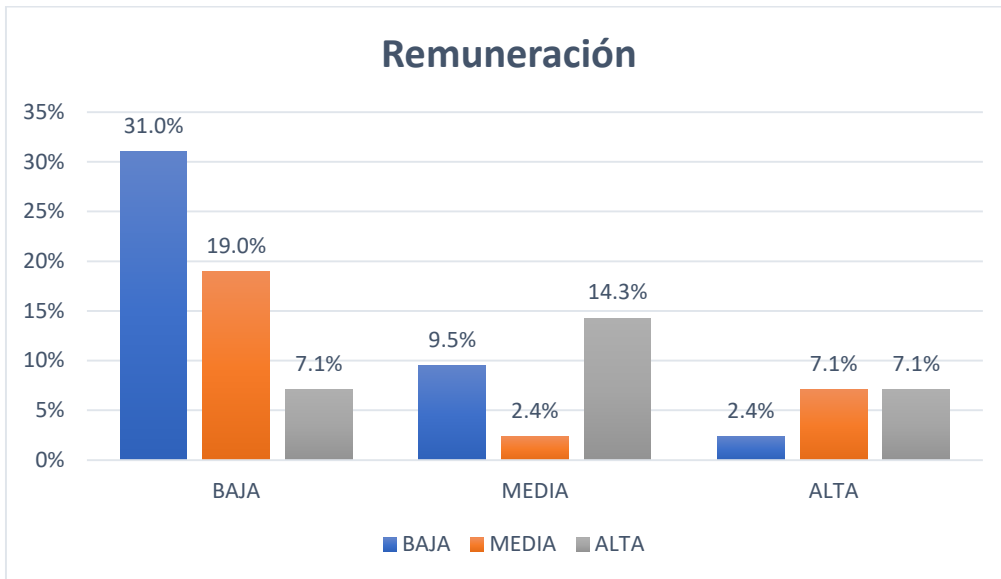
**Tabla 5** *Tabla cruzada entre remuneración y CO*

		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Remuneración	BAJA	31,0%	19,0%	7,1%	57,1%
	MEDIA	9,5%	2,4%	14,3%	26,2%
	ALTA	2,4%	7,1%	7,1%	16,7%
Total		42,9%	28,6%	28,6%	100,0%

**Nota:** *Elaboración propia*

Interpretación: La tabla 5 muestra la relación entre la V1 y la V2 con respecto al objetivo específico 1 planteado por el investigador, entonces se tiene el 31,0% reportó un bajo grado de intersección entre remuneración y el clima organizacional; por el contrario, el 2,4% tiene un rendimiento moderado y el 7,1% tiene un rendimiento alto.

**Figura 4** Histograma del cruce entre remuneración y CO



**Interpretación:** En la siguiente figura 4 se puede ver los resultados de la remuneración el cual nos dice que la mayoría, con un 31% se encuentra en el nivel bajo, el 2,4% se encuentran en el nivel medio y por último se tiene a un 7.1% en el nivel alto, lo que quiere decir que el nivel predominante con la mayoría de los encuestados está en un nivel bajo para el objetivo específico 1 planteado por investigador.

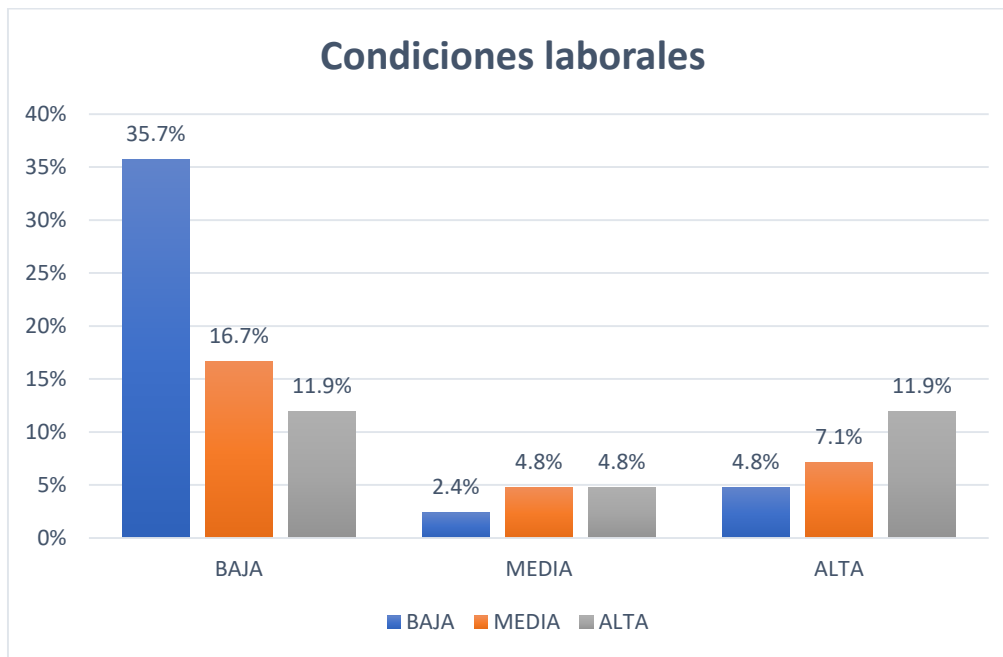
**Tabla 6** *Tabla cruzada entre condiciones laborales y CO*

		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Condiciones laborales	BAJA	35,7%	16,7%	11,9%	64,3%
	MEDIA	2,4%	4,8%	4,8%	11,9%
	ALTA	4,8%	7,1%	11,9%	23,8%
Total		42,9%	28,6%	28,6%	100,0%

**Nota:** *Elaboración propia*

Interpretación: La tabla 6 muestra la relación entre la V1 y la V2 con respecto al objetivo específico 2 planteado por el investigador, entonces se tiene el 35,7% reportó un bajo grado de intersección entre condiciones laborales y el clima organizacional; por el contrario, el 4,8% tiene un rendimiento moderado y el 7,1% tiene un rendimiento alto.

**Figura 5** Histograma del cruce entre condiciones laborales y CO



**Interpretación:** A continuación, la figura 5 muestra los resultados porcentuales del objetivo 2 formulado por el investigador lo cual nos muestra que un 35.7% se encuentra en el nivel bajo, seguidamente del 11,9% con un nivel alto y por último y con el menor índices un 4.8% en el nivel medio.

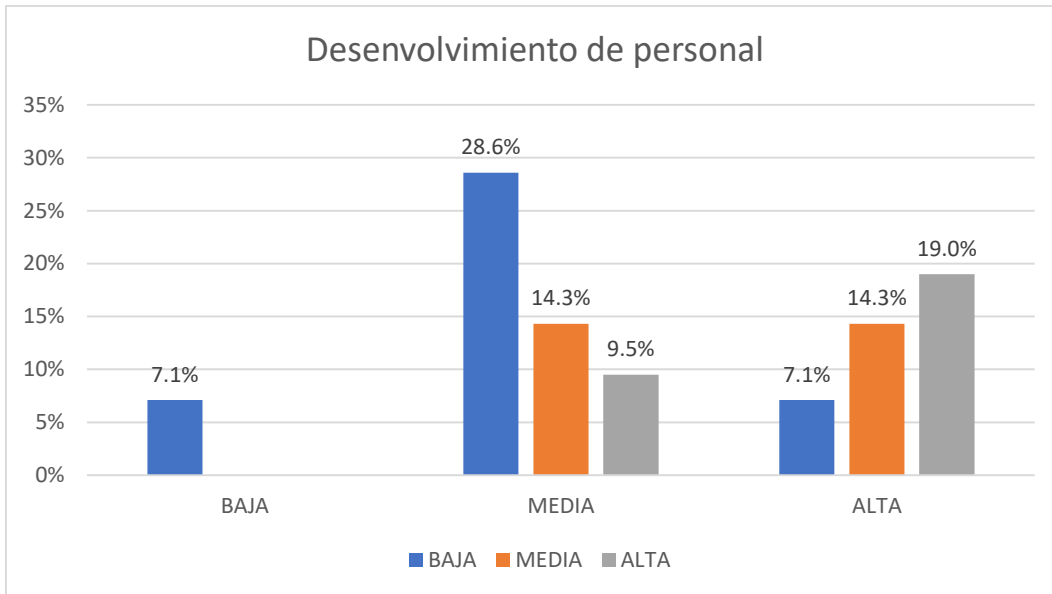
**Tabla 7** Tabla cruzada entre desenvolvimiento de personal y CO

		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Desenvolvimiento de personal	BAJA	7,1%			7,1%
	MEDIA	28,6%	14,3%	9,5%	52,4%
	ALTA	7,1%	14,3%	19,0%	40,5%
Total		42,9%	28,6%	28,6%	100,0%

**Nota:** Elaboración propia

Interpretación: La tabla 7 muestra la relación entre la V1 y la V2 con respecto al objetivo específico 3 planteado por el investigador, entonces se tiene el 7,1% reportó un bajo grado de intersección entre desenvolvimiento de personal y el clima organizacional; por el contrario, el 14,3% tiene un rendimiento moderado y el 19,0% tiene un rendimiento alto.

