



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima organizacional y la percepción de rotación en trabajadores  
de una empresa Metalmecánica, Ate – 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Sanchez Vargas, Luciana Kimberly (orcid.org/0000-0001-5287-2386)

Segura Albuja, Elard Alfonso (orcid.org/0000-0002-1906-5002)

**ASESORA:**

Mg. Padilla Carrasco, Lily Margarita (orcid.org/0000-0001-8032-5582)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

Dedicado a nuestro padres y ángeles  
del cielo.

Luciana Sánchez Vargas y Elard  
Segura Albuja.

## **Agradecimiento**

A nuestra casa de estudio y asesora Mg.  
Lily Padilla que nos guio en el camino  
profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos Éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	42

## Índice de tablas

:

Tabla 1:	Correlación de clima organizacional y percepción de rotación del personal	22
Tabla 2:	Correlación de la dimensión relaciones interpersonales y percepción de rotación del personal	23
Tabla 3:	Correlación de la dimensión estilos de dirección y percepción de rotación del personal	24
Tabla 4:	Correlación de la dimensión sentido de pertenencia y percepción de rotación del personal	25
Tabla 5:	Correlación de la dimensión retribución y percepción de rotación del personal	26
Tabla 6:	Correlación de la dimensión disponibilidad de recursos y percepción de rotación del personal	27
Tabla 7:	Correlación de la dimensión estabilidad y percepción de rotación del personal	28
Tabla 8:	Correlación de la dimensión claridad y coherencia en la dirección y percepción de rotación del personal	29
Tabla 9:	Correlación de la dimensión valores colectivos y percepción de rotación del personal	30
Tabla 10:	Nivel de la variable clima organizacional	31
Tabla 11:	Nivel de la variable percepción de la rotación del personal	32

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción de rotación en trabajadores de una empresa metalmecánica de Ate. Fue un estudio de tipo básico de nivel correlacional, no experimental y transversal. La población fue compuesta por 200 personas, entre varones y mujeres, trabajadores de una empresa metalmecánica. La recolección de datos se obtuvo a través de dos instrumentos. La escala de clima organizacional (EDCO) de Egoavil (2014) y la escala de rotación del personal (ERS) de Galindo (2020). Se obtuvo como resultado una correlación negativa alta (-0.781), esto señala que hay correlación ambas variables, esto se corrobora mediante el valor de la significancia (Sig.=0.000) que es menor a 0.05. En conclusión, se visualiza que entre ambas variables se encuentra una correlación negativa alta Indicando que si en la organización se presenta un buen clima organizacional los niveles de percepción de rotación bajan, y de forma inversa si el clima el bajo o malo, los niveles de percepción de rotar aumentarían.

*Palabras clave:* Clima organizacional, rotación del personal, relaciones laborales.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the perception of turnover in workers of a metal- mechanic company in Ate. It was a basic type of correlational, non-experimental, and cross-sectional study. The population was made up of 200 people, between men and women, workers of a metal-mechanic company. Data collection was obtained through two instruments, the organizational climate scale (EDCO) of Egoavil (2014) and the staff turnover scale (ERS) of Galindo (2020). A high negative connection (-0.781) was obtained as a result, this indicates that there are both variable connections, this is corroborated by the significance value (Sig.=0.000) which is less than 0.05. In conclusion, it can be seen that there is a high negative correlation between both variables, indicating that if the organization has a good organizational climate, the perception levels of turnover drop, and inversely if the climate is low or bad, the perception levels to rotate would increase.

*Keywords:* Organizational climate, staff turnover, labor relations.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima es un factor primordial dentro de las organizaciones, el cual no solo visualiza las labores del trabajador, sino también, niveles económicos, aspectos físicos, psicológico, de seguridad y salud, de esta forma. Ascendo (2022) precisó que a nivel mundial en base a los estudios de Preparing for take off, que del año 2013 hasta el 2022, ha aumentado un 23% la rotación del personal, esto debido a que no se ha trabajado de forma adecuada, teniendo deterioro en diversos aspectos, tales como las relaciones interpersonales, o los estilos directivos, ambientes de trabajos inestables, generando problemas a nivel personal y de la productividad.

