



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los
colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Ramirez Zegarra, Frank (orcid.org/0000-0001-8133-2338)

Saldarriaga Castillo, Marco Polo (orcid.org/0000-0003-3102-0453)

ASESOR:

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

CO-ASESOR:

Mg. Ciudad Fernandez, Pablo Ricardo (orcid.org/0000-0003-3099-5347)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres que, con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera profesional. Y a mi compañero de tesis por las largas jornadas de trabajo y el esfuerzo día a día para conseguir este logro.

Marco Polo Saldarriaga Castillo

A mis madre y hermanos por estar presentes en cada paso de mi formación personal y profesional, siempre me han motivado a seguir adelante. A mis docentes por formar parte de mi educación, gracias por nunca dejar de confiar en mí.

Frank Ramirez Zegarra

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme dar un paso más en mi vida profesional, gracias a mi familia por el apoyo constante en cada decisión y proyecto. El camino no ha sido fácil, pero con el apoyo de la familia y la fe en uno mismo se puede lograr grandes cosas. El camino es largo y la aventura recién comienza. Gracias por creer en mí.

Marco Polo Saldarriaga Castillo

Al forjador de mi camino por cuidarme frente a cada adversidad, hasta la conclusión de mi carrera profesional. A mi familia, gracias al apoyo, confianza y guía.

Frank Ramirez Zegarra

Índice De Contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice De Contenido.....	
ivv	
Índice De Tablas.....	v
Índice De Figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	viii
I. Introducción	7
li. Marco Teórico	10
lii. Metodología	139
3.1. Tipo Y Diseño De Investigación.....	139
3.2. Variables Y Operacionalización	20
3.3. Población, Muestra Y Muestreo.....	21
3.4. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método De Análisis De Datos.....	23
3.7. Aspectos Éticos.....	23
Iv. Resultados	24
V. Discusión	31
Vi. Conclusiones	35
Vii. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	44

Índice De Tablas

Tabla 1. Nivel De Rotación Del Personal En La Empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.....	18
Tabla 2. Nivel De Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.....	19
Tabla 3. Relación Entre La Rotación Interna Y La Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.....	21
Tabla 4. Relación Entre La Rotación Externa Y La Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.....	22
Tabla 5. Relación Entre La Aspiración Personal Y La Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.....	23
Tabla 6. Relación Entre La Rotación Del Personal Y La Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.....	24
Tabla 7. Matriz De Operacionalización De La Variable Rotación De Personal	38
Tabla 8. Matriz De Operacionalización De La Variable Satisfacción Laboral	39
Tabla 9. Matriz De Consistencia	40
Tabla 10. Confiabilidad - Rotación Del Personal.....	50
Tabla 11. Confiabilidad - Satisfacción Laboral	50
Tabla 12. Prueba De Normalidad De Datos.....	50

Índice De Figuras

Figura 1. Dimensiones De La Rotación Del Personal.....	9
Figura 2. Dimensiones De La Dimensión Satisfacción Laboral	122
Figura 3. Diagrama Del Diseño De Investigación	133
Figura 4. Nivel De Rotación Del Personal En La Empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.	18
Figura 5. Nivel De Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De La Empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.....	20

Resumen

El presente proyecto de investigación abordó el tema de “La rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022” tuvo como objetivo general “Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022”. Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa Solutions Investment. Se empleó como técnica a la encuesta; con su instrumento cuestionario. Para la variable rotación de personal el cuestionario tuvo 18 ítems y para la variable satisfacción laboral 36 ítems; ambos instrumentos emplearon una medición con escala de Likert de 5 puntos.

Finalmente, los datos recolectados fueron organizados y procesados en el programa Microsoft Excel y en el programa estadístico SPSS, de los cuales los resultados permitieron concluir que existe una relación directa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo moderado de 0.583.

Palabras clave: Rotación de personal, Rotación laboral, Satisfacción laboral.

Abstract

The present research project addressed the topic of "Staff turnover and its relationship with job satisfaction in the collaborators of the company Solutions Investment, Trujillo, 2022" and its general objective was to "Determine the relationship between staff turnover and job satisfaction in the collaborators of the company Solutions Investment, Trujillo, 2022". It was developed with a quantitative approach, applied, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population and sample consisted of 50 collaborators of the company Solutions Investment. The survey was used as a technique; with its questionnaire instrument. The questionnaire had 18 items for the personnel turnover variable and 36 items for the job satisfaction variable; both instruments used a 5-point Likert scale measurement.

Finally, the data collected were organized and processed in the Microsoft Excel program and in the SPSS statistical program, from which the results allowed concluding that there is a direct relationship between personnel turnover and job satisfaction in the collaborators of the Solutions Investment company, with a moderate positive Spearman's Rho correlation coefficient of 0.583.

Keywords: Staff turnover, Labor turnover, Job satisfaction.

I.INTRODUCCIÓN

Hoy en día las sociedades empresariales están exigidas a los constantes cambios y crecimiento, es por ello que es indispensable contar con un personal adecuado, donde cada uno de ellos tenga ciertas funciones, que con ayuda de recursos financieros y tecnológicos puedan contribuir a cumplir las metas y objetivos organizacionales. Sin embargo, las rupturas de los vínculos laborales han ido incrementando, provocando grandes pérdidas económicas y de talento humano, debiéndose al grado de insatisfacción que presentan los trabajadores por diversos motivos. Por ello, las organizaciones están en la búsqueda constante de cómo promover la satisfacción y lograr ese sentimiento positivo sobre el propio trabajo, y así lograr reducir el movimiento de los trabajadores, el cual se manifiesta en el índice de rotación, este tiene un impacto directo en los activos y la rentabilidad de las organizaciones, lo cual conlleva a consecuencias como el aumento de costos, reducción de la productividad, pérdida de personal con muchas habilidades. Robbins (2009) afirma que mantener el grado correcto de satisfacción puede aumentar el rendimiento, disminuyendo el ausentismo y reduciendo la rotación. Puchol (1994) afirma que una consecuencia de la rotación en las instituciones es la insatisfacción laboral, sobre todo si las personas insatisfechas constituyen un talento humano más capacitado y necesario, se crea una competitividad entre la oferta y la demanda, es decir, los trabajadores tendrán la última palabra y la satisfacción dominará al momento de tomar decisiones.

Internacionalmente, se puede apreciar que las empresas vienen presentando una alta rotación de su personal aumentado así su índice rotacional y la falta de compromiso de sus colaboradores, generando una gran preocupación y pérdidas. Eude (2020) afirma que la rotación de personal es una manifestación para que se generen grandes conflictos, que no solo afecta a las empresas sino, también deja huella en los trabajadores, quienes pierden a sus compañeros de trabajo, desequilibrando el ambiente laboral y sembrando la incertidumbre. Se puede resaltar el caso de las industriales de San Juan del Río, México, quienes se encuentran preocupados por la alta rotación laboral, afirmando que los trabajadores no son constantes con su trabajo, pues, ultimadamente permanecen en sus centros de trabajo por menos de 3 meses (Álvarez, 2022).

Nacionalmente, la rotación de personal se da en mayor intensidad, Perú 21 (2019) asegura que el 86% de colaboradores renuncia debido a un clima laboral inadecuado; todos los colaboradores desean encontrar y permanecer en trabajo que cuente con un óptimo clima laboral para desempeñar eficientemente sus funciones. Dessler (1991) afirma que una de las formas más comunes en que los empleados expresan su insatisfacción con sus trabajos es dejando la organización. El proceso comienza con la búsqueda de un nuevo trabajo y termina cuando ofrecen renunciar. Esto se debe a que los empleados encuentran las mejores oportunidades laborales que cumplen razonablemente con sus expectativas de desarrollo. En el Perú los factores determinantes del alto índice de rotación se deben a la ausencia de liderazgo, deficientes oportunidades de crecimiento profesional y el salario, reconociéndonos como la nación con más la alta rotación (índice de rotación) en toda América Latina (Capital Humano, 2018).

La empresa Solutions & Investments ubicada en la Av. Federico Villarreal N° 2250, se dedica al diseño, fabricación, y renovación de carrocerías metálicas. Dicha empresa actualmente presenta problemas caracterizados en la investigación “rotación de personal y satisfacción laboral”, manifestándose en el momento de la realización de las actividades, por ello, es importante implementar planes de acción para motivar a sus colaboradores y mitigar la insatisfacción.

En consecuencia, se tiene como problema general: ¿Qué relación existe entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo 2022?, y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de rotación del personal en la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022?; ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022?; ¿Qué relación existe entre la rotación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022?; ¿Qué relación que existe entre la rotación externa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022?; y, ¿Qué relación que existe entre la aspiración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022?

Presenta una justificación teórica, pues se pretende analizar si existe una relación entre las variables de estudio, teniendo como referencia diversas teorías, para proporcionar una información enriquecida a los lectores. Respecto a la justificación metodológica, servirá como guía para los futuros investigadores que tengan interés en temas relacionados como el de la investigación. Respecto a la justificación social, se brindará una serie de métodos y/o estrategias con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral, y se pueda brindar un mejor servicio a la población. Y, por último, se justifica en el ámbito práctico, porque las empresas podrán poner en práctica las estrategias brindadas para mantener baja la rotación.

El objetivo general propuesto es: Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022, y como objetivos específicos: Determinar el nivel de rotación del personal en la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022; Determinar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022; Determinar la relación que existe entre la rotación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022; Determinar la relación que existe entre la rotación externa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022; y, Determinar la relación que existe entre la aspiración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

La hipótesis general propuesta es: Existe una relación directa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022; y como hipótesis específicas: El nivel de rotación del personal en la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022 es medio; El nivel de satisfacción en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022 es medio; Existe una relación directa entre la rotación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022; Existe una relación directa entre la rotación externa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022; y, existe una relación directa entre la aspiración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, Abril y Paredes (2020) en su investigación se centraron en establecer si existe una correlación entre sus variables de estudio. Realizaron un estudio bajo un enfoque mixto, aplicada, no experimental-transaccional, correlacional. Tuvo una población de 20 empresas de seguros, de las cuales, tomó como muestra a 5, aplicando a sus asesores comerciales de cada una, como técnica e instrumento la encuesta, con su el cuestionario constituido por 26 ítems. Los autores obtuvieron como resultado un nivel de $R=0.852$. Llegando a concluir que hay existencia de correlación significativamente alta entre sus variables de estudio, controlar la rotación del personal para mantenerla estable permitirá que los colaboradores obtengan una satisfacción laboral adecuada.