**Figura 6** Histograma del cruce entre desenvolvimiento de personal y CO



**Interpretación:** Por último, la figura 6 muestra los resultados descriptivos de esta investigación tenemos los resultados del objetivo 3 planteado por el investigador, entonces podemos notar que la predominancia con un 14,3% se encuentra en el nivel medio, seguidamente del 19.0% en el nivel alto y por último el 7.1% en el nivel bajo.

## IV.2. Resultados inferenciales

**Tabla 8 Prueba de normalidad**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ROTACIÓN DEL PERSONAL	,341	42	,000	,728	42	,000
Remuneración	,353	42	,000	,720	42	,000
Condiciones laborales	,399	42	,000	,650	42	,000
Desenvolvimiento de personal	,302	42	,000	,755	42	,000
CLIMA ORGANIZACIONAL	,274	42	,000	,774	42	,000

**Nota:** a. Correlación de significancia de Lilliefors

A continuación, se muestra la PN (Prueba de normalidad) de Shapiro-Wilk la cual tiene funcionamiento ya que la muestra (df) en la prueba de normalidad es 42. Segundo, la decisión apoya la hipótesis alternativa porque la distribución de datos no es normal porque la distribución de datos es Sig = 0.000. Casos probados y analizados. Por lo tanto, el estadístico Rho de Spearman se utiliza para analizar muestras asimétricas basándose en el supuesto previo de que puede estimar el grado de correlación que existe entre las variables.

## Prueba de hipótesis General

Prueba de hipótesis

$H_0$ : No existe relación significativa entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca

$H_a$ : Existe relación significativa entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca

**Tabla 9** *Rho de Spearman para medir la asociación Rotación de personal y Clima organizacional.*

			Rotación del personal	Clima organizacional
Rho de Spearman	ROTACIÓN DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,329
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	42	42
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,329	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	42	42

**Nota.** El Rho de Spearman (p. no paramétrica) es significativa para la relación entre las variables clima organizacional y rotación de personal, ya que el nivel de correlación es de 0.329. Por lo tanto, se puede observar que existe una correlación positiva entre las variables de estudio.

**Decisión.** Por tanto, considerando los siguientes factores (bilateral) = 0.033  $\leq$  0.05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa. Hay una correlación positiva. *“Existe relación significativa entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022”.*



## Hipótesis específicas

### Prueba de hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación significativa entre remuneración y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca.

$H_a$ : Existe relación significativa entre remuneración y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y Crédito Juliaca.

**Tabla 10** *Rho de Spearman para medir la asociación entre la dimensión Remuneración y Clima organizacional.*

			Remunera ción	CLIMA ORGANIZ ACIONAL
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,370
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	42	42
	CLIMA ORGANIZACIONA L	Coeficiente de correlación	,370	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	42	42

**Nota.** El Rho de Spearman entre las variables de clima organizacional y las dimensiones de compensación es significativa ya que el nivel de correlación es de 0.370. Por lo tanto, se puede observar que existe una correlación positiva entre las variables de estudio.

**Decisión.** Dados los siguientes factores (bilateral) =  $0,016 \leq 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, demostrando que existe una relación significativa entre la remuneración y el clima organizacional. Existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el salario “*Existe relación entre la remuneración y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022*”.

## Prueba de hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe relación significativa entre condiciones laborales y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca

$H_a$ : Existe relación significativa entre condiciones laborales y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca

**Tabla 11** *Rho de Spearman para medir la asociación entre la dimensión Condiciones laborales y Clima organizacional.*

			Condiciones laborales	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,366
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	42	42
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,366	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	42	42

**Nota.** El Rho de Spearman entre las dimensiones clima organizacional y condiciones laborales es significativo ya que el nivel de correlación es de 0.366. Por lo tanto, se puede observar que existe una correlación positiva entre las variables de estudio.

**Decisión.** Dados los siguientes factores (bilateral) =  $0.017 \leq 0.05$ , rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, sabiendo así que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional “Existe relación entre las condiciones laborales y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022”.

### Prueba de hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación significativa entre desenvolvimiento de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca

$H_a$ : Existe relación significativa entre desenvolvimiento de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca

**Tabla 12** *Rho de Spearman para medir la asociación entre la dimensión desenvolvimiento personal y Clima organizacional.*

			Desenvolvi miento de personal	CLIMA ORGANIZ ACIONAL
Rho de Spearman	Desenvolvimiento de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,475
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	42	42
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,475	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	42	42

**Nota.** La Rho de Spearman de la V2 y la dimensión desenvolvimiento humano es significativo ya que el nivel de correlación es de 0.475. Por lo tanto, se puede observar que existe una correlación positiva entre las variables de estudio. Aparece una línea de tendencia positiva.

**Decisión.** Considerando los siguientes factores (bilateral) =  $0,001 \leq 0,05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo que se puede observar que existe una relación significativa entre el desenvolvimiento personal y el clima organizacional. *“Existe relación entre el desenvolvimiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022”*

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se podrán observar los resultados descriptivos de la investigación, de la misma manera se pasará a comparar estos resultados con los de algunos autores.

Para comenzar tenemos los resultados de la V1 rotación de personal, lo cual se percibieron un nivel bajo (54.8%), que al sumarse con la media (23.8%), representan más de tres cuartas de ellos, implicando con decisiones que al cambiarse de sus funciones y tareas los propios colaboradores, no son las más adecuaciones; mientras que, el (21.4%) alta consideraron que, la acciones de modificar los puestos en la rotación es por necesidad del servicio para mejoras en la empresa. Esto concuerda con lo dicho por Palacios (2019) En conclusión, existe un ambiente negativo, ya que es claro que la falta de motivación es un factor importante en la rotación de empleados. En conclusión, el objetivo principal del presente informe de investigación es identificar los factores asociados con la rotación de empleados en cada pregunta. es por ello que lograr un desempeño de los empleados que supere las expectativas reducirá las necesidades de personal y los costos asociados con la contratación y la capacitación. Las organizaciones pueden tener éxito y si la dirección trata bien a los empleados, querrán quedarse en la organización.

No hay nada mejor que una fuerza laboral fuerte, exitosa y feliz que se destaca en hacer las cosas, el comportamiento autodestructivo y la protección del medio ambiente. Reclutar a los mejores talentos es una tarea en sí misma, pero una estrategia existente de retención de empleados es fundamental para el proceso continuo de cualquier gerente.

También se tiene lo que dice (Campos, Gutiérrez y Matzumura 2019) es la probabilidad subjetiva de que los asociados dejen la organización después de un tiempo por su intención consciente, lo que puede afectar negativamente la productividad porque significa una pérdida de recursos, lo cual es de difícil recuperación, también (Barrantes, 2017) quienes muestran que esto hace que desaparezca el aprendizaje acumulado y se reduzca la competencia técnica en el desarrollo del proceso. Este modelo teórico es útil para la investigación porque explica que la violación del contrato psicológico determina la intención de

abandonar la organización debido al aumento significativo del nivel de decepción, desconfianza, negatividad, estrés, insatisfacción y sentimientos de traición, y estos aspectos perjudican el entorno organizacional, y por lo tanto está relacionado con el proceso.