Ahora bien, en México, según la encuesta realizada por Organismo promotor de inversiones en telecomunicaciones (2018) afirma que el 86% menciona que es importante que exista flexibilidad de adaptación al cambio, asimismo el 95% manifiesta que toda empresa debe contar con una buena organización para realizar los labores, de esta misma forma el 93% afirma que debe presentarse un buen liderazgo dentro de la organización, esos factores mejoran al clima organizacional si se efectúan.

De este modo, el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2018), califican que, en los dos últimos años, se han solucionado 106 conflictos laborales, de los cuales beneficia a 56 mil trabajadores. Para precisar se ha encontrado que a nivel mundial en España por medio de XXI informe de Infoempleo ADECO (2018), expresa que la cantidad de rotación de los colaboradores llega alcanza el 21% llegando a presentar 1% más que un año anterior.

En América latina el ministerio de trabajo y prevención social de Chile (2019) menciona que existe un porcentaje alto en rotación en las pequeñas empresas con un 42.8%, las micro con un 41.7%, grandes empresas en un 33.3%. Y los datos del Instituto Nacional de estadísticas- Chile (2021) confirma que se ha dado un 32.1% de tasas de rotación incrementando 1.6 puntos en relación con el año 2019.

IPSOS (2017) calificó que Perú presenta el número de tasas más elevadas dentro de américa latina, con un 18% de rotación, visualizando que en otros países se presenta un 5 a 10% de rotación en las organizaciones. Del mismo modo recalca que se generan grandes pérdidas económicas en cuanto a las organizaciones y

capital humano. Asimismo, Vargas (2020) manifiesta que la intención de rotación se origina por alguna necesidad en la etapa laboral dentro de la organización

La empresa donde se realizó el estudio reportó niveles altos de rotación en los últimos meses, explicados por el área de recursos humanos, manifestándose múltiples problemas que se vinculan al clima organizacional que existe. Frente a ello se evidencia que los colaboradores manifiestan sus incomodidades con la organización, al no mantener una forma adecuada de sostenibilidad al colaborador, en cuanto a la aceptación en las decisiones de los líderes, el poco salario y reconocimiento, la poca comunicación con sus compañeros de trabajo, poco compromiso con la organización, asimismo la visualización a interrogantes que los colaboradores se hacen frente a los retiros y despidos inmediatos del personal que no se hacen con criterio justo.

Por ello se propone la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la intención de rotación en trabajadores de una empresa metalmecánica de Ate, 2023?

En efecto, se desea verificar la existencia de un problema de la empresa y en este mismo lineamiento poder explicar entre ambas variables enfocados en trabajadores en una empresa del rubro Metalmecánico. Es conveniente poder estudiar para conocer la problemática que se manifiesta en la organización para que, a través de ello, la organización pueda conocer y obtener más información sobre la situación de sus colaboradores y mejorar para bienestar de los propios y de la misma organización. Tiene una implicación importante en efecto de relevancia social para conocer el bienestar y salud mental del trabajador, puesto que al analizar si se trabaja en un ambiente armonioso se presentarán mayores tasas de productividad.

A base de ello se han planteado objetivos los cuales se presentan como objetivo general busca determinar la relación entre clima organizacional y percepción de rotación en los trabajadores de una empresa metalmecánica de Ate, 2022. De esta misma forma se han determinado objetivos específicos los cuales son, determinar la relación entre relación interpersonal, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad, estabilidad, claridad y valores colectivos en los

trabajadores con la intención de rotación, asimismo, describir los niveles de clima organizacional y percepción de rotación.