Portales et. al (2011) en su estudio se centraron en establecer el nivel de relación entre sus variables rotación del personal y satisfacción laboral. Realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental, transaccional, correlacional. Aplicaron como técnica e instrumento, la encuesta y un cuestionario de 24 ítems divididos en cinco dimensiones, medidos con la escala de Likert, a una muestra de 70 operadores. Las autoras obtuvieron un resultado de una prueba estadística de $R= 0.845$. Concluyendo así, se ha hallado una correlación significativamente alta de las variables, ya que, cuando la rotación del personal es aceptable, los colaboradores se encuentran satisfechos con las actividades de realizan.

Navarro (2018) en su investigación se centró en determinar si sus variables se relacionan de alguna manera, por esto llevó a cabo estudios con un enfoque cuantitativo, no experimental - transversal, correlacional, descriptiva. Aplicándose como técnica e instrumento la encuesta-cuestionario, conformado por 50 ítems, a una muestra de 300, calculada de una población de 1500 operarios. El autor, obtuvo como resultado de la prueba estadística de Pearson un nivel de 0.537. Así mismo, concluyó que las variables presentan una correlación directa moderada, puesto que, mientras el índice de rotación del personal se mantenga bajo, se percibirá una mayor satisfacción laboral.

Nacionalmente, Marcelo (2019) en su investigación se centró en analizar la forma en la que la variable rotación del personal puede relacionarse con la satisfacción laboral. Realizando una investigación no experimental - transaccional – correlacional, explicativo correlacional, contó con 72 colaboradores como población, y solo con 61 en la muestra, aplicándoles la técnica e instrumento de la encuesta-cuestionario. Obteniendo como resultado a través de (R) de Pearson una correlación con niveles positivos a moderada de 0.62. El autor concluyó que su variable dependiente percibe una influencia de su variable independiente; pues, mientras menor sea la rotación del personal en las instituciones, la satisfacción laboral será mejor.

López (2019) en su investigación se centró en analizar la forma en la que la variable rotación del personal puede relacionarse con la satisfacción laboral. Trabajando con la metodología de investigación no experimental – transaccional – correlacional, tuvo 34 colaboradores que conformaron su población, tomando la misma cantidad para la muestra, aplicándoles la técnica con su instrumento, la encuesta y el cuestionario. Alcanzó resultados de un grado de relación correlación positiva alta de (Rho) de Spearman = 0.790. El autor llegó a concluir que hay una existencia de una relación directa entre sus variables estudiadas; pues, mientras que la rotación del personal se haga de manera adecuada, coordinada y capacitada, la satisfacción laboral será mejor.

Flores (2017) en su investigación se centró en analizar la forma en la que la variable rotación del personal puede relacionarse con la satisfacción laboral. Trabajando con la metodología de investigación no experimental, correlacional, transversal, tuvo 8 colaboradores que conformaron su población, tomando la misma cantidad para la muestra, aplicándoles la técnica con su instrumento, la encuesta y el cuestionario. Obtuvo como resultado un grado de correlación positiva alta (buena y directa) de Rho de Spearman = 0.73. El autor llegó a concluir que hay grados de correlación significativa de las variables estudiadas en su investigación, pues, considera que, a mayor rotación del personal, mayor será la insatisfacción de los colaboradores.

Definiendo a la variable rotación del personal, Richard (1982) explicó que los estudios primeros sobre rotación de los trabajadores se realizaron a mediados de la década de 1950, centrándose en la medición y causas de la rotación laboral.

La rotación de personal hace referencia a la salida del personal de una empresa y la incorporación de nuevos para compensar dichas salidas (Chiavenato, 2009, p. 91). En otras palabras, es la cifra de individuos que ingresan o salen de una institución dentro de un determinado periodo de tiempo, ya sea por voluntad propia o no (Caldera et al., 2019, p. 617).

La rotación se define como el reemplazo del recurso humano que desempeña actividades dentro de una empresa, que se produce por el retiro e ingreso de colaboradores en un determinado período de tiempo. Por otra parte, si el índice de rotación es bajo, los trabajadores estarán estancados, y si el índice de rotación es alto en general, indica que no se están aplicando medidas correctas para la gestión del personal, lo que perjudica a la organización.

Las organizaciones pueden tener dos estrategias de rotación de empleados. Una es aumentar los ingresos de colaboradores para realizar más operaciones, y la otra es disminuir la salida de colaboradores para reducir el número de operaciones a realizar.

Según Chiavenato (2009) existen dos tipos de salidas o separación del trabajo: Salida por la iniciativa de la empresa o despido, se da cuando la organización toma la decisión de despedir a los trabajadores con la finalidad de sustituirlos por otros que cuentan con una mayor destreza y más capacitación; y, Salida por iniciativa del colaborador o renuncia, este se refiere cuando un colaborador toma la decisión de finalizar la relación laboral con el empleador, ya sea por motivos de índole profesional, como mejores alternativas de trabajo fuera de la empresa; o personales, como la insatisfacción que presenta en su ambiente laboral (p. 92).

A veces el intercambio entre las personas y el entorno no suele ser negativa, porque algunos departamentos o puestos se vuelven innecesarios y no

tiene sentido reemplazar a los que se han retirado voluntaria o involuntariamente. En la mayoría de casos, los empleadores no están contentos con tratar de disciplinar o despedir a los empleados de bajo rendimiento, y cuando deciden irse voluntariamente, sienten algo de paz.

Las ventajas de la rotación es que permite reemplazar a los trabajadores que no cuentan con un buen desempeño laboral, además, se puede incorporar empleados con nuevas ideas, mayor conocimiento y mejor capacitación, que faciliten la ejecución de las actividades laborales, contribuyendo a una mejora de la efectividad y logrando el éxito de la empresa (Zhao et al., 2019, p. 690).

El beneficio de la rotación es que entran nuevas ideas y nuevos conocimientos a la empresa, los cuales deben ser mayores, sobre todo en las instituciones donde usan tecnología, porque además, si la empresa quiere hacer cambios organizacionales, la rotación ayuda y el proceso es más fácil.

Por otro, las desventajas de la rotación del personal es que muchas empresas prefieren mantener bajo el índice de rotación, por ello acuden a diversas formas para lograr retener a su personal como: incrementos de salarios, recompensas bajo rendimiento excesivas, ascensos; puesto que la rotación puede ser muy costosa (García, 2018, p. 23).

La rotación del personal se da en cualquier empresa, sin embargo, puede volverse un problema cuando la tasa del índice aumenta y se torna difícil de controlar, generando consecuencias negativas para la empresa. Por ello, conocer este dato es importante puesto que es un indicador de efectividad (Reyes et al., 2019).

Robbins (1998) citado por Cabrera (2011, p. 85) afirma que una alta tasa de rotación en una empresa crea varios problemas, principalmente el aumento del costo de reclutar, seleccionar y capacitar de nuevos empleados y una pérdida masiva de talento humano. Por lo tanto, existe la necesidad de minimizar este flagelo, especialmente para lograr la retención de los mejores colaboradores que exhiben altos niveles de desempeño.

La rotación de personal genera un sobrecosto para las empresas porque el proceso de reclutar, seleccionar y capacitar a los empleados es continuo y, además, el cambio constante de puestos de trabajo reduce las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional de los empleados. Reyes (2007) señaló que los trabajadores que buscan nuevas oportunidades laborales durante su jornada laboral no incrementan tanto su productividad como la concentración en sus tareas diarias, lo que genera pérdidas financieras para las empresas (p. 123).

La rotación de personal es una experiencia beneficiosa tanto para el colaborador como para la institución, siempre y cuando el empleado se vaya con una buena relación con la institución y con un buen concepto de la empresa, pero tiene una contracara, la más desagradable, cuando el empleado saliente tiene un impacto negativo en la empresa, resultado de sentirse incómodo con la organización. Esta incluye a empleados que no lograron un crecimiento dentro de la empresa por lo que rotan hacia la competencia, dañando de alguna manera la reputación de la institución, perjudicando la captación de nuevo personal.

Técnicamente, la rotación de empleados es el porcentaje de la cifra total de individuos que laboraron en una institución durante un determinado tiempo y se fueron por algún motivo (terminación de contrato, abandono del trabajo, transferencias de sucursales, despidos, renunciaciones y muertes). La rotación de empleados no puede vincularse a la rotación de las áreas donde se labora (rotación de puestos).

La medición del índice de rotación de personal se basa en las cantidades de ingresos y salidas de colaboradores en relación a los que se encuentran disponibles en la empresa en un tiempo determinado.

Para calcularlo se emplea la siguiente fórmula:

$$\text{índice de rotación de personal} = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{PE}$$

Dónde:

A: Entradas de colaboradores

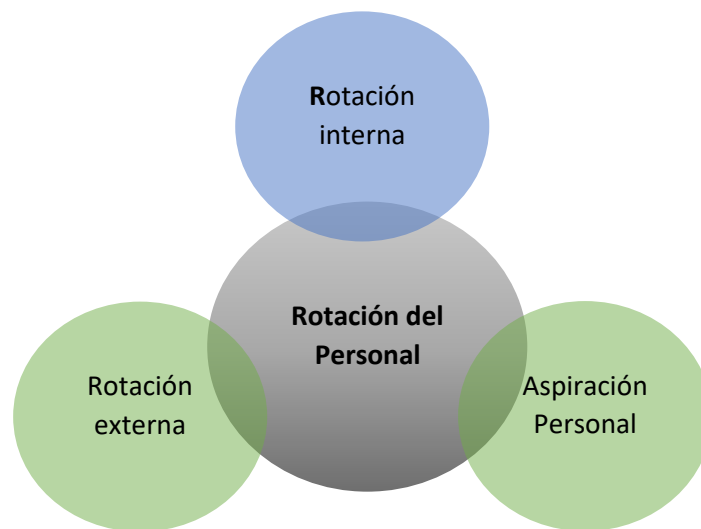
D: Salidas de colaboradores

PE: Promedio de colaboradores en un periodo (sumar el número de colaboradores contratados de un comienzo y termino de un determinado periodo, y dividirlo entre 2).