De la misma manera se tiene los resultados de la V2 clima organizacional lo cual nos dice que el (42.9%) de los colaboradores consideraron como regular el nivel baja para la V2 Clima organizacional, que adicionando el (28.6%) del nivel media, indicaría que casi la mitad de ellos percibieron el entorno laboral en la organización no les brinda las posibilidades para realizarse, e involucrarse en la tarea íntegramente; mientras que, un poco más de la mitad, nivel alta (28.6%) argumentaron que sí hay posibilidades (laboralmente) con una adecuada supervisión y comunicación, así como la facilitación de las condiciones para conseguirlo, estos resultados con comparables con los autores Rodríguez y Pacheco (2019), plantean que el clima organizacional es la percepción subjetiva de las personas que integran la organización sobre su lugar de trabajo y sus características; esto a su vez afecta la calidad de la interacción entre ellos. Estos modelos teóricos son importantes en la investigación porque explican cómo una buena cooperación entre compañeros de trabajo se relaciona con un buen clima organizacional.

En cuanto a los resultados correlacionales de hipótesis general se tiene que En la respectivo la confluencia entre la V1 Rotación de personal y V2 Clima organizacional, el Rho fue de 0,329 comprobándose una asociación moderadamente alta, además de positiva también fue significativa, ya que el error (calculado) fue de 2,207, donde el supuesto (general) del investigador ha sido aprobado; entonces quedaría la hipótesis de esta manera: *“Existe relación significativa entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022”*. Estos resultados se compararon con la investigación de Roman (2018) que llegó a la conclusión de que existe una relación directa entre la rotación de los empleados y la productividad del trabajo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda.582, periodo 2017-Agencia Huancayo, con un nivel de significancia de 5% y un coeficiente de correlación  $r=0.489$ .

La importancia de comprobar la relación de estas dos variables nos hace ver que cada una de las dimensiones de estas misma contribuye una con la otra, El clima organizacional es un indicador importante del crecimiento de la empresa. Los resultados organizacionales son mejores cuando sus empleados están satisfechos con la organización, menor ausentismo y rotación, y mayor productividad y calidad.

Dentro de clima organizacional, la remuneración es un indicador a priori que se debe tomar en cuenta para toda empresa, sabiendo que el Rho fue de 0.370 y la Sig.(bilateral),  $0,016 \leq 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Hay una relación importante con el clima organizacional. La empresa encuestada podrá entender cuál es el clima general en la empresa, y si hay un impacto en la rotación de empleados, podrán tomar acciones correctivas para mejorar la situación y así evitar la rotación de empleados. Este estudio no solo muestra el sentimiento general de la empresa, sino que también contiene los perfiles de los empleados más satisfechos, lo que puede ser un gran activo a la hora de reclutar y seleccionar más empleados porque entienden mejor quiénes son. Por tanto, una mayor persistencia para la empresa también reducirá el reclutamiento, la selección, la formación, etc. Para Chiavenato (2020), al referirse a las (a) remuneraciones es decir con respecto a la contraprestación recibida por el trabajador en el marco de su fuerza laboral, los cuales pueden ser remuneración directa y otros pagos como compensaciones o pagos como incentivos adicionales por la productividad laboral.

Otro aporte a la empresa es conocer las condiciones laborales de los empleados, sabiendo que el Rho fue de 0.366 y la Sig. (bilateral)  $0,017 \leq 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna, sabiendo así que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el clima organizacional. Esto cual muestra los valores promedio obtenidos en cada dimensión del estudio de clima organizacional. Con estos diagramas, de esta dimensión. De igual manera Chiavenato (2020) nos dice que los elementos conexos del ambiente de trabajo, el aspecto de salud ocupacional, dotar de ambientes óptimos para la realización del trabajo, así también de los materiales y equipos para alcanzar la eficacia de la labor encomendada.

En cuanto al desenvolvimiento del personal el  $R_{la}$  Sig. (Bilateral)  $,001 \leq 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna, sabiendo así que existe una relación significativa entre el desenvolvimiento personal y el clima organizacional, ya sabiendo los resultados de ambas podrán saber qué dimensiones deben ajustarse en la empresa la importancia del desenvolvimiento del personal el autor Peiró (2021) en tanto se considera que las acciones de la empresa para con sus colaboradores, en dotar desde las políticas, planificación y administración que conlleve a lo lograr los resultados esperados por la empresa según sus necesidades en su rubro. Entonces podemos decir que los resultados apoyan ya que contribuyen al comportamiento autodestructivo, son determinantes importantes de la rotación.

## VI. CONCLUSIONES

1. Podemos observar que en cuanto a la hipótesis planteada por el investigador el Rho fue de 0.329 comprobándose una asociación moderadamente, además de positiva también fue significativa, y una sig. (bilateral) =0.033, donde el supuesto (general) del investigador ha sido aprobado; entonces quedaría la hipótesis de esta manera: *“Existe relación significativa entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022”*. Llegando a la conclusión que la relación que se tienen en cuanto a la rotación de las personas con el clima organizacional es muy notoria e importante.
2. En cuanto a la hipótesis específica 1 se puede observar que el Rho fue 0.370 comprobándose una moderada asociación, además de positiva también fue significativa, y una sig. (bilateral) =0.016, donde el supuesto 1 (hipótesis) del investigador ha sido aprobado; quedando el enunciado así: *“Existe relación entre la remuneración y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022”*.
3. Para la hipótesis específica 2 el Rho fue de 0.366, comprobándose una moderada asociación, además de positiva también fue significativa, y una sig. (bilateral) =0.017, donde el supuesto 2 (hipótesis) del investigador ha sido aprobado; quedando el enunciado así: *“Existe relación entre las condiciones laborales y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022”*.
4. Por último se tienen que para la hipótesis específica 3 planteada por el investigador, el Rho fue de 0.475 evidenciándose una asociación de grado moderadamente alta, además de positiva también fue significativa, y una sig. (bilateral) =0.001, donde el supuesto 3 (hipótesis) del investigador ha sido aprobado; quedando el enunciado de esta manera: *“Existe relación entre el desenvolvimiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022”*.



## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos en cuanto a la Rotación de personal se recomienda llevar un registro anual, que diferencie sexo, edad y motivo, esto con el fin de revisar una estadística, que, por medio de un estudio científico, se valide lo necesario para la gestión estratégica para reducir las condiciones que conllevan a este fenómeno.
2. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos crear un entorno organizacional que fomente los resultados positivos observados y centrarse en desarrollar tecnologías que aumenten la presión percibida y la percepción como desfavorable entre los socios corporativos de la empresa e implementar estrategias tales como programas de carrera que creen incentivos para los empleados que no ahorran.
3. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos la creación de una lista de verificación para la gestión del control y seguimiento tanto del clima organizacional como del rendimiento del personal, a sabiendas que ambas variables tienen correlación y que del clima depende el desempeño del talento humano.
4. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos el análisis y estudio del clima organizacional el cual debe implementarse anualmente para comprender y mejorar la percepción de los socios comerciales sobre su lugar de trabajo y para elevar continuamente sus expectativas, ya que de este componente dependen varias acciones para el equilibrado desarrollo de las actividades de la organización, es necesario planificar, organizar, llevar a cabo y monitorear regularmente los programas de capacitación para el personal gerencial y administrativo para mantener un ambiente de trabajo saludable. De la misma manera es importante seguir fomentando la organización, la autonomía, la comunicación y la participación, pero con mayor énfasis en la presión y el reconocimiento.