Según lo planteado con anterioridad se plantean la siguiente H1; Existe una relación entre clima organizacional y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa metalmecánica de Ate, 2023; y también la H0; No existe una relación entre clima organizacional y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa metalmecánica de Ate, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los trabajos previos se visualiza a Márquez et. al (2021), el cual presentó un estudio, teniendo como objetivo realizar el análisis de la relación que puede existir entre el clima organizacional y la rotación del personal, por el cual se trabajó en respecto a una metodología descriptiva correlacional, siendo de carácter no experimental presentando el corte transversal. De esta forma los resultados arrojaron que existe una relación entre la rotación y clima, demostrando así una correlación entre ambas. Por el cual arroja una conclusión afirmando que, mientras la tasa de rotación sea mayor, es mayor las afecciones al clima organizacional, mostrando que un 60.71% se encuentran en un nivel medio con razón a la movilización del personal y se compara con los niveles más bajos que representan un 18.75% afirmando que si no se trabaja adecuadamente estos porcentajes aumentarían. Parámetro, si el clima es malo, se da intención de rotación.

De esta forma Suasnabar (2018) realizó una investigación el cual tuvo como objetivo general evaluar el clima de la organización en una empresa metal eléctrica en Quito. Utilizaron un tipo de investigación descriptiva, no experimental, empleando un método inductivo, deductiva y estadístico, enfocándose en un tema sobre el clima organizacional, dentro del estudio se trabajó con el instrumento de Escala de Clima organizacional EDCO, con la finalidad de medir el clima en una población de 25 personas. manifestando que se obtuvo como resultado que la empresa si presenta un buen clima con un porcentaje de 78.48% evidenciando un buen ambiente.

Del mismo modo Curai y Chicaiza (2017) presentaron una investigación sobre el diagnóstico del clima organizacional dentro de las organizaciones del sector de metal mecánica de la parroquia Buenaventura. Llevando a realizar un estudio cuantitativo, de campo, documental, descriptiva, el cual presenta como resultados que dentro de la empresa se trabajó con 145 personas pertenecientes al área metal mecánica donde se obtuvieron factores positivos, como factores negativos, concluyendo que el clima dentro de la empresa en el sector de metalmecánica presenta un nivel favorable, considerando los factores positivos como el buen ambiente, las relaciones interpersonales con nivel alto, satisfacción, identificación y buen compromiso, De esta forma se necesita reforzar los niveles negativos que también presenta para el mejor funcionamiento de esta.

En efecto Bolaños y Rivera (2019) realizaron una investigación el cual se plantearon determinar la relación entre el clima organizacional y la intención de rotación del personal en una empresa metalmeccánica. Por el cual se presentó una investigación de enfoque cuantitativo, teniendo el diseño no experimental y correlacional. Llegando a presentar resultados donde se indica que el clima presenta una fuerte relación con la rotación. Concluyendo que si el personal percibe un buen clima organizacional tiene a presentar más estadía dentro de la organización, por el cual no refleja niveles mayores de rotación.

Sánchez (2019), En su trabajo se plantearon visualizar relación existente entre clima organizacional y rotación. Considerando que es una investigación cuantitativa, correlacional y de diseño no experimental; afirmando que el resultado es positivo en cuanto a la relación de ambas variables. Concluyendo que el clima afecta a la rotación, aceptando la hipótesis que existe correlación entre las variables presentadas.

Con relación al clima organizacional para Robbins y Judge (2018) manifiesta que el clima de la organización es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en la base comportamental de las personas que la forman. Para Brunet (1987) menciona bajo el mismo factor, que es una suma de características que describen completamente a una empresa y eso genera que se distingan entre otras, catalogado que son estables en el tiempo e influyen dentro del comportamiento de los trabajadores de la organización. Ambos autores Robbins (1996) y Brunet (1987) mencionan que el clima se trabajará como una agrupación de particularidades que detallan y diferencian una de otras organizaciones, y que estas pueden mantenerse por largos periodos e influir en las conductas de sus miembros.