Criollo (2019) acota que la rotación del personal cuenta con tres dimensiones: Rotación interna: hace referencia al traslados o transferencia de los colaboradores hacia otra área; Rotación externa: se refiere a la vinculación o desvinculación de uno o más colaboradores a la empresa; Aspiración Personal: se refiere a las metas y expectativas personales (p. 18).

Figura 1

Dimensiones de la rotación del personal



Definiendo a la variable satisfacción laboral, es cuando el colaborador se siente motivado y satisfecho con su trabajo, puede ocurrir cuando siente que está logrando su crecimiento profesional y una estabilidad laboral (Pujol y Dabos, 2018).

Chiavenato (2007) indica que es un elemento en una red de variables que se interrelacionan entre sí. Esta red de variables permite entender cómo inciden los puestos tanto en el desempeño, motivación y satisfacción de los empleados, por lo que muchos no están satisfechos con sus tareas asignadas dentro del trabajo; los insatisfechos realizan tareas repetitivas y rutinarias, por otro lado, hay quienes tienen el grado de satisfacción laboral alto, pues estos realizan actividades laborales interesantes desafiantes, que por lo general deja más satisfecho con la tarea encomendada (p. 211).

Para mejorar el grado y/o nivel de satisfacción laboral para así lograr un mejor resultado de cada uno de los colaboradores y del trabajo en general, se debe conocer 3 estados psicológicos que debe tener el trabajador: El primer estado, es que el colaborador considera su trabajo como algo significativo y valioso. El segundo estado, es cuando el colaborador se siente responsable de los resultados de su trabajo. Y el último estado, es cuando el colaborador tiene conocimiento los resultados que obtiene al ejecutar su labor (Chiavenato, 2009, p. 215).

A partir de esto, se indica como se puede inducir a que el trabajador puede entrar en estos estados psicológicos mencionados, a partir de un modelo situacional, conformada por 5 dimensiones: Variedad, el cual se basa en las diversas habilidades que se requiere en la actividad encomendada. Esto implica una serie de operaciones de trabajo y la utilización de diferentes equipos y métodos, de esta manera se logra que la tarea sea menos monótona y repetitiva. Concluyendo que laborar en puestos de gran variedad logran eliminar la monotonía y la rutina, de esta manera les resulta más provocador laborar, por lo que el trabajador emplea gran variedad de sus capacidades y habilidades para desempeñarse de la mejor manera. Autonomía, el cual indica que es el grado de independencia y normas personales para planificar y ejecutar el trabajo. Asimismo, hace referencia a la propia planificación del trabajo, la elección de equipos y métodos o procedimientos con mayor autonomía e independencia. La autonomía está enlazada con el tiempo que un colaborador se encuentra bajo la revisión directa de su jefe inmediato. La autonomía da a las personas la libertad de elegir métodos, programaciones, intervalos de descanso, movilidades físicas

ilimitadas y suministros para su trabajo sin dependencia de la dirección ni de nadie más. El significado de la labor, es el efecto identificable del puesto sobre los demás. Para ello, se debe aumentar la importancia del trabajo y, por tanto, el papel de los colaboradores en la institución, en consecuencia, los trabajadores pueden distinguir muy bien lo más importante de lo que no lo es. Las tareas carecen de sentido cuando el colaborador recibe órdenes breves sin ningún esclarecimiento de su propósito. El significado de la tarea demanda una explicación completa de la actividad, su finalidad, utilidad e importancia, las interdependencias con otros puestos de la empresa y especialmente las interdependencias con los clientes internos o externos a los que se dirige el trabajo. Identificación con la tarea, hace mención a la probabilidad de que un colaborador desarrolle su trabajo de manera total o general e identifique fácilmente el resultado. La identificación con una tarea ocurre dentro de los límites de la persona que ejecuta una tarea al 100% y su logro al finalizar es su producto, por lo que se siente "dueño" del ambiente laboral o del trabajo que está realizando, es decir, cuando el colaborador ejecuta un trabajo completo que da sentimiento de totalidad, extensión y logro de objetivo. Retroalimentación, es el nivel en que los ocupantes reciben información referente a su desempeño para analizar su desempeño. Haciendo referencia a los datos informativos que recibe el contratado mientras desempeña en su labor, indicándole el cómo se encuentra desempeñando, lo cual es proporcionada por los resultados de su labor. Esta retroalimentación te lleva a mantener evaluaciones de continuidad y más directas. Está comprobado que cuanto más este acentuada la característica representada en cada dimensión, mayor será su potencial para entrar en los estados psicológicos descritos (Chiavenato, 2007, p. 212).

Criollo (2019) acota que la satisfacción laboral cuenta con siete dimensiones: Las condiciones físicas y/o materiales, se refieren a la infraestructura y amenidades o comodidad del sitio que facilitan el funcionamiento normal de los colaboradores y los hacen más efectivos y eficientes. Los beneficios laborales y/o remunerativos, se refiere a salarios, incentivos, compensaciones, promociones que, si se consideran justos, conducen a una satisfacción laboral óptima en términos del grado de desempeño

que brindan. Las políticas administrativas, se refiere a las reglas, la estabilidad, claridad y adaptabilidad de los lineamientos necesarios para alcanzar las metas, administrar las relaciones interpersonales en los niveles diferentes y mantener un control adecuado de la ejecución de las funciones de los colaboradores. Las relaciones sociales, son las relaciones entre el personal y los prestadores de servicios, basadas en una comunicación efectiva que inspira apoyo, solidaridad, trabajo en equipo de manera positiva. El desarrollo personal, se refiere a las capacidades que posee cada colaborador, los cuales tengan preferencia de actividades en los que puedan utilizarlas y desarrollarlas plenamente; ya que representan necesidades de constante mejora personal. El desempeño de tareas, hace referencia a la realización de las tareas de entidades empresariales, para las cuales se requiere que los colaboradores cuenten con habilidades, capacidades, voluntad y carácter que personal para llevarlas a cabo día a día. La relación con autoridad, se refiere a la relación entre los colaboradores y sus autoridades; si la autoridad inmediata se preocupa por sus empleados, los motiva y es visto o aceptado por ellos como un líder, entonces se establece una relación, la cual resulta ser clave para la satisfacción laboral (p. 20).

Figura 2

Dimensiones de la dimensión satisfacción laboral



III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo Aplicada, puesto que se empleó conocimientos básicos para realizar un análisis y describir la realidad, para brindar posibles soluciones a la problemática (Baena, 2017, p. 17 y 18).

3.1.2. Diseño de investigación

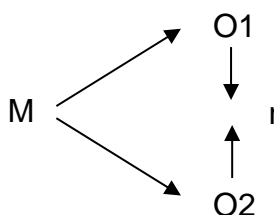
El presente proyecto de investigación fue no experimental, ya que no se ejecutó ninguna manipulación a las variables, sino que se estudiaron los fenómenos en su forma natural (Hernández, 2014, p. 152).

De corte transaccional, porque la información fue recopilada de los encuestados una sola vez (Malhotra, 2008, p. 84).

Así mismo, fue una investigación Correlacional, porque se pretendió hallar si existe relación entre las variables de la investigación (Cegarra, 2004, p. 347).

Figura 3

Diagrama del diseño de investigación



M= Colaboradores de la empresa Solutions Investment

O1= Rotación del personal

O2= Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Rotación del personal

- **Definición conceptual:** Es la salida de uno o más colaboradores de una sociedad empresarial, que puede ser por medios de renuncia o despido; y la entrada de nuevos para reemplazar sus puestos y asumir sus funciones (González, 2006, p. 6).
- **Definición operacional:** La variable rotación del personal está constituida de 3 dimensiones; para analizarla se empleó el instrumento del autor Chirre (2021), el cual consta de 18 ítems, este fue aplicado a los colaboradores de la empresa Solutions Investment.
- **Escala de medición:** Se midió en una escala ordinal.

Variable Dependiente: Satisfacción laboral

- **Definición conceptual:** Es la actitud que presenta un trabajador y/o colaborador referente a su trabajo, se da cuando se siente motivado y percibe una estabilidad, oportunidades de crecimiento personal, y un equilibrio entre la vida y su trabajo (Hannoun, 2011, p. 17).
- **Definición operacional:** La variable satisfacción laboral está constituida de 7 dimensiones; para analizarla se empleó el instrumento del autor Criollo (2019), el cual consta de 36 ítems, este fue aplicado a los colaboradores de la empresa Solutions Investment.
- **Escala de medición:** Se midió en una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es la suma de las unidades de la investigación que cuentan con las características deseadas. Estas unidades pueden ser objetos, personas o hechos (Ñaupas et. al, 2018, p. 334).

La población fue constituida por 50 trabajadores de la empresa Solutions Investment.

- **Criterios de inclusión**

Totalidad de los trabajadores de la empresa Solutions Investment.

- **Criterios de exclusión**

Ninguno de los trabajadores de la empresa Solutions Investment.

3.3.2. Muestra

Es una parte de la población y por lo tanto tiene las características deseadas de una investigación (Ñaupas et al., 2018, p. 334). La muestra fue equivalente a la población, es decir, estuvo constituida por los 50 trabajadores, ya que fue una población pequeña.