## REFERENCIAS

- Almeida, D. et al. (2017) Análisis de Escenarios de Satisfacción Laboral y Estrés Laboral a través de la Dinámica de Sistemas. Revista de investigación de estudios futuros: tendencias y estrategias, v. 9, núm. 1, pág. 78-94, 2017
- Arteaga. G. (2022) La unidad de análisis explicada (con ejemplos). <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>
- Auqui, C. (2018) "Gestión del talento humano y la rotación del personal en la agencia Carlos Villarán - Banco Interbank en el distrito de la Victoria, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20654>
- Barrantes, G. (2017). Clima Organizacional y su influencia en la rotación de personal en la empresa Cineplex S.A., Distrito Comas. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de la red de repositorios latinoamericanos de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3066>
- Bermejo M., Suárez I. y Salazar M. (2022) El clima laboral en el contexto organizacional. Ciencias Holguín, Cuba. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/181572159004.pdf>
- Boloy G. y Bermejo M. (2018) Clima organizacional. Caso estudio facultad de ciencias económicas y empresariales de la Universidad de Guantánamo. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, (04). <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/clima-organizacional-cuba.html//hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1804clima-organizacional-cuba>
- Bureau, I. (2015). Liderazgo y Resolución de Conflictos. 1.ª ed. Bogotá, Colombia. Ediciones de la U.
- Castillo, E.; Martín, E.; Ortiz, K.; Ospina, C. y Rivera, D. (2021) "Determinar efectos del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Banco Mundo mujer durante el año 2020". <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/41104/kaortizb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Campos, P., Gutiérrez, H., Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Rev Cuid.*; 10(2): e626. Recuperado de la revista cuidarte de <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Castillón, R. (2019). Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC. Recuperado de Cybertesis de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10408>
- Canez, I. (2021) "Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena sede Huancayo – 2021."  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11079/1/IV\\_CE\\_316\\_TE\\_Canez\\_Goyas\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11079/1/IV_CE_316_TE_Canez_Goyas_2021.pdf)
- Chiavenato, I. (2020). *Gestão de pessoas: o nove papel da gestão do talento humano*
- Delgado, S., López, V., & Moreno, L. (2017). Impacto del clima organizacional en la rotación del personal: evidencia en sector desarrollo de software. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 49-61.
- Dodero, C. y Trilo, F. (2021). *Conciliación vida laboral y familiar: impacto en el clima organizacional del área de ventas de una empresa prestadora de servicios de recursos humanos. Serie Documento de trabajo número 785*. Universidad del Cema. Buenos Aires.  
<https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/785.pdf>
- Ehrhart, M., & Kuenzi, M. (2017). *The Impact of Organizational Climate and Culture on Employee Turnover*. En, C. Goldstein, Harold, W., Pulakos, Elaine. D.(Ed.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*. (pp. 494-512). John Wiley & Sons Ltd.
- Ferreyra, M. y Abanto, K. (2020) "Clima organizacional y satisfacción laboral en una entidad bancaria, Ucayali, 2019".  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3085>

- Fiallo, D. Alvarado, P. y Soto L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Contribuciones a la Economía*. Recuperado de <http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Hartmann, N., y Lussier, B. (2020). Managing the sales force through the unexpected exogenous COVID-19 crisis. *Industrial Marketing Management*, 88 <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.05.005>
- Hernández, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación, las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Séptima Ed, Vol. 1, Issue Mexico).
- Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M., y Cruz, L. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 4(11), 43-50.
- Langle M., Méndez O. y Sánchez J. (2021) Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora de Reynosa. *Revista Análisis Económico de la Universidad Autónoma Metropolitana. México*.  
<https://www.redalyc.org/journal/413/41370425008/41370425008.pdf>
- Macario, F. (2018) “Rotación de personal y clima organizacional (Estudio realizado en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango)”.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Márquez A., Villegas F., Moreira J. y Gaibor A. (2021) Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Revista* Scielo.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442021000300371](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371)
- Montoya D. (2016) Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2016. Recuperado de la Pontificia Universidad Católica del Perú de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7490>

- North, K., y Kumta, G. (2018). *Knowledge management: Value creation through organizational learning* (2 ed.). Springer.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Knowledge\\_Management.html?id=rk9UDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Knowledge_Management.html?id=rk9UDwAAQBAJ&redir_esc=y)
- Olives, R. (2020) "Clima organizacional y la satisfacción de los socios de la cooperativa de ahorro y crédito "San Jorge Ltda." <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7690>
- Palacios, V. (2019) "Análisis de la rotación del personal en las Cooperativas de Ahorro y Crédito".  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2889>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista Investigación* 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Peiró, R. (2021) Desarrollo personal. Economipedia.co
- Perdomo, S. (2019) "Clima Organizacional como elemento de rotación del personal: Caso Tienda de conveniencia".  
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/4565/740519TL%20cambio%20discos%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, K. (2018) "Rotación del personal y la productividad laboral en una cooperativa de ahorro y crédito de Huancayo".  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5211>
- Reinoso, O. L. M., y Fernández, T. V. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, 7(2), 225-242.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2019000200225](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225)
- Rodríguez, D. & Pacheco, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(1), 145-161.  
<http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

- Rojas (2020) "Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Makro S.A., Villa El Salvador – 2020"  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1545/Rojas%20Portocarrero%2c%20Franco%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schettini, G., Palomeque, M. y Cusme, M. (2019). La disciplina del comportamiento organizacional: estrategia para instituciones universitarias. *Revista Cognosis*, 4(2), 55-70.  
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1840>
- Steinke, C., Dastmalchian, A. & Baniyasi, Y. (2015). Exploring aspects of workplace climates in Canada: implications for the human resources of health-care. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 415-431.
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M.-C., & Tarmizi, A. N. (2014). Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach. *Social Indicators Research*, 119(1), 405-420. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0486-5>
- Tamayo, C. y Silva, I. (2020) TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
- Trinidad, J. (2019) "El clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de la empresa Bol Plas S.A.C., del distrito de Puente Piedra en el año 2016". [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1637/Jhaquelina%20Trinidad\\_Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1637/Jhaquelina%20Trinidad_Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Uribe, J. (2014) *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial Manual Moderno.
- Vilca, L. (2017). *Compromiso y Clima Laboral utilizando la filosofía Great Place To Work en un concesionario automotriz de la ciudad de Chiclayo – 2017* [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Zaballa P., Assafiri Y., Medina Y., Nogueira D. y Medina A. (2021) Procedimiento para el análisis de la rotación de personal.

[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2414-89382021000100029](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382021000100029)

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz operacional

#### Variable 01: ROTACIÓN DE PERSONAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Rotación de personal	Acción de cambiar por necesidad del servicio los horarios de trabajo de un colaborador, con la finalidad de cumplir las metas previstas (Chiavenato, 2020).	Variable medida a escala ordinal a través de 30 ítems distribuidos en tres dimensiones: Remuneración Condiciones laborales Desenvolvimiento del personal, a los cuales el evaluado responde a una escala Likert de 5 alternativas que van desde nunca hasta siempre y cuya sumatoria determinan niveles de intención de rotación bajo, medio o alto.	Remuneración	Remuneración directa	1-4	Escala ordinal 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre
				Remuneración indirecta	5-8	
			Condiciones laborales	Control sobre la tarea	9-12	
				Calidad en la gestión	13-16	
				Materiales y recursos	17-20	
			Desenvolvimiento del personal	Rendimiento	21-25	
Contribución	26-30					

Nota: *Elaboración propia*



## Variable 02: CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Percepción del entorno laboral que los colaboradores construyen considerando las posibilidades que la organización le brinda para autorrealizarse, involucrarse en la tarea, crecer laboralmente con una adecuada supervisión y comunicación, así como la facilitación de las condiciones para conseguirlo (Chiavenato 2020)	Variable medida a escala ordinal a través de 30 ítems distribuidos en tres dimensiones: Liderazgo Comunicación Crecimiento y desarrollo, a los cuales el evaluado responde a una escala Likert de 5 alternativas que van desde ninguno/nunca hasta todo/siempre y cuya sumatoria determinan niveles de percepción del clima muy favorable a muy desfavorable.	Liderazgo	Motivación laboral	1-4	Escala ordinal 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre
				Respeto laboral	5-8	
			Comunicación	Claridad de la información recibida	9-12	
				Confianza	13-16	
			Crecimiento y desarrollo	Capacitación	17-20	
				Participa de Talleres	21-25	
Desarrollo personal	26-30					