García et al. (2020) menciona que el clima se visualiza dentro de las características de su ambiente laboral, de tal manera, se visualizan dentro del clima a los individuos y como se relacionan con las acciones de la empresa. Del mismo modo García (2020) presenta la teoría del campo citando a Lewin,1935; Brunet, 1997 y Ployart et. al 2014, donde esta teoría demuestra aspectos de cognición, afectividad y de comportamientos del individuo que conforman la organización. Del mismo modo García et al. (2020) citando a Lewin (1951) afirma que al mencionar campo recalca al espacio vital del individuo, en este caso, menciona que el campo es el ambiente donde

él colaboradores desarrollará sus actividades laborales, esto le constituye las personas, y el ambiente psicológico. Asimismo, cuando se expresa con campo, debe ser visualizado en la totalidad, refiriendo al sistema general dentro de la organización, afirmando que es un sistema que incluye a las personas como a las acciones, emociones, pensamientos, valores, entre diversos factores.

García et al. (2020) cita también a (Lewin, 1935), donde menciona que el autor afirma que para comprender o predecir el comportamiento desde la parte psicológica uno debe determinar los eventos psicológicos (expresados en acciones, expresiones y emociones, etc.), y también las situaciones, como las estructuras del momento, el estado que a la persona pueda presentar y algo de suma importancia el entorno psicológico. Para Lewin el comportamiento del trabajador está en función del entorno, las interacciones de todas características tanto como del individuo como del entorno del cual todo esto hace que se configure el clima organizacional.

Para profundizar con las dimensiones del clima organizacional Brunet (1987) menciona que dentro del clima organizacional se visualiza, la motivación, liderazgo, capacidad de tomar decisiones y relación interpersonal. Asimismo, Robbins y Coulter (2018) califican que las dimensiones del clima no solo son las mencionadas por Brunet, sino que también son: relaciones interpersonales, estilos directivos, sentido pertenencia con la organización, estabilidad laboral, primordializando valores colectivos, claridad y coherencia dentro del trabajo desempeñado.

En base a la motivación Brunet (1987) manifiesta que, bajo las perspectivas psicológicas, se manifestaría que la motivación es el factor primordial que mueve la conducta de diversos aspectos de nuestra vida, generando un trío de necesidades: poder, afiliación y logro, que nos ayudan a cumplir con nuestros objetivos y metas trazadas.

En este mismo modo las relaciones interpersonales en base a Robbins y Coulter (2018) califican que al definir este factor se debe de partir de lo favorable o desfavorable, en relación con objetos, acontecimientos o personas. Recalca la importancia de cómo la persona desea conformar el grupo a los cuales pueden pertenecer, calificando que las relaciones interpersonales son la base para generar un buen trabajo en equipo y afrontamiento de problemas. Según Moreno y Pérez

(2018) Las relaciones interpersonales expresan un papel fundamental en la empresa, sin embargo, no es un papel determinante para la productividad o eficacia en un puesto de trabajo, si no, puede contribuir para mantener a la empresa de manera positiva o negativa por el trabajo en conjunto, los ideales y la motivación.

Bajo el estilo directivo Robbins y Coulter (2018) califica que el estilo de dirección se partirá en dos bloques, el de forma de persona en base a la lógica o racional y la otra sería en la tolerancia del individuo. de esta forma se reafirma que es importante tener una estructura para reducir la ambigüedad en estos casos. De tal manera Vásquez et. al (2021) consideran al estilo de dirección directamente con la rotación de un personal, puesto que los indicadores se identifican con los mismos frente a las expectativas que maneja cada colaborador en referencia a su organización.

El sentido de pertenencia bajo las premisas de Robbins y Coulter (2018) manifiesta que sería el grado en el cual el colaborador se puede sentir identificado con el trabajo que se está realizando, generando que participe más activo, y sobre todo que considere que su desempeño realizado sea propio de un mérito. De esta misma forma Macías et. al (2016) Dirige a el sentido de pertenencia en una organización, puesto que el desarrollo de una organización es su personal, ante ello, se planifica diversas actividades motivacionales, en esencia la remuneración causa resultados mayores, en casos de rotación no se evidencia este factor como tal, sino que aquellos colaboradores no poseen esa presencia mientras que otros sí los cuales reflejan mayor productividad y estabilidad dentro de la organización beneficiando a la organización y al colaborador (Florentino, 1990).