3.3.3. Muestreo

Es un proceso que permite seleccionar un programa que constituya las unidades de la investigación de una muestra, para estudiar los datos recolectados que se requieran (Vivanco, 2005, p. 187). No se aplicó ningún muestreo, debido a que se tomó como muestra a todos los elementos de la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Son atributos, cualidades o características de objetos, personas, hechos o fenómenos que se utilizan para medir la variable objeto de investigación (Vivanco, 2005, p. 24).

La unidad de análisis para el presente proyecto fue cada uno de los trabajadores de la empresa Solutions Investment.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica se define como es la agrupación de reglas que rigen cada una de las etapas, de principio a fin, el proceso de una investigación (Sánchez, 2022, p. 38). Para el presente proyecto se empleó la encuesta para medir las dos variables.

Se caracteriza los instrumentos como herramientas conceptuales o materiales por medio de las cuales se recoge datos o información, mediante ítems y preguntas que requieren respuestas del quien será el investigado. (Hernández y Duana, 2020, p. 51). Para el proyecto se empleó como instrumento, el cuestionario. Para medir la variable rotación de personal se tomó el instrumento de Chirre (2021), el cual consta de 18 ítems, y para la variable satisfacción laboral se tomó el instrumento de Criollo (2019) el cual estuvo conformado por 36 ítems; ambos instrumentos fueron medidos en base de 5 puntos de la escala de Likert.

La validez hace referencia a la efectividad del instrumento para describir, representar o predecir atributos de interés para el examinador (Ugarriza, 2000, p. 33). La validación del instrumento de la variable independiente rotación del personal fue realizada por Chirre (2021), y de la variable satisfacción laboral por Criollo (2019), en base al juicio de expertos, quienes respecto al tema confirmaron su aplicabilidad.

La confiabilidad indica el nivel en el que un instrumento aplicado repetidamente a los mismos individuos produzca un resultado igual (Reidl, 2013). La confiabilidad de los instrumentos metodológicos que se utilizaron

para la determinación y/o medición de las variables, fueron calculados por sus respectivos autores. El cuestionario elaborado por Chirre (2021) obtuvo un alfa de Cronbach de 0.768, mientras que el instrumento de Criollo (2019) logró alcanzar un alfa de Cronbach de 0.932, ambos instrumentos resultaron confiables para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Solutions Investment para realizar la investigación en sus instalaciones; para proceder a detallar el problema y establecer los objetivos a cumplir. Luego se realizó una recopilación teórica para enriquecer el estudio, y la búsqueda de instrumentos de recolección de datos que permitieron extraer información de la muestra establecida, estos debían contar con su validez y confiabilidad. Posteriormente se procedió a la aplicación de los instrumentos a la muestra, donde, los datos recopilados fueron organizados en el programa Microsoft Excel para luego ser dirigidos al programa SPSS, en el cual se realizó el análisis y contraste de las hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo, se desarrolló una descripción detallada de cada dimensión y variable, mediante el uso de tablas y gráficos para poder explicar el comportamiento de la muestra.

Análisis inferencial, se realizó una prueba de normalidad, tomando los datos de la prueba Shapiro-Wilk, para establecer el estadístico que se empleó para la contrastación de las hipótesis propuestas.

3.7. Aspectos éticos

Nuestro proyecto se desarrolló bajo los lineamientos de la Universidad César Vallejo, así como las normas éticas y APA establecidas. Así mismo se salvaguardó la información que brindó la empresa Solutions Investment.

IV.RESULTADOS

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de rotación del personal en la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Tabla 1

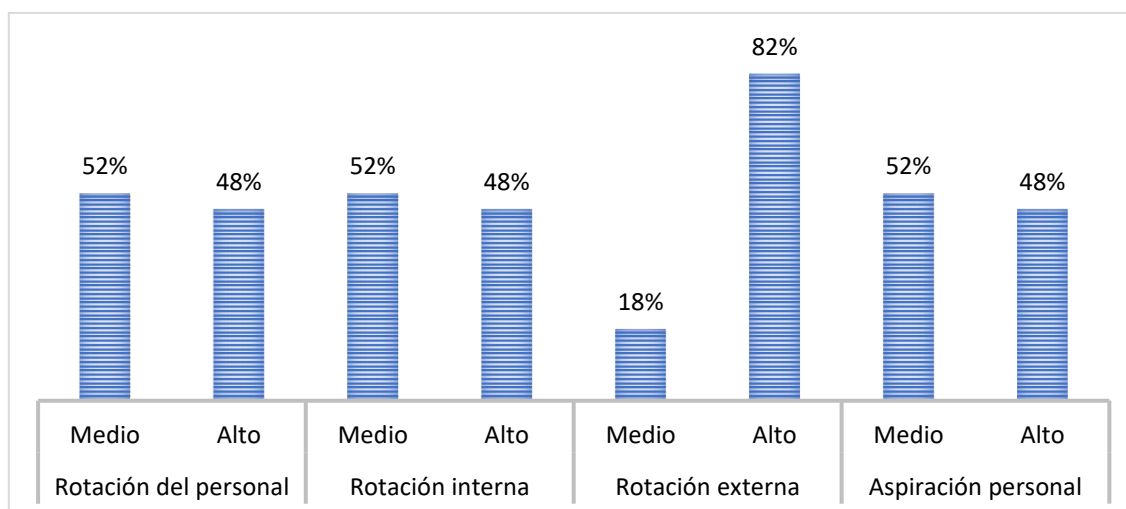
Nivel de rotación del personal en la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Variable / Dimensiones	Nivel	ni	Porcentaje
Rotación del personal	Medio	26	52%
	Alto	24	48%
Rotación interna	Medio	26	52%
	Alto	24	48%
Rotación externa	Medio	9	18%
	Alto	41	82%
Aspiración personal	Medio	26	52%
	Alto	24	48%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos.

Figura 4

Nivel de rotación del personal en la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.



Fuente: Datos obtenidos de la tabla 1.

Interpretación:

La tabla 1 y figura 4 muestran que, el 52% indica que la variable rotación del personal se encuentra en niveles medios, entretanto el 48% está en niveles

altos. Respecto a la dimensión rotación interna, el 52% indica que se encuentra en niveles medios, entretanto el 48% está en niveles altos. Respecto a la dimensión rotación externa, el 18% indica que se está ubicando en niveles medios, mientras que el 82% en niveles altos. Finalmente, la dimensión aspiración personal, el 52% indica que se está ubicando en niveles medios, mientras que el 48% en niveles altos.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Tabla 2

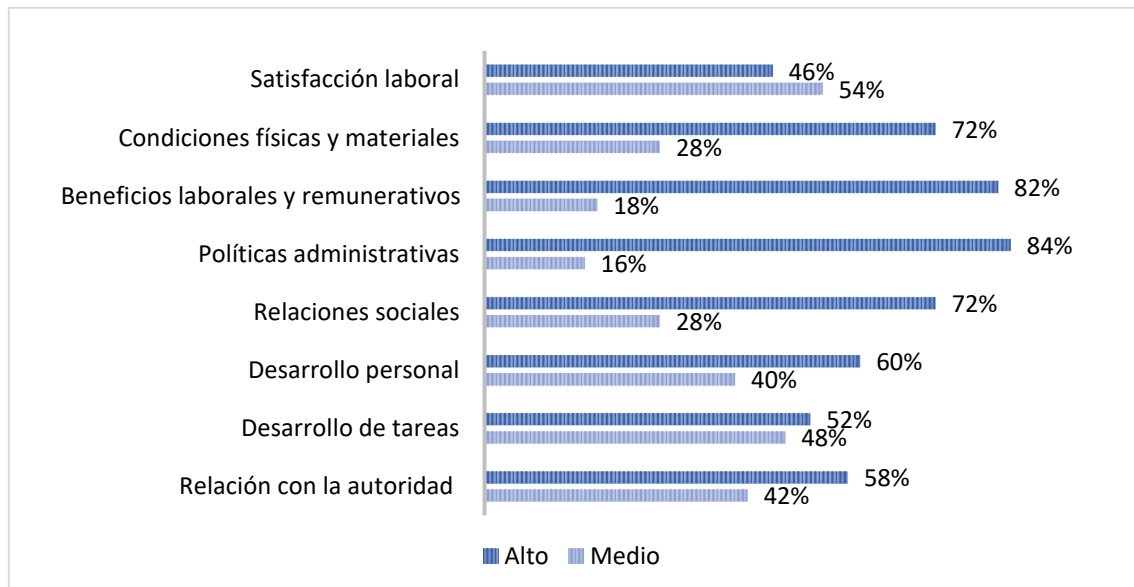
Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Variable / Dimensiones	Nivel	ni	Porcentaje
Satisfacción laboral	Medio	27	54%
	Alto	23	46%
Condiciones físicas y materiales	Medio	14	28%
	Alto	36	72%
Beneficios laborales y remunerativos	Medio	9	18%
	Alto	41	82%
Políticas administrativas	Medio	8	16%
	Alto	42	84%
Relaciones sociales	Medio	14	28%
	Alto	36	72%
Desarrollo personal	Medio	20	40%
	Alto	30	60%
Desarrollo de tareas	Medio	24	48%
	Alto	26	52%
Relación con la autoridad	Medio	21	42%
	Alto	29	58%

Fuente: Datos obtenidos de los instrumentos aplicados.

Figura 5

Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.



Fuente: Datos obtenidos de la tabla 2.