Nota: *Elaboración propia*

## Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>V1 Rotación de personal</b>	Remuneración	Remuneración directa Remuneración indirecta	<b>Tipo de investigación</b> Aplicada
¿Qué relación existe entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Juliaca, Puno, 2022?	Determinar la relación entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, Juliaca, Puno, 2022.	Existe relación significativa entre rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022.		Condiciones laborales	Control sobre la tarea Calidad en la gestión Materiales y recursos	<b>Nivel de investigación</b> Correlacional
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>		Desenvolvimiento de personal	Rendimiento Contribución	<b>Enfoque</b> Cuantitativo
1. ¿Qué relación existe entre la remuneración y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022?	Determinar la relación que existe entre la remuneración y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022	Existe relación entre la remuneración y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022.		<b>V2 Clima organizacional</b>	Liderazgo	Motivación laboral Respeto laboral
2. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022?	Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022	Existe relación entre las condiciones laborales y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022.	Comunicación		Claridad en la información recibida Confianza	<b>Población</b> 42 trabajadores
3. ¿Qué relación existe entre el desenvolvimiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022?	Determinar la relación que existe entre el desenvolvimiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022.	Existe relación entre el desenvolvimiento del personal y el clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022.	Crecimiento y desarrollo		Capacitación Participación de talleres Desarrollo personal	<b>Tipo de muestreo</b> No probabilístico
						<b>Muestra</b> 42 empleados
						<b>Técnica</b> Encuesta
						<b>Instrumento</b> Cuestionario
						<b>Procesamiento de datos</b> SPSS

## Anexo 3. Instrumentos

### Cuestionario de Rotación de personal

A continuación, encontrará algunas ideas sobre rotación de personal en la institución donde labora. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

	<b>DIMENSIÓN 1: Remuneración</b>	1	2	3	4	5
1	Considera que la remuneración de su salario que percibe permite que se sienta motivado.					
2	Siente que hay respeto laboral en la puntualidad del pago de la remuneración de salario.					
3	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto a la remuneración del salario.					
4	Siente confianza con respecto al aumento del salario por un alto desempeño.					
5	Considera que la remuneración indirecta que percibe permite que se sienta motivado.					
6	Siente que hay respeto laboral en la puntualidad del pago de la remuneración indirecta.					
7	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto a la remuneración indirecta.					
8	Siente confianza con respecto al aumento de la remuneración directa por alto desempeño.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales</b>					
9	Cree que la evaluación de la tarea genera los tipos de capacitación.					
10	Siente que la participación en talleres le permiten un mejor control sobre las tareas.					
11	Considera que el desarrollo personal aporta con un mejor control sobre la tarea.					
12	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto al control sobre las tareas.					
13	Considera que la calidad en la gestión funciona correctamente por la claridad en la información recibida.					
14	Siente confianza en la calidad de gestión brindada por sus superiores.					
15	Cree que las capacitaciones influyen en la mejora de calidad en la gestión.					
16	Considera que la participación en talleres es importante para el desarrollo de calidad en la gestión.					

17	Cree que los materiales y recursos proporcionados influyen en una capacitación más idónea.					
18	Siente que en la participación de talleres se utilizan los materiales y recursos más sofisticados.					
19	Considera que el desarrollo personal depende de la calidad los materiales y recursos otorgados.					
20	Cree que existe claridad en la información recibida sobre el uso de los materiales y recursos.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personal</b>					
21	Siente que el rendimiento del trabajador depende de la motivación de sus superiores.					
22	Considera que el respeto laboral entre compañeros repercute en el rendimiento del trabajador.					
23	Cree que aumenta la confianza de su superior si mejora el rendimiento el trabajador.					
24	Siente que las capacitaciones facilitan herramientas para un mayor rendimiento.					
25	Considera que el desarrollo personal depende del rendimiento del trabajador.					
26	Cree que la contribución de su superior influye en la motivación de los trabajadores.					
27	Siente que el respeto laboral entre compañeros contribuye en las metas organizacionales					
28	Considera que la confianza de su superior posibilita una contribución individual más certera.					
29	Cree que las capacitaciones realizadas mejoran la productividad del colaborador.					
30	Siente que el desarrollo personal del trabajador se refleja en la contribución del trabajo asignado.					

### Anexo 3. Instrumentos

#### Cuestionario de Clima Organizacional

A continuación, encontrará algunas ideas sobre el clima organizacional en la institución donde labora. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>		1	2	3	4	5
1	Percibe la motivación laboral de sus superiores para considerarlo en la remuneración del mes.					
2	Considera la empresa los bonos como parte de la motivación de alcanzar las metas planteadas del mes.					
3	Cree que el rendimiento de su trabajo tiene que ver con su motivación laboral.					
4	Considera que la contribución entre sus compañeros de trabajo es un buen arma de motivación laboral.					
5	Percibe que existe un ambiente de seguridad de acuerdo al tipo de trabajo asignado según su salario laboral.					
6	Percibe bonos de parte de la organización por la cordialidad de su colaboración en los trabajos asignados.					
7	Considera que el rendimiento influye en el respeto laboral entre los compañeros de trabajo.					
8	Siente que la contribución ayuda a que haya respeto laboral entre los compañeros de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>						
9	Considera que la claridad en la información recibida a su remuneración directa es clara y precisa.					
10	De acuerdo a su remuneración de su bono sus boletas de pagos detalla el concepto.					
11	Observa que se monitorea las actividades asignadas para generar información clara.					
12	Considera que la calidad en la gestión de sus superiores genera activos de información para la toma de decisiones.					
13	Siente que sus superiores le tienen confianza para darle un puesto superior y una remuneración directa elevado por el puesto asignado.					
14	Cree que los bonos son justos porque genera confianza en la gestión de su superior.					
15	Siente que perciben su rendimiento porque genera la confianza de pedir					

5	un cargo superior.					
1 6	Cree que la contribución de un buen clima organizacional y la confianza dentro de la cooperativa esta activa.					
<b>DIMENSIÓN 3: Crecimiento y desarrollo</b>						
1 7	Determine la frecuencia en la que los capacitan para tener un buen control sobre la tarea que se le asigna.					
1 8	Cree usted que los materiales y recursos que les brindan son suficientes para su capacitación en la cooperativa.					
1 9	Siente que su rendimiento laboral depende de la capacitación que se les brindan.					
2 0	Considera que contribuye con ideas claras después de recibir capacitaciones.					
2 1	Percibe que la participación de talleres que brinda la empresa son controlados según su función que realiza.					
2 2	Considera que una calidad en la gestión adecuada y con la participación de talleres ayudará a no tener errores en su puesto de trabajo.					
2 3	Siente que tiene oportunidad de ascender si le dan los materiales y recursos, tener participación de talleres cree que influye en ello.					
2 4	Considera que su rendimiento está asociado a la participación de talleres que brindan dentro de la cooperativa.					
2 5	Siente la contribución de sus superiores en las participación de talleres que ofrecen dentro de la cooperativa.					
2 6	Considera que su desarrollo personal y tener control sobre la tarea asignada es apreciado por sus superiores.					
2 7	Cree que tienen una adecuada calidad en la gestión de parte de la cooperativa ayuda a tener un mejor desarrollo personal y profesional.					
2 8	Considera que suficientes el material de escritorio que le brinda la organización para desarrollar su función.					
2 9	Considera su rendimiento profesional para obtener un buen desempeño laboral.					
3 0	Considera usted que la contribución que genera en la cooperativa es aceptada como parte de su desempeño laboral.					

## Anexo 4. Autorización de la empresa



**COOP. DE AHORRO Y CREDITO  
JULIACA**  
*Por que tu te lo mereces*

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, con RUC: **20602793991** con domicilio fiscal en el Jr. Jáuregui N° 665, del distrito de Juliaca, provincia de San Román y departamento de Puno. Cuya constitución obra debidamente inscrita en la partida electrónica N° 11215378 Registro de personas Jurídicas de la Oficina Registral Juliaca, debidamente representada por su titular Gerente Yezenia Marilin Blanco Achahuanco identificado con DNI: 46311140.

Otorgo permiso necesario para para que los señores, Luisa Apaza Gutierrez, con DNI: 70219523 y Hernando Cesar Abel Pinto Angeles, con DNI: 73188705, en calidad de tesisistas de la universidad CESAR VALLEJO, para que realice el desarrollo de investigación titulado "Rotación de personal y clima organizacional en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca" a través de aplicación de cuestionarios y/o entrevistas aplicadas a los trabajadores, administrativos y en general, así mismo instamos brindarles los permisos y la información necesaria sin llegar a violar los códigos de ética estipulados por la empresa que represento.