Por otro lado, la retribución como factor del clima organizacional mencionamos a Mondy y Noé (2010) el cual mencionan que son las retribuciones económicas y no económicas, siendo de forma directa o indirecta, en el cual el trabajador recibe por sus servicios prestados, esto en cierta forma sirve para atraer, retener y motivar, a los colaboradores.

Asimismo, Robbins y Coulter (2018) hacen referencia a la estabilidad, donde califican que se presenta en base a la seguridad que el trabajador tenga en desarrollar sus actividades a largos plazos, puesto que de esta roma no se juega en contra al

tener a un personal, que no sepa con claridad el tiempo de estadía dentro de la organización.

En base a la claridad y coherencia en la dirección del personal Robbins y Coulter (2018) menciona que se ve reflejado cuando el colaborador tiene visión hacia donde se dirige la organización y el trabajo que están realizando, sobre todo se plantea por las labores que deben de realizar para así buscar realizar las metas de la organización. Por el cual si no se tiene una buena planeación de labores podrían generar factores en contra.

Para Robbins y Coulter (2018) afirma que el valor colectivo se califica como el grado en que los colaboradores se identifican, en este punto la cohesión es importante puesto que existe la productividad entre el personal.

Para poder trabajar respecto a la intención de rotación, el aporte de Chiavenato (2019) afirma que la rotación será la fluctuación que se dan entre el empleado de la organización y su área de trabajo, de esta misma forma también se refiere que el cambio de puestos dentro de la organización, como también con las salidas definitivas que se producen por insatisfacción laboral.

Dentro de la segunda variable intención de rotación Chiavenato (2019) menciona el modelo de Mobley (1997) el cual presenta ser influenciada por March y Simon (1958) y Prince (1977). Por el cual el autor se ha centrado dentro de su modelo a explicar cómo el colaborador se percibe a sí mismo y evalúa la satisfacción que puede recibir de su ambiente de trabajo, de esta forma este modelo manifiesta que los aspectos individuales también llegan a afectar a la percepción del colaborador. De esta misma forma este modelo nos identifica diversos factores que pueden hacer la aparición de que el colaborador tenga influencia en renunciar de la organización o buscar mejoras dentro de las mismas.

Mobley (1977) califica que existen determinantes para que exista la intención de renuncia, el cual se cataloga como las satisfacciones y la insatisfacción, afirmando que, si el colaborador no se encuentra satisfecho o existan disconformidades dentro de su área, él buscará nuevas oportunidades para desarrollar sus aspectos demarcados, de esta forma sucederá lo contrario si el colaborador se muestra satisfecho. Asimismo, Mobley considera que la intención es influenciada debido a

expectativas que cada uno como individuo se forma dentro de su área de labor, de esta forma menciona que también el desempeño bueno y los reconocimientos son claves para este factor primordial.

Asimismo, Mobley (1977) menciona que la comunicación que se presenta en las organizaciones, los materiales y los equipos de trabajo son primordiales para un trabajo de calidad y así se ve la interacción entre ellas generando los factores organizacionales, a esto se le suma las necesidades y la motivación del trabajador. De esta forma si existe mayor satisfacción se produce una menor intención de irse de la empresa u organización, caso contrario el colaborador, optará por su bienestar, partiendo del trabajo.

Para Chiavenato, (2019) es importante que dentro de las empresas se presente la motivación adecuada, puesto que, al presenta esta misma, las intenciones de rotación bajan, por el cual menciona que la teoría de Herzberg es de relevancia. Esta teoría esta respalda por la teoría de Maslow donde afirma que las motivaciones ayudan a cumplir las diversas necesidades humanas, en cuanto Herzberg menciona que la motivación depende de a) Los higiénicos: refiriendo