Interpretación:

La tabla N° 2 y figura 5 muestran que del total, el 54% indica que la variable satisfacción laboral se ubica en un nivel medio, mientras que el 46% en un nivel alto. Referente a la dimensión condiciones físicas y materiales, el 28% indica que se ubica en un nivel medio, mientras que el 72% en un nivel alto. Referente a la dimensión beneficios laborales y remunerativos, el 18% indica que se ubica en un nivel medio, mientras que el 82% en un nivel alto. Referente a la dimensión políticas administrativas, el 16% indica que se ubica en un nivel medio, mientras que el 84% en un nivel alto. Referente a la dimensión relaciones sociales, el 28% indica que se ubica en un nivel medio, mientras que el 72% en un nivel alto. Respecto a la dimensión desarrollo personal, el 40% indica que se encuentra en un nivel medio, entretanto el 60% en un nivel alto. Respecto a la dimensión desarrollo de tareas, el 48% indica que se ubica en un nivel medio, mientras que el 52% en un nivel alto. Finalmente, referente a la dimensión relación con la autoridad, el 42% indica que se ubica en un nivel medio, entretanto que el 58% en un nivel alto.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la rotación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Tabla 3

Relación entre la rotación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Correlaciones			Rotación interna	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Rotación interna	Coeficiente de correlación	1.000	,567**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,567**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Fuente: Resultados obtenidos en el SPSS-v26.

Interpretación:

La tabla 3 muestra los resultados obtenidos de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde se consiguió un nivel de sig. = 0.000, el cual es inferior de 0.05, por lo descrito, se confirma la existencia de relación entre la rotación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, con un factor de correlación de 0,567 ubicándola en una correlación positiva – moderada.

Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la rotación externa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Tabla 4

Relación entre la rotación externa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Correlaciones			Rotación externa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Rotación externa	Coeficiente de correlación	1.000	,588**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,588**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Fuente: Resultados obtenidos en el SPSS-v26.

Interpretación:

La tabla N°4 detalla la obtención de los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde se consiguió 0.000 respecto a los niveles de significancia, siendo este inferior a 0.05, por lo descrito, se confirma que hay existencia de relación entre la rotación externa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, con un factor de correlación de 0,588, ubicándola en una correlación positiva - moderada.

Objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre la aspiración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Tabla 5

Relación entre la aspiración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

			Correlaciones	
			Aspiración personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Aspiración personal	Coeficiente de correlación	1.000	,573**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,573**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Fuente: Resultados obtenidos en el SPSS-v26.

Interpretación:

La tabla N°5 detalla la obtención de los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde se consiguió 0.000 respecto a los niveles de significancia, siendo este inferior a 0.05, por lo descrito, se confirma que hay existencia de relación entre la aspiración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, con un factor de correlación de 0,573, ubicándola en una correlación positiva - moderada.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Tabla 6

Relación entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Correlaciones			Rotación del personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	1.000	,583**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,583**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Fuente: Resultados obtenidos en el SPSS-v26.

Interpretación:

La tabla N°6 detalla la obtención de los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde se consiguió 0.000 respecto al nivel de significancia, siendo este inferior a 0.05, por lo descrito, se confirma que hay existencia de relación entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, con un factor de correlación de 0,583, ubicándola en una correlación positiva - moderada.

V.DISCUSIÓN

Según el objetivo específico 1, los resultados que se obtuvieron, muestran que el nivel de la rotación del personal se encuentra el 52% en un nivel medio, por otro lado el 48% en un nivel alto. Dichos resultados guardan relación con los resultados encontrados por Marcelo (2019) quien en su estudio obtuvo como resultado que el 75% están ubicados en un nivel alto, el 18% en un nivel regular o medio, mientras que el 7% en un nivel bajo, respecto a la variable rotación de personal. Por su parte, afirman que para evitar la alta rotación laboral es necesario implementar distintas estrategias que permitan gestionar adecuadamente el personal. Asimismo, señala que cuestionar y evaluar constantemente las percepciones de los empleados sobre su organización puede mejorar la satisfacción de los empleados al evitar problemas como la rotación en el futuro. Chiavenato (2007) indica que la rotación del personal se debe a distintos factores externos, como circunstancias externas a la organización, motivos personales que provocan que los colaboradores se retiren del ambiente de trabajo, etc. Navarro (2018) resalta que debe buscarse la forma de mantener a los empleados en la empresa con el único fin de evitar una rotación negativa entre los empleados, lo que en última instancia tiene un impacto muy negativo en la satisfacción de los colaboradores, repercutiendo en la calidad del servicio que brinda la empresa.

Referente al objetivo específico 2, los resultados que se obtuvieron, muestran que el nivel de la satisfacción laboral se compone con el 54% en un nivel medio, mientras que el 46% en un nivel alto. Estos resultados guardan relación con los encontrados por Flores (2017) el cual en su investigación obtuvo que el 43% de los colaboradores muestran un nivel alto de satisfacción laboral, el 33% en nivel medio, mientras que el 23% en un nivel bajo. Además, el autor menciona que la satisfacción laboral es un juicio emocional sobre las actividades que realizan los colaboradores. Por otra parte, Portales et. al (2011) enfatiza que monitorear constantemente la satisfacción de los colaboradores, permite hacer correcciones a las malas gestiones de la empresa; pues la satisfacción es un indicador de alertas tempranas en las organizaciones. Abril y Paredes (2020)

afirman que entre los efectos principales de la satisfacción se encuentra la productividad, asimismo, conduce a la empresa a percibir mayores ganancias o beneficios. Además, enfatizan que implica una alta probabilidad de que las empresas cuenten con una retención de personal. Abril y Paredes (2020) en su investigación sostienen que la cultura organizacional incide en la satisfacción laboral de los colaboradores, ya que la empresa debe tener cultura institucional y una política de la que puedan sentirse identificados y orgullosos, lo cual aumentará el sentimiento de logro de los empleados (desarrollo personal) e incluso puede ayudar a convertirlos en embajadores de la marca.

Referente al objetivo específico 3, los resultados que se obtuvieron, muestran existencia de correlación positiva moderada de 0,567 entre la rotación interna y la satisfacción laboral. Estos resultados guardan relación con los resultados encontrados por López (2019) quien obtuvo como resultado de uno de sus objetivos específicos un $R = 0,530$, posicionándolo con una correlación - positiva moderada, concluyendo que la rotación interna permite realizar traslados o transferencia de talentos más experimentados hacia otra áreas, donde desempeñen sus actividades eficientemente, en los cuales puedan aumentar su satisfacción con respecto a su trabajo, y lograr el cumplimiento de los objetivos empresariales y personales. Por su parte, Navarro (2018) afirma que el puesto de trabajo es un factor relevante que debe estar alineado con el conocimiento y la experiencia de los colaboradores. Además, Abril y Paredes (2020) agregan que la satisfacción laboral genera un espíritu de lealtad de los colaboradores, aumentado su compromiso, así como también, proyectar una buena imagen institucional al exterior.

Referente al objetivo específico 4, los resultados que se obtuvieron, muestran la existencia de correlación positiva - moderada de 0,588 entre la rotación externa y la satisfacción laboral. Estos resultados guardan relación con los resultados encontrados por Navarro (2018) quien obtuvo como resultado de uno de sus objetivos específicos un $Rho = 0,502$ que significa una positiva moderada, de esta manera, concluyendo que, la rotación externa permite

reemplazar a los colaboradores que desempeñan adecuadamente sus funciones e incorporar a nuevos talentos que cuenten con mayor capacitación y experiencia, lo que resultaría una mejora de los procesos de la empresa. Además, Portales et. al (2011) afirma que al reemplazar a los colaboradores con nuevos más experimentados, estos deben ser retenidos mediante recompensas justas, condiciones de trabajo de apoyo; además la empresa debe contar con un clima laboral óptimo, el cual es fundamental para la satisfacción, puesto que, si un colaborador tiene buenas condiciones en su ambiente laboral, este desarrollará de mejor manera sus actividades.

Según el objetivo específico 5, los resultados que se obtuvieron, muestran hay existencia de correlación positiva - moderada de 0,573 entre la aspiración personal y la satisfacción laboral. Estos datos obtenidos presentan relación con los resultados encontrados por Abril y Paredes (2020) los cuales obtuvieron como resultado de uno de sus objetivos específicos una correlación positiva moderada $R= 0,624$, concluyendo que los colaboradores que buscan y desean desarrollarse profesionalmente construyendo una línea de carrera amplia, de una manera u otra incrementan su productividad para ser promovidos, lo que genera un incremento del éxito de la empresa. Además, coincide con Marcelo (2019) quien asegura que la cultura de la empresa es fundamental, porque si se tiene una cultura organizacional que identifique y logre enorgullecer a los colaboradores, estos se sentirán un mayor compromiso con la empresa, al igual que contar con una línea de crecimiento personal y finalmente con una motivación apropiada. Navarro (2018) afirma que la posibilidad de crecimiento o desarrollo dentro de la organización es otro aspecto que determina la satisfacción laboral. En otras palabras, si los trabajadores saben que han tocado techo y no pueden seguir desarrollándose en la empresa, es probable que busquen otro trabajo y se vayan.

Según el objetivo general, los resultados que se obtuvieron, muestran la existencia de correlación - positiva moderada de 0,583 de la rotación del personal y la satisfacción laboral. Estos datos obtenidos tienen relación con los resultados encontrados por López (2019) el cual obtuvo en su proyecto un $Rho = 0,790$,

concluyendo así, que hay una existencia de una relación significativa de la rotación de personal y satisfacción laboral, puesto que la satisfacción laboral aumentará más siempre y cuando se maneje una adecuada rotación del personal. Asimismo, guardan relación con los resultados de Marcelo (2019) quien en su investigación enfatiza que es de gran importancia optimizar la gestión de la rotación del personal para generar una mayor satisfacción dentro de una organización, mediante la aplicación de nuevas estrategias de reclutamiento como las pruebas psicométricas y la resolución de problemas. Por otra parte, para aumentar la motivación y satisfacción de los empleados es necesario aplicar una estrategia de relación amistosa y un sistema de recompensa por las buenas contribuciones a la empresa, que pueda lograr un buen equilibrio de escala en ambos frentes para obtener mejores resultados y evitar las actitudes negativas y la rutina en el trabajo. Además, enfatiza que las duras condiciones de trabajo en particular afectan directamente a los empleados y a la empresa en conjunto, por ello, se debe eliminar la rutina y la monotonía construyendo buenas relaciones, incluso con un poco de humor, sin perder de vista los objetivos de la empresa, lo que aumentará la satisfacción de los empleados. Abril y Paredes (2020) en su investigación recomiendan que se deben crear eventos de networking (salidas, juegos o reuniones,) dentro o fuera de la organización para fomentar los aspectos emocionales de los colaboradores, además, toda esta programación se debe realizar para la participación amena de todos los que conforman una organización, de tal manera, que aquello permita que se den cuenta, por mucho, lo valorado que es por centro de trabajo, y que sienta que su estancia en la organización es importante, además que su trabajo es vital para la misma.