Atentamente:

Juliaca, 22 de julio del 2022

  
Yezenia Marilin Blanco Achahuanco  
DNI: 46311140  
GERENTE GENERAL  
COOP. AHORRO Y CREDITO JULIACA

## Anexo 5. Validación de instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DE PERSONAL

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Debil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
1	Considera que la remuneración de su salario que percibe permite que se sienta motivado.				√				√				√				√
2	Siente que hay respeto laboral en la puntualidad del pago de la remuneración de salario.				√				√				√				√
3	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto a la remuneración del salario.				√				√				√				√
4	Siente confianza con respecto al aumento del salario por un alto desempeño.				√				√				√				√
5	Considera que la remuneración indirecta que percibe permite que se sienta motivado.				√				√				√				√
6	Siente que hay respeto laboral en la puntualidad del pago de la remuneración indirecta.				√				√				√				√
7	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto a la remuneración indirecta.				√				√				√				√
8	Siente confianza con respecto al aumento de la remuneración directa por alto desempeño.				√				√				√				√



	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Cree que la evaluación de la tarea genera los tipos de capacitación.				√				√				√				√
10	Siente que la participación en talleres le permiten un mejor control sobre las tareas.				√				√				√				√
11	Considera que el desarrollo personal aporta con un mejor control sobre la tarea.				√				√				√				√
12	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto al control sobre las tareas.				√				√				√				√
13	Considera que la calidad en la gestión funciona correctamente por la claridad en la información recibida.				√				√				√				√
14	Siente confianza en la calidad de gestión brindada por sus superiores.				√				√				√				√
15	Cree que las capacitaciones influyen en la mejora de calidad en la gestión.				√				√				√				√
16	Considera que la participación en talleres es importante para el desarrollo de calidad en la gestión.				√				√				√				√
17	Cree que los materiales y recursos proporcionados influyen en una capacitación más idónea.				√				√				√				√
18	Siente que en la participación de talleres se utilizan los materiales y recursos más sofisticados.				√				√				√				√

19	Considera que el desarrollo personal depende de la calidad los materiales y recursos otorgados.				√				√				√				√
20	Cree que existe claridad en la información recibida sobre el uso de los materiales y recursos.				√				√				√				√
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo del personal</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
21	Siente que el rendimiento del trabajador depende de la motivación de sus superiores.				√				√				√				√
22	Considera que el respeto laboral entre compañeros repercute en el rendimiento del trabajador.				√				√				√				√
23	Cree que aumenta la confianza de su superior si mejora el rendimiento el trabajador.				√				√				√				√
24	Siente que las capacitaciones facilitan herramientas para un mayor rendimiento.				√				√				√				√
25	Considera que el desarrollo personal depende del rendimiento del trabajador.				√				√				√				√
26	Cree que la contribución de su superior influye en la motivación de los trabajadores.				√				√				√				√
27	Siente que el respeto laboral entre compañeros contribuye en las metas organizacionales				√				√				√				√
28	Considera que la confianza de su superior posibilita una contribución individual más certera.				√				√				√				√
29	Cree que las capacitaciones realizadas mejoran la productividad del colaborador.				√				√				√				√

30	Siente que el desarrollo personal del trabajador se refleja en la contribución del trabajo asignado.				√				√					√				√
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Luis Alberto Torres Cabanillas**    DNI: **08404690**

Especialidad del validador: **Especialista Estadístico**

<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  
Metodológico



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

ESCUELA DE POSTGRADO

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Debil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>																
1	Percibe la motivación laboral de sus superiores para considerarlo en la remuneración del mes.				√				√				√				√
2	Considera la empresa los bonos como parte de la motivación de alcanzar las metas planteadas del mes.				√				√				√				√
3	Cree que el rendimiento de su trabajo tiene que ver con su motivación laboral.				√				√				√				√
4	Considera que la contribución entre sus compañeros de trabajo es un buen arma de motivación laboral.				√				√				√				√
5	Percibe que existe un ambiente de seguridad de acuerdo al tipo de trabajo asignado según su salario laboral.				√				√				√				√
6	Percibe bonos de parte de la organización por la cordialidad de su colaboración en los trabajos asignados.				√				√				√				√
7	Considera que el rendimiento influye en el respeto laboral entre los compañeros de trabajo.				√				√				√				√

8	Siente que la contribución ayuda a que haya respeto laboral entre los compañeros de trabajo.				√				√					√				√
	<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	
9	Considera que la claridad en la información recibida a su remuneración directa es clara y precisa.				√				√					√				√
10	De acuerdo a su remuneración de su bono sus boletas de pagos detalla el concepto.				√				√					√				√
11	Observa que se monitorea las actividades asignadas para generar información clara.				√				√					√				√
12	Considera que la calidad en la gestión de sus superiores genera activos de información para la toma de decisiones.				√				√					√				√
13	Siente que sus superiores le tienen confianza para darle un puesto superior y una remuneración directa elevado por el puesto asignado.				√				√					√				√
14	Cree que los bonos son justos porque genera confianza en la gestión de su superior.				√				√					√				√
15	Siente que perciben su rendimiento porque genera la confianza de pedir un cargo superior.				√				√					√				√
16	Cree que la contribución de un buen clima organizacional y la confianza dentro de la cooperativa esta activa.				√				√					√				√
	<b>DIMENSIÓN 3: Crecimiento y desarrollo</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	

17	Determine la frecuencia en la que los capacitan para tener un buen control sobre la tarea que se le asigna.			√			√			√			√
18	Cree usted que los materiales y recursos que les brindan son suficientes para su capacitación en la cooperativa.			√			√			√			√
19	Siente que su rendimiento laboral depende de la capacitación que se les brindan.			√			√			√			√
20	Considera que contribuye con ideas claras después de recibir capacitaciones.			√			√			√			√
21	Percibe que la participación de talleres que brinda la empresa son controlados según su función que realiza.			√			√			√			√
22	Considera que una calidad en la gestión adecuada y con la participación de talleres ayudará a no tener errores en su puesto de trabajo.			√			√			√			√
23	Siente que tiene oportunidad de ascender si le dan los materiales y recursos, tener participación de talleres cree que influye en ello.			√			√			√			√
24	Considera que su rendimiento está asociado a la participación de talleres que brindan dentro de la cooperativa.			√			√			√			√
25	Siente la contribución de sus superiores en las participación de talleres que ofrecen dentro de la cooperativa.			√			√			√			√
26	Considera que su desarrollo personal y tener control sobre la			√			√			√			√

	tarea asignada es apreciado por sus superiores.																
27	Cree que tienen una adecuada calidad en la gestión de parte de la cooperativa ayuda a tener un mejor desarrollo personal y profesional.			√				√				√					√
28	Considera que suficientes el material de escritorio que le brinda la organización para desarrollar su función.			√				√				√					√
29	Considera su rendimiento profesional para obtener un buen desempeño laboral.			√				√				√					√
30	Considera usted que la contribución que genera en la cooperativa es aceptada como parte de su desempeño laboral.			√				√				√					√

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Luis Alberto Torres Cabanillas**      DNI: 08404690

Especialidad del validador: **Especialista Estadístico**

- <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  
Metodológico

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DE PERSONAL**

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Debil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1: Remuneración</b>																
1	Considera que la remuneración de su salario que percibe permite que se sienta motivado.				√				√				√				√
2	Siente que hay respeto laboral en la puntualidad del pago de la remuneración de salario.				√				√				√				√
3	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto a la remuneración del salario.				√				√				√				√
4	Siente confianza con respecto al aumento del salario por un alto desempeño.				√				√				√				√
5	Considera que la remuneración indirecta que percibe permite que se sienta motivado.				√				√				√				√
6	Siente que hay respeto laboral en la puntualidad del pago de la remuneración indirecta.				√				√				√				√
7	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto a la remuneración indirecta.				√				√				√				√
8	Siente confianza con respecto al aumento de la remuneración directa por alto desempeño.				√				√				√				√