VI.CONCLUSIONES

- Se logró determinar que el nivel de rotación del personal en la empresa Solutions Investment, se encuentra en un nivel medio con un 52%, debido a que la empresa no ha venido implementando estrategias adecuadas para disminuir la intención de rotación de su personal.
- Se logró determinar que el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, se ubica en un nivel medio con un 54%, debido a que la empresa presenta algunos factores que logran satisfacer los requerimientos de su personal.
- Se logró determinar que existe un vínculo correlacional positivo – moderado ($Rho= 0,567$) entre la rotación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.
- Se logró determinar que existe un vínculo correlacional positivo – moderado ($Rho= 0,588$) entre la rotación externa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.
- Se logró determinar que existe un vínculo correlacional positivo – moderado ($Rho= 0,573$) entre la aspiración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.
- Se logró determinar que existe un vínculo correlacional positivo – moderado ($Rho= 0,583$) entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

VII.RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los investigadores, adoptar la metodología aplicada en la presente investigación; emplear instrumentos que permitan una recopilación de datos más profunda, además, consultar en bases de datos confiables, como repositorios y buscadores científicos, de modo que la información recopilada sea de alta calidad y actual.
- Se recomienda a la universidad, fomentar e incrementar investigaciones para profundizar más en el tema con la finalidad de enfatizar la importancia y extender los conocimientos de esta manera, tener fuentes de investigación amplias para las nuevas investigaciones referente al tema.
- Se recomienda a la empresa, dar reconocimiento a los logros y demostrar que se valora el trabajo que realizan para tener un impacto positivo y mejorar los niveles de desempeño, puesto que cuando los colaboradores se sienten valorados por la empresa, su actitud mejora, lo que repercute directamente en su productividad. Además, llevar a cabo mediciones periódicas de satisfacción laboral para obtener información real que ayude a comprender las necesidades y expectativas de los empleados, de modo que se puedan tomar las medidas necesarias para mejorar el desempeño laboral y administrar la rotación de empleados de manera adecuada.
- Se recomienda a la empresa, implantar estrategias de gestión de recursos humanos que evalúen y cuestionen las percepciones de los colaboradores sobre la empresa, de modo que se identifiquen los factores más importantes que se tienen que resolver para que no generen más rotación o deserciones y mejorar gradualmente la calidad del trabajo y la satisfacción laboral, para los empleados permanezcan en el trabajo y retener a nuevos talentos. Asimismo, construir una buena relación entre los jefes directos y los colaboradores, con una comunicación fluida y continua sobre el trabajo realizado para evitar malentendidos, lo que ayudará a que las personas acudan a su centro laboral con mayor motivación y ganas de trabajar.

REFERENCIAS

- Abril, J. y Paredes, J. (2020). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en el área comercial del sector de seguros* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31209>
- Alvarez, N. (2022). Industriales de San Juan del Río preocupados por rotación laboral. <https://rotativo.com.mx/2022/04/29/noticias/locales/san-juan-del-rio/industriales-de-san-juan-del-rio-preocupados-por-rotacion-laboral-959473/>
- Arroyo, N. (2016). *Satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el distrito de Trujillo entre 2015 – 2016* (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9781/Arroyo%20Calder%c3%b3n%20Nataly%20Mar%c3%ada%20Berenice.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. (3ª Ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bedoya, E. (2021). Leadership influence on job satisfaction and communication satisfaction in SMES under computer-mediated-communication environments. Faculty of Economics Journal: Research and Reflection, 29(1), 115-126. <https://www.redalyc.org/journal/909/90968048008/>
- Beggs, J. y Kohut, G. (2018). Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type. Journal of Managerial Psychology, 17(7). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940210444030/full/html>
- Büssing, A. y Bissels, T. (2018). Different Forms of Work Satisfaction. European Psychologist, 3(3). <https://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1027/1016-9040.3.3.209>

- Caldera, D., Arredondo, M. y Zárata, L. (2019). Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México. *Revista Ibero Americana de Estrategía*, 18(4), 615-629. <https://www.redalyc.org/journal/3312/331267304006/331267304006.pdf>
- Carvalho, L. y Barbosa, C. (2015). Employee Turnover and Organizational Performance: a Study of the Brazilian Retail Sector. *BBR - Brazilian Business Review*, 12(4), 27-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=123041058002>
- Cegarra, J. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Ediciones Díaz de Santos.
- Cernas, D. y Wai, L. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: the mediating role of affective well-being. *Management Studies*, 37(158), 37-48, <https://www.redalyc.org/journal/212/21266955004/>
- Eude (2020). ¿Por qué hay empresas con un alto índice de rotación? <https://www.eude.pe/blog/2020/06/25/por-que-hay-empresas-con-un-alto-indice-de-rotacion/>
- Flores, I. (2017). *Rotación de personal y nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian - Tarapoto 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23412/flores_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 65-99. [http://spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- García, N. (2018). *Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35447/Becerra_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- González, M. (2006). *La rotación de personal como un elemento laboral* (tesis de posgrado). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México. <http://eprints.uanl.mx/1718/1/1020154556.PDF>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª Ed.). México D. F.: McGraw Hill Educación.
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Huamaní, I. (2018). *Satisfacción Laboral y Rotación del Personal Nombrado y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Madre de Dios, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27513/huamani_pi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leonardi, E. y Ventola, A. (2021). Relations between senses of work and job satisfaction: analysis of a public servants category. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 14(1), 119-137. <https://www.redalyc.org/journal/2734/273467496007/>
- López, G. (2019). *Rotación de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de Plaza Vea del distrito de San Miguel. Lima, 2018* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42920/L%c3%b3pez_AG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercados*. (5^a Ed.). México: Pearson Educación.
- Marcelo, E. (2019). *Relación de la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo, en el año 2018* (tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23176/Marcelo%20Casanova%20Elmer%20Arturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martins, D., Costa, P. y Souza, F. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(4), 516-532. <https://www.redalyc.org/journal/947/94758311002/>
- Mina, M. (2019). *Estudio de rotación de personal en una empresa del sector de alimentos y bebidas* (tesis de pregrado). Universidad autónoma de Occidente, Santiago de Cali, Colombia. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10965/T08497.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Mitchell, T., Smyser, C. y Weed, S. (2018). Locus of Control: Supervision and Work Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 18(3). <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/255692>
- Moro, S., Ramos, R. y Rita, P. (2020). What drives job satisfaction in IT companies?. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-03-2019-0124/full/html>
- Mottaz, C. (2018). Age and Work Satisfaction. *Journals*, 14(3), 387-409. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888487014003004>
- Navarro, L. (2018). *Satisfacción laboral y rotación de personal en empresas de transporte público de pasajeros* (tesis de posgrado). Instituto Politécnico Nacional, México D.F., México. <https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/4210/1/SATISFLABORAL.pdf>

- Nayara, M., Gomes; M., Oliveira, M., Gutierrez, L., Lourenço, M. (2014). Management impact of staff turnover in the view of nurses: an exploratory study. *Online Brazilian Journal of Nursing*, 13(4), 549-558. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361441682008>
- Oliveira, M., Da Silva, A. y Marcelo, N. (2017). A função preditora da síndrome de burnout para o turnover nos profissionais de enfermagem. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 433-445. <https://www.redalyc.org/journal/799/79952834002/>
- Popovici, I. y Carvajal, M. (2018). Gender, age, and pharmacists' job satisfaction. *Pharmacy Practice*, 16(4), 1-11. <https://www.redalyc.org/journal/690/69060005001/>
- Portales, Zóchitl, y Velarde (2011). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Coahuila, México. https://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci__n_Laboral__y_Rotaci__n_de_Personal.pdf
- Pujol, L. (2019). Core Self-Evaluations, Perceived Job Characteristics and Job Satisfaction: Evidence from Two Independent Samples of Highly Skilled Argentinian Workers. *Colombian Journal of Psychology*, 28(1), 131-146. <https://www.redalyc.org/journal/804/80464438009/>
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003
- Reidl, L. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en educación médica*, 2(6). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007

- Reyes, G., Maynez, A., Cavazos, J. y Hernández, J. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. *Contaduría y administración*, 64(2). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1133>
- Rivera, F., Ceballos, P. y González, Y. (2021). Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A Meaningful Relationship for Oncology Workers. *Aquichan*, 21(1), e2114 <https://www.redalyc.org/journal/741/74168260004/>
- Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(17), 38-39. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928/457>
- Sankar, J., y Albalushi, M. (2019), Employee Job Satisfaction Among the Telecommunication Companies in the Kingdom of Bahrain. *International Journal for Research in Engineering Application and Management*, 5(4), 253-258. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3662154
- Souza, G. y Beuren, I. (2018). Impact of an enabling performance measurement system on task performance and job satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(77), 194-212. <https://www.redalyc.org/journal/2571/257156976003/>
- Thanh, H., Ngoc, N., Aleš, G. y Drahomíra, P. (2020), Motivators and its impacts on job satisfaction in FDI companies - A case study of Eurowindow, *Management & Marketing-Challenges for the Knowledge Society*, 15(1), 109-124.
- Ugoani, J. (2016). Employee turnover and productivity among small business entities in Nigeria. *Independent Journal of Management & Production*, 7(4), 1063-1082. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449549377004>
- Verbrugge, L. (2018). Work satisfaction and physical health. *Journal of Community Health*, 7, 262–283. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01318959>

- Westfalia, R. (2020). *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail, Lima 2019* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c03a513-ab29-4bf8-9d6c-e50bddab1a65/content>
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, (2) DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606>.
- Zhao, Y., Russell, D., Guthridge, S., Ramjan, M., Jones, M., Humphreys, J. y Wakerman, J. (2019). Cost impact of high staff turnover on primary care in remote Australia. *Australian Health Review*, 43, 689–695.
<https://www.publish.csiro.au/ah/pdf/AH17262>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de operacionalización de la variable Rotación de personal

Tabla 7

Matriz de operacionalización de la variable Rotación de personal

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Rotación de personal	Es la salida de uno o más colaboradores de una empresa, ya sea por renuncia o despido; y la entrada de nuevos para reemplazar sus puestos y asumir sus funciones (González, 2006, p. 6).	La variable rotación del personal está constituida de 3 dimensiones; para analizarla se empleará el instrumento del autor Chirre (2021), el cual consta de 18 ítems, este se aplicará a los colaboradores de la empresa Solutions Investment.	<div style="border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">Rotación interna</div> <div style="border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">Rotación externa</div> <div style="padding-bottom: 5px;">Aspiración Personal</div>	<div style="border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">Transferencias. Ascensos. Descensos.</div> <div style="border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">Rotación laboral Voluntaria. Rotación laboral Involuntaria.</div> <div style="padding-bottom: 5px;">Rotación laboral voluntaria inevitable. Metas personales. Necesidades. Expectativas. Percepciones.</div>	Ordinal

Anexo N° 2: Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Tabla 8

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Es la actitud que presenta un colaborador frente a su trabajo, se da cuando se siente motivado y percibe una estabilidad, oportunidades de crecimiento personal, y un equilibrio entre la vida y su trabajo (Hannoun, 2011, p. 17).	La variable satisfacción laboral está constituida de 7 dimensiones; para analizarla se empleará el instrumento del autor Criollo (2019), el cual consta de 36 ítems, este se aplicará a los colaboradores de la empresa Solutions Investment.	Condiciones físicas y/o materiales	Distribución de los ambientes. Ambiente acogedor.	Ordinal
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Remuneración adecuada.	
			Políticas administrativas	Trato en la empresa. Horario de trabajo.	
			Relaciones sociales	Relación con los compañeros. Compañerismo.	
			Desarrollo Personal	Satisfacción con la función que se realiza.	
			Desempeño de Tareas	Valor de las tareas asignadas.	
			Relación con la autoridad	Valoración del trabajo por la jefatura.	

Anexo N° 3: Matriz de consistencia

Tabla 9

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo 2022?	Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.	Existe una relación directa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.	Independiente Rotación del personal <ul style="list-style-type: none"> • Rotación interna • Rotación externa • Aspiración Personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: Aplicada. • Diseño de investigación: No experimental, de corte transaccional, Correlacional. • Población y muestra: 50 colaboradores de la empresa Solutions Investment. • Técnica: Encuesta. • Instrumentos: Cuestionarios de 18 y 36 ítems; escala tipo Likert de 5 puntos.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente	
¿Cuál es el nivel de rotación del personal en la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022?	Determinar el nivel de rotación del personal en la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.	El nivel de rotación del personal en la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022 es medio.	Satisfacción laboral <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas y/o materiales. • Beneficios laborales y/o remunerativos. • Políticas administrativas. • Relaciones sociales. • Desarrollo Personal. • Desempeño de Tareas. • Relación con la autoridad. 	
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022?	Determinar el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.	El nivel de satisfacción en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022 es medio.		
¿Qué relación existe entre la rotación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022?	Determinar la relación que existe entre la rotación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.	Existe una relación directa entre la rotación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.		
¿Qué relación que existe entre la rotación externa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022?	Determinar la relación que existe entre la rotación externa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.	Existe una relación directa entre la rotación externa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.		
¿Qué relación que existe entre la aspiración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022?	Determinar la relación que existe entre la aspiración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.	Existe una relación directa entre la aspiración personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.		

Anexo N° 4: Instrumentos

Cuestionario para determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022.

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022., Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla a los correos:

- ✓ msaldarriagaca@ucvvirtual.edu.pe
- ✓ framirezz@ucvvirtual.edu.pe

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente de acuerdo con cada ítem en los casilleros que se muestran a continuación.

ESCALA	1	2	3	4	5
EQUIVALENCIA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL		VALOR				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Rotación interna						
1.	¿La empresa permite traslados o transferencias de los colaboradores hacia otras áreas donde se desenvuelvan de mejor manera?					
2.	¿La empresa fortalece y premia las virtudes del colaborador en las áreas que potencien su crecimiento?					
3.	¿La empresa ofrece línea de carrera a sus colaboradores?					

4.	¿La organización brinda beneficios remunerativos directamente proporcional a los ascensos brindados?					
5.	¿Considera que su bajo rendimiento traerá como resultado en la organización la degradación de su actual puesto?					
6.	¿Considera que un descenso de su actual puesto en la organización truncaría su crecimiento personal?					
Dimensión 2: Rotación externa						
7.	¿La empresa retiene a sus talentos ante ofertas de la competencia?					
8.	¿La empresa otorga la comodidad deseada por sus colaboradores para permanecer en ella?					
9.	¿La organización respeta el correcto proceso de desvinculación voluntaria?					
10.	¿El área de gestión de talento humano brinda al colaborador toda la atención post desvinculación laboral?					
11.	¿La organización es transparente con la contratación del personal temporal?					
12.	¿La empresa respeta las motivaciones personales del colaborador para la desvinculación laboral?					
Dimensión 3: Aspiración personal						
13.	¿El área de gestión de talento humano plantea una planificación empresarial acorde a sus metas personales?					
14.	¿El área de gestión de talento humano brinda las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus metas laborales?					
15.	¿El área de gestión de talento humano le ofrece beneficios que le brindan estabilidad económica?					
16.	¿La organización les ofrece un crecimiento profesional acorde a sus necesidades?					
17.	¿La escala salarial actual cumple con las expectativas económicas de los colaboradores?					
18.	¿La organización es competitiva en el mercado actual?					

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL		VALOR				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Condiciones físicas y materiales						
1.	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2.	El ambiente donde trabajo es agradable.					
3.	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.					
4.	El ambiente donde laboro cuenta con una buena infraestructura.					

5.	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.						
Dimensión 2: Beneficios laborales y remunerativos							
6.	La remuneración económica es muy buena en relación a la labor que realizo.						
7.	Me siento bien con lo que percibo.						
8.	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.						
9.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						
Dimensión 3: Políticas administrativas							
10.	Siento que recibo de parte de la empresa respeto sobre mis derechos.						
11.	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.						
12.	Me agrada mi horario.						
13.	El horario de trabajo no me resulta incómodo.						
14.	Me reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.						
Dimensión 4: Relaciones sociales							
15.	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.						
16.	Me agrada trabajar con mis compañeros.						
17.	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.						
18.	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.						
Dimensión 5: Desarrollo personal							
19.	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.						
20.	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.						
21.	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.						
22.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.						
23.	Mi trabajo me hace sentir realizado.						
24.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.						
Dimensión 6: Desarrollo de tareas							
25.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.						
26.	Me siento realmente útil con la labor que realizo.						
27.	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.						
28.	Mi trabajo me apasiona.						
29.	Me gusta el trabajo que realizo.						
30.	Me siento complacido con la actividad que realizo.						
Dimensión 7: Relación con la autoridad							
31.	Mi jefe es comprensivo.						
32.	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.						
33.	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.						
34.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.						
35.	Me siento a gusto con mi jefe.						
36.	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.						

Anexo N° 5: Validación del instrumento de la variable Rotación de personal

Experto 1: Mg. Trinidad Vargas, Ommero

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ROTACION INTERNA								
1	¿La empresa lo puede transferir a otra área donde se desenvuelva de mejor manera?	X		X		X		
2	¿La empresa fortalece y premia las virtudes del colaborador en las áreas que potencien su crecimiento?	X		X		X		
3	¿La empresa ofrece línea de carrera a sus colaboradores?	X		X		X		
4	¿La organización brinda beneficios remunerativos directamente proporcional a los ascensos brindados?	X		X		X		
5	¿Considera que su rendimiento en la organización decaerá al degradarle de su actual puesto?	X		X		X		
6	¿El descenso en la organización trunca su crecimiento personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ROTACION EXTERNA								
7	¿La empresa retiene a sus talentos ante ofertas de la competencia?	X		X		X		
8	¿La empresa otorga la comodidad deseada por sus colaboradores para permanecer en ella?	X		X		X		
9	¿La organización respeta el correcto proceso de desvinculación involuntaria?	X		X		X		
10	¿El área de gestión de talento humano brinda al colaborador toda la atención post desvinculación laboral?	X		X		X		
11	¿La organización es transparente con la contratación del personal temporal?	X		X		X		
12	¿La empresa respeta las motivaciones personales del colaborador para la desvinculación laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ASPIRACIÓN PERSONAL								
13	¿El área de gestión de talento humano plantea una planificación empresarial acorde a sus metas personales?	X		X		X		
14	¿El área de gestión de talento humano brinda las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus metas laborales?	X		X		X		
15	¿El área de gestión de talento humano le ofrece beneficios que le brindan estabilidad económica?	X		X		X		
16	¿La organización les ofrece un crecimiento profesional acorde a sus necesidades?	X		X		X		
17	¿La escala salarial actual cumple con las expectativas económicas de los colaboradores?	X		X		X		
18	¿La organización es competitiva en el mercado actual?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

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

16 de junio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Mg. Trinidad Vargas, Ommero**