	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Cree que la evaluación de la tarea genera los tipos de capacitación.				√				√				√				√
10	Siente que la participación en talleres le permiten un mejor control sobre las tareas.				√				√				√				√
11	Considera que el desarrollo personal aporta con un mejor control sobre la tarea.				√				√				√				√
12	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto al control sobre las tareas.				√				√				√				√
13	Considera que la calidad en la gestión funciona correctamente por la claridad en la información recibida.				√				√				√				√
14	Siente confianza en la calidad de gestión brindada por sus superiores.				√				√				√				√
15	Cree que las capacitaciones influyen en la mejora de calidad en la gestión.				√				√				√				√
16	Considera que la participación en talleres es importante para el desarrollo de calidad en la gestión.				√				√				√				√
17	Cree que los materiales y recursos proporcionados influyen en una capacitación más idónea.				√				√				√				√
18	Siente que en la participación de talleres se utilizan los materiales y recursos más sofisticados.				√				√				√				√

19	Considera que el desarrollo personal depende de la calidad los materiales y recursos otorgados.				√				√				√				√
20	Cree que existe claridad en la información recibida sobre el uso de los materiales y recursos.				√				√				√				√
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo del personal</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
21	Siente que el rendimiento del trabajador depende de la motivación de sus superiores.				√				√				√				√
22	Considera que el respeto laboral entre compañeros repercute en el rendimiento del trabajador.				√				√				√				√
23	Cree que aumenta la confianza de su superior si mejora el rendimiento el trabajador.				√				√				√				√
24	Siente que las capacitaciones facilitan herramientas para un mayor rendimiento.				√				√				√				√
25	Considera que el desarrollo personal depende del rendimiento del trabajador.				√				√				√				√
26	Cree que la contribución de su superior influye en la motivación de los trabajadores.				√				√				√				√
27	Siente que el respeto laboral entre compañeros contribuye en las metas organizacionales				√				√				√				√
28	Considera que la confianza de su superior posibilita una contribución individual más certera.				√				√				√				√
29	Cree que las capacitaciones realizadas mejoran la productividad del colaborador.				√				√				√				√

30	Siente que el desarrollo personal del trabajador se refleja en la contribución del trabajo asignado.				√				√				√				√
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: **Lupe Esther Graus Cortez**    DNI: 07539368

Especialidad del validador: **Especialista Metodóloga**

- <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  
Metodológico



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

ESCUELA DE POSTGRADO

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Debil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>																
1	Percibe la motivación laboral de sus superiores para considerarlo en la remuneración del mes.				√				√				√				√
2	Considera la empresa los bonos como parte de la motivación de alcanzar las metas planteadas del mes.				√				√				√				√
3	Cree que el rendimiento de su trabajo tiene que ver con su motivación laboral.				√				√				√				√
4	Considera que la contribución entre sus compañeros de trabajo es un buen arma de motivación laboral.				√				√				√				√
5	Percibe que existe un ambiente de seguridad de acuerdo al tipo de trabajo asignado según su salario laboral.				√				√				√				√
6	Percibe bonos de parte de la organización por la cordialidad de su colaboración en los trabajos asignados.				√				√				√				√
7	Considera que el rendimiento influye en el respeto laboral entre los compañeros de trabajo.				√				√				√				√

8	Siente que la contribución ayuda a que haya respeto laboral entre los compañeros de trabajo.				√				√					√				√
	<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	
9	Considera que la claridad en la información recibida a su remuneración directa es clara y precisa.				√				√					√				√
10	De acuerdo a su remuneración de su bono sus boletas de pagos detalla el concepto.				√				√					√				√
11	Observa que se monitorea las actividades asignadas para generar información clara.				√				√					√				√
12	Considera que la calidad en la gestión de sus superiores genera activos de información para la toma de decisiones.				√				√					√				√
13	Siente que sus superiores le tienen confianza para darle un puesto superior y una remuneración directa elevado por el puesto asignado.				√				√					√				√
14	Cree que los bonos son justos porque genera confianza en la gestión de su superior.				√				√					√				√
15	Siente que perciben su rendimiento porque genera la confianza de pedir un cargo superior.				√				√					√				√
16	Cree que la contribución de un buen clima organizacional y la confianza dentro de la cooperativa esta activa.				√				√					√				√
	<b>DIMENSION 3: Crecimiento y desarrollo</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	

17	Determine la frecuencia en la que los capacitan para tener un buen control sobre la tarea que se le asigna.			√				√					√				√
18	Cree usted que los materiales y recursos que les brindan son suficientes para su capacitación en la cooperativa.			√				√					√				√
19	Siente que su rendimiento laboral depende de la capacitación que se les brindan.			√				√					√				√
20	Considera que contribuye con ideas claras después de recibir capacitaciones.			√				√					√				√
21	Percibe que la participación de talleres que brinda la empresa son controlados según su función que realiza.			√				√					√				√
22	Considera que una calidad en la gestión adecuada y con la participación de talleres ayudará a no tener errores en su puesto de trabajo.			√				√					√				√
23	Siente que tiene oportunidad de ascender si le dan los materiales y recursos, tener participación de talleres cree que influye en ello.			√				√					√				√
24	Considera que su rendimiento está asociado a la participación de talleres que brindan dentro de la cooperativa.			√				√					√				√
25	Siente la contribución de sus superiores en las participación de talleres que ofrecen dentro de la cooperativa.			√				√					√				√
26	Considera que su desarrollo personal y tener control sobre la			√				√					√				√

	tarea asignada es apreciado por sus superiores.																
27	Cree que tienen una adecuada calidad en la gestión de parte de la cooperativa ayuda a tener un mejor desarrollo personal y profesional.			√				√					√				√
28	Considera que suficientes el material de escritorio que le brinda la organización para desarrollar su función.			√				√					√				√
29	Considera su rendimiento profesional para obtener un buen desempeño laboral.			√				√					√				√
30	Considera usted que la contribución que genera en la cooperativa es aceptada como parte de su desempeño laboral.			√				√					√				√

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: **Lupe Esther Graus Cortez**      DNI: DNI: 07539368

Especialidad del validador: **Especialista Metodóloga**

<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  
Metodológico

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DE PERSONAL**

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Debil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
1	Considera que la remuneración de su salario que percibe permite que se sienta motivado.				√				√				√				√
2	Siente que hay respeto laboral en la puntualidad del pago de la remuneración de salario.				√				√				√				√
3	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto a la remuneración del salario.				√				√				√				√
4	Siente confianza con respecto al aumento del salario por un alto desempeño.				√				√				√				√
5	Considera que la remuneración indirecta que percibe permite que se sienta motivado.				√				√				√				√
6	Siente que hay respeto laboral en la puntualidad del pago de la remuneración indirecta.				√				√				√				√
7	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto a la remuneración indirecta.				√				√				√				√
8	Siente confianza con respecto al aumento de la remuneración directa por alto desempeño.				√				√				√				√



	DIMENSIÓN 2: Condiciones laborales	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Cree que la evaluación de la tarea genera los tipos de capacitación.				√				√					√			√
10	Siente que la participación en talleres le permiten un mejor control sobre las tareas.				√				√					√			√
11	Considera que el desarrollo personal aporta con un mejor control sobre la tarea.				√				√					√			√
12	Cree que existe claridad en la información recibida con respecto al control sobre las tareas.				√				√					√			√
13	Considera que la calidad en la gestión funciona correctamente por la claridad en la información recibida.				√				√					√			√
14	Siente confianza en la calidad de gestión brindada por sus superiores.				√				√					√			√
15	Cree que las capacitaciones influyen en la mejora de calidad en la gestión.				√				√					√			√
16	Considera que la participación en talleres es importante para el desarrollo de calidad en la gestión.				√				√					√			√
17	Cree que los materiales y recursos proporcionados influyen en una capacitación más idónea.				√				√					√			√
18	Siente que en la participación de talleres se utilizan los materiales y recursos más sofisticados.				√				√					√			√