DNI: **10690101**

Especialidad del evaluador: **MBA**

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

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

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

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



Experto 2: Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ROTACION INTERNA								
1	¿La empresa lo puede transferir a otra área donde se desenvuelva de mejor manera?	X		X		X		
2	¿La empresa fortalece y premia las virtudes del colaborador en las áreas que potencien su crecimiento?	X		X		X		
3	¿La empresa ofrece línea de carrera a sus colaboradores?	X		X		X		
4	¿La organización brinda beneficios remunerativos directamente proporcional a los ascensos brindados?	X		X		X		
5	¿Considera que su rendimiento en la organización decaerá al degradarle de su actual puesto?	X		X		X		
6	¿El descenso en la organización trunca su crecimiento personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ROTACION EXTERNA								
7	¿La empresa retiene a sus talentos ante ofertas de la competencia?	X		X		X		
8	¿La empresa otorga la comodidad deseada por sus colaboradores para permanecer en ella?	X		X		X		
9	¿La organización respeta el correcto proceso de desvinculación involuntaria?	X		X		X		
10	¿El área de gestión de talento humano brinda al colaborador toda la atención post desvinculación laboral?	X		X		X		
11	¿La organización es transparente con la contratación del personal temporal?	X		X		X		
12	¿La empresa respeta las motivaciones personales del colaborador para la desvinculación laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ASPIRACIÓN PERSONAL								
13	¿El área de gestión de talento humano plantea una planificación empresarial acorde a sus metas personales?	X		X		X		
14	¿El área de gestión de talento humano brinda las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus metas laborales?	X		X		X		
15	¿El área de gestión de talento humano le ofrece beneficios que le brindan estabilidad económica?	X		X		X		
16	¿La organización les ofrece un crecimiento profesional acorde a sus necesidades?	X		X		X		
17	¿La escala salarial actual cumple con las expectativas económicas de los colaboradores?	X		X		X		
18	¿La organización es competitiva en el mercado actual?	X		X		X		

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

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

08 de junio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador : **Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis**

DNI: **40086182**

Especialidad del evaluador: **Docente metodólogo y temático**

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

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

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

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



Firma

Experto 3: Mg. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ROTACION INTERNA								
1	¿La empresa lo puede transferir a otra área donde se desenvuelva de mejor manera?	X		X		X		
2	¿La empresa fortalece y premia las virtudes del colaborador en las áreas que potencien su crecimiento?	X		X		X		
3	¿La empresa ofrece línea de carrera a sus colaboradores?	X		X		X		
4	¿La organización brinda beneficios remunerativos directamente proporcional a los ascensos brindados?	X		X		X		
5	¿Considera que su rendimiento en la organización decaerá al degradarle de su actual puesto?	X		X		X		
6	¿El descenso en la organización trunca su crecimiento personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ROTACION EXTERNA								
7	¿La empresa retiene a sus talentos ante ofertas de la competencia?	X		X		X		
8	¿La empresa otorga la comodidad deseada por sus colaboradores para permanecer en ella?	X		X		X		
9	¿La organización respeta el correcto proceso de desvinculación involuntaria?	X		X		X		
10	¿El área de gestión de talento humano brinda al colaborador toda la atención post desvinculación laboral?	X		X		X		
11	¿La organización es transparente con la contratación del personal temporal?	X		X		X		
12	¿La empresa respeta las motivaciones personales del colaborador para la desvinculación laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ASPIRACIÓN PERSONAL								
13	¿El área de gestión de talento humano plantea una planificación empresarial acorde a sus metas personales?	X		X		X		
14	¿El área de gestión de talento humano brinda las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus metas laborales?	X		X		X		
15	¿El área de gestión de talento humano le ofrece beneficios que le brindan estabilidad económica?	X		X		X		
16	¿La organización les ofrece un crecimiento profesional acorde a sus necesidades?	X		X		X		
17	¿La escala salarial actual cumple con las expectativas económicas de los colaboradores?	X		X		X		
18	¿La organización es competitiva en el mercado actual?	X		X		X		

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

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

29 de junio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Mg. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto**

DNI: **09870134**

Especialidad del evaluador: **Temático, Metodólogo – Mag. En Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública**

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

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

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

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



Anexo N° 6: Validación del instrumento de la variable Satisfacción laboral

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas o materiales								
1	1. La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	13. El ambiente donde se trabaja es agradable.	✓		✓		✓		
3	21. El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.	✓		✓		✓		
4	28. El ambiente donde laboro es incómodo.	✓		✓		✓		
5	32. Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales o remunerativos								
6	2. La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
7	7. Me siento mal con lo que percibo.	✓		✓		✓		
8	14. Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
9	22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas								
10	8. Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	✓		✓		✓		
11	15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
12	17. Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		

13	23. El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Relaciones Sociales								
15	3. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	16. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
18	24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal								
19	4. Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
20	10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
21	18. Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
22	25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
23	29. Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
24	34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas								
25	5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
26	11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
27	19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
29	30. Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		

30	35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: Relación con la Autoridad		Si	No	Si	No	Si	No
31	6. Mi jefe es comprensivo.	✓		✓		✓	
32	12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓	
33	20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓	
34	27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
35	31. No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓	
36	36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓	

Experto 1: Mg. Sánchez Romero, Verónica Dina

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Mg. Sánchez Romero Verónica Dina

DNI: 18858752

Especialidad del validador:

Psicóloga

26 de Junio del 2019

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

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

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

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

Sánchez B

Firma del Experto Informante.

Experto 2: Gonzales Rodríguez, Silvana

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Silvana Gonzales Rodríguez

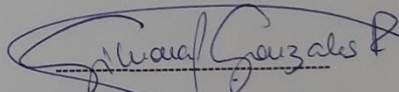
DNI: 18190497

Especialidad del validador: Gestión Talento Humano / Empleabilidad.

26 de Junio del 2019.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Experto 3: Rodríguez García, Carla Verónica

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Rodríguez García Carla Verónica


DNI: 44721829

Especialidad del validador: Maestría en Administración de Negocios - MBA

25 de Junio del 2019.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Anexo N° 7: Confiabilidad del Instrumento de la variable Rotación del personal

Tabla 10

Confiabilidad - Rotación del personal

Estadísticas de Fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Rotación del personal	0.768	18

Fuente: Chirre (2021)

Anexo N° 8: Confiabilidad del Instrumento de la variable Satisfacción laboral

Tabla 11

Confiabilidad - Satisfacción laboral

Estadísticas de Fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Satisfacción laboral	0.932	36

Fuente: Criollo (2019)

Anexo N° 9: Prueba de normalidad de datos

Tabla 12.

Prueba de normalidad de datos

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación del personal	,296	50	,000	,796	50	,000
Satisfacción laboral	,297	50	,000	,855	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo N° 10: Base de datos

Rotación del personal																						
n	Rotación interna							Rotación externa							Aspiración personal							TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Σ	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Σ	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Σ	
1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	89
2	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	4	5	5	27	5	4	5	4	5	5	28	81
3	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
4	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
5	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	3	22	4	3	3	4	4	4	22	63
6	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
7	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
8	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	3	22	4	3	3	4	4	4	22	63
9	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	4	4	5	26	5	4	5	4	5	5	28	80
10	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	4	5	5	27	80
11	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	5	4	28	86
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30	88
13	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
14	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
15	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	3	22	4	3	3	4	4	4	22	63
16	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
17	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
18	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	3	22	4	3	3	4	4	4	22	63
19	3	5	4	3	5	4	24	4	5	3	5	5	2	24	3	3	5	5	5	3	24	72
20	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	86
21	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	3	5	5	28	4	5	5	5	5	4	28	84
22	5	3	5	5	5	4	27	5	5	5	3	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	84

23	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
24	3	5	4	3	5	4	24	4	5	3	5	5	2	24	3	3	5	5	5	3	24	72
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24	75
26	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	2	21	4	3	3	4	4	4	22	62
27	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	5	24	4	3	3	4	4	4	22	65
28	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	3	22	4	3	3	4	4	4	22	63
29	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
30	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	4	5	5	29	85
31	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29	86
32	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30	87
33	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	4	5	28	83
34	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28	82
35	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
36	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
37	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	3	22	4	3	3	4	4	4	22	63
38	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
39	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
40	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	4	5	28	84
41	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	5	4	5	27	4	4	5	4	5	4	26	79
42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26	5	4	4	4	4	5	26	76
43	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	2	21	4	3	3	4	4	4	22	62
44	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	5	24	4	3	3	4	4	4	22	65
45	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	3	22	4	3	3	4	4	4	22	63
46	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	4	4	22	64
47	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30	87
48	4	5	4	4	5	4	26	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	4	5	5	27	80
49	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29	86
50	4	3	4	4	5	5	25	4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	4	5	5	28	80

Satisfacción laboral

n	Condiciones físicas y materiales					Beneficios laborales y remunerativos				Políticas administrativas					Relaciones sociales				Desarrollo personal						Desarrollo de tareas						Relación con la autoridad						TOTAL						
	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	P31	P32	P33	P34	P35	P36							
1	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	144			
2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	158			
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	147		
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	132		
5	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127		
6	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	145		
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	132		
8	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127		
9	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	132		
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	132		
11	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	163	
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	166	
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	147		
14	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	132	
15	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	132	
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	132
18	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
19	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	2	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	127		
20	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	158		
21	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
22	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	145		
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	147		
24	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	2	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	127			
25	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	132	
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	132	
27	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	132	
28	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	132	
29	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	132	
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	162	
31	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	165	

Anexo N° 11: Carta de Autorización



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20602653081
SOLUTION & INVESMENTS E.I.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
JOSE LUIS CASTILLO MEJIA	DNI: 18837494

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
La rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación.	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Frank Ramirez Zegarra	70227823
Marco Polo Saldarriaga Castillo	70687217

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

Firma

SOLUTIONS INVESTMENT E.I.R.L.
RUC: 20602653081

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022", cuyos autores son RAMIREZ ZEGARRA FRANK, SALDARRIAGA CASTILLO MARCO POLO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

TRUJILLO, 26 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 29-11- 2022 13:43:02

Código documento Trilce: TRI - 0456138