19	Considera que el desarrollo personal depende de la calidad los materiales y recursos otorgados.				√				√				√				√
20	Cree que existe claridad en la información recibida sobre el uso de los materiales y recursos.				√				√				√				√
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo del personal</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
21	Siente que el rendimiento del trabajador depende de la motivación de sus superiores.				√				√				√				√
22	Considera que el respeto laboral entre compañeros repercute en el rendimiento del trabajador.				√				√				√				√
23	Cree que aumenta la confianza de su superior si mejora el rendimiento el trabajador.				√				√				√				√
24	Siente que las capacitaciones facilitan herramientas para un mayor rendimiento.				√				√				√				√
25	Considera que el desarrollo personal depende del rendimiento del trabajador.				√				√				√				√
26	Cree que la contribución de su superior influye en la motivación de los trabajadores.				√				√				√				√
27	Siente que el respeto laboral entre compañeros contribuye en las metas organizacionales				√				√				√				√
28	Considera que la confianza de su superior posibilita una contribución individual más certera.				√				√				√				√
29	Cree que las capacitaciones realizadas mejoran la productividad del colaborador.				√				√				√				√

30	Siente que el desarrollo personal del trabajador se refleja en la contribución del trabajo asignado.				√				√				√				√
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia Proba**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Eliana Pérez Ruibal Regalado**

**DNI: 15427987**

**Especialidad del validador: Investigación operativa**

<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  
Metodológico



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

ESCUELA DE POSTGRADO

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Debil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo</b>																
1	Percibe la motivación laboral de sus superiores para considerarlo en la remuneración del mes.				√				√				√				√
2	Considera la empresa los bonos como parte de la motivación de alcanzar las metas planteadas del mes.				√				√				√				√
3	Cree que el rendimiento de su trabajo tiene que ver con su motivación laboral.				√				√				√				√
4	Considera que la contribución entre sus compañeros de trabajo es un buen arma de motivación laboral.				√				√				√				√
5	Percibe que existe un ambiente de seguridad de acuerdo al tipo de trabajo asignado según su salario laboral.				√				√				√				√
6	Percibe bonos de parte de la organización por la cordialidad de su colaboración en los trabajos asignados.				√				√				√				√
7	Considera que el rendimiento influye en el respeto laboral entre los compañeros de trabajo.				√				√				√				√

8	Siente que la contribución ayuda a que haya respeto laboral entre los compañeros de trabajo.				√				√				√				√
<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>		<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>
9	Considera que la claridad en la información recibida a su remuneración directa es clara y precisa.				√				√				√				√
10	De acuerdo a su remuneración de su bono sus boletas de pagos detalla el concepto.				√				√				√				√
11	Observa que se monitorea las actividades asignadas para generar información clara.				√				√				√				√
12	Considera que la calidad en la gestión de sus superiores genera activos de información para la toma de decisiones.				√				√				√				√
13	Siente que sus superiores le tienen confianza para darle un puesto superior y una remuneración directa elevado por el puesto asignado.				√				√				√				√
14	Cree que los bonos son justos porque genera confianza en la gestión de su superior.				√				√				√				√
15	Siente que perciben su rendimiento porque genera la confianza de pedir un cargo superior.				√				√				√				√
16	Cree que la contribución de un buen clima organizacional y la confianza dentro de la cooperativa esta activa.				√				√				√				√
<b>DIMENSIÓN 3: Crecimiento y desarrollo</b>		<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>MA</b>

17	Determine la frecuencia en la que los capacitan para tener un buen control sobre la tarea que se le asigna.			√			√			√			√
18	Cree usted que los materiales y recursos que les brindan son suficientes para su capacitación en la cooperativa.			√			√			√			√
19	Siente que su rendimiento laboral depende de la capacitación que se les brindan.			√			√			√			√
20	Considera que contribuye con ideas claras después de recibir capacitaciones.			√			√			√			√
21	Percibe que la participación de talleres que brinda la empresa son controlados según su función que realiza.			√			√			√			√
22	Considera que una calidad en la gestión adecuada y con la participación de talleres ayudará a no tener errores en su puesto de trabajo.			√			√			√			√
23	Siente que tiene oportunidad de ascender si le dan los materiales y recursos, tener participación de talleres cree que influye en ello.			√			√			√			√
24	Considera que su rendimiento está asociado a la participación de talleres que brindan dentro de la cooperativa.			√			√			√			√
25	Siente la contribución de sus superiores en las participación de talleres que ofrecen dentro de la cooperativa.			√			√			√			√
26	Considera que su desarrollo personal y tener control sobre la			√			√			√			√

	tarea asignada es apreciado por sus superiores.																	
27	Cree que tienen una adecuada calidad en la gestión de parte de la cooperativa ayuda a tener un mejor desarrollo personal y profesional.			√			√			√								√
28	Considera que suficientes el material de escritorio que le brinda la organización para desarrollar su función.			√			√			√								√
29	Considera su rendimiento profesional para obtener un buen desempeño laboral.			√			√			√								√
30	Considera usted que la contribución que genera en la cooperativa es aceptada como parte de su desempeño laboral.			√			√			√								√

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Eliana Pérez Ruibal Regalado

DNI: 15427987

Especialidad del validador: Investigación operativa

- <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  
Metodológico

## Anexo 5. Cálculo de la confiabilidad

V1_Rotación de personal																																
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total	
1	2	1	2	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	111	
2	4	4	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	5	2	2	5	2	3	3	2	4	4	82	
3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	138
4	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	57	
5	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	1	2	2	2	3	4	64	
6	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	65
7	1	1	3	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	64
8	3	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	63	
9	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	4	5	5	2	1	2	1	2	3	3	5	5	5	3	3	2	2	2	3	3	88	
10	2	1	1	2	2	1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	71	
<b>Vi</b>	1.36	1.85	1.41	0.84	1.05	2.24	1.69	0.96	1.04	1.16	1.85	1.41	1.29	1.25	1.64	1.16	1.24	1.84	1.04	1.64	1.69	1.60	1.60	1.60	1.01	0.85	1.84	0.64	1.16	0.96		
<b>K</b>	30																															
<b>Σ</b>	40.91																															
<b>Vt</b>	602.81																															
<b>α</b>	0.964																															

$\alpha$  = Alfa de Cronbach  
 $K$  = Número de ítems  
 $V_i$  = Varianza de cada ítems  
 $V_t$  = Varianza total

Valores de los niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel de confiabilidad
-1.0 a 0.00	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Hernández et al. (2014, p. 438).



### V2\_Clima Organizacional

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Total
1	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	138
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
3	2	2	2	4	4	3	3	2	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	3	110
4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	73
5	2	1	2	2	1	2	3	3	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	57
6	1	3	3	1	3	3	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	4	65
7	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	2	2	1	3	2	5	1	3	3	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	60
8	3	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	4	4	2	1	1	1	2	2	1	55
9	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	1	1	5	4	5	4	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	94
10	3	3	2	3	4	4	4	4	5	3	2	1	2	2	5	4	5	5	2	1	5	5	2	1	2	3	3	2	3	3	93
<b>Vi</b>	1.89	1.76	1.69	1.36	2.00	1.56	0.81	2.09	3.01	2.29	1.56	1.60	2.05	1.60	2.21	1.09	2.96	3.21	1.36	1.29	3.29	2.61	1.80	1.64	2.04	1.96	1.81	1.20	1.40	2.09	

<b>K</b>	30	$\alpha = \frac{\sum V_i}{V_t}$	$\alpha$ = Alfa de Cronbach
<b><math>\sum</math></b>	57.23		K = Número de Ítems
<b>Vt</b>	1045.45		Vi = Varianza de cada ítems
<b><math>\alpha</math></b>	<b>0.978</b>		Vt = Varianza total





Nivel	Deficiente		Regular		Aceptable		Óptimo	
Variables	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
V2_Clima Org	30	60	61	90	91	120	121	150
D1_Liderazgo	8	16	17	24	25	32	33	40
D2_Comunicac	8	16	17	24	25	32	33	40
D3_Crecimier	14	28	29	42	43	56	57	70



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juliaca, Puno, 2022.", cuyos autores son PINTO ANGELES HERNANDO CESAR ABEL, APAZA GUTIERREZ LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROJAS ROMERO KARIN CORINA <b>DNI:</b> 32645104 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 29-12- 2022 16:38:40

Código documento Trilce: TRI - 0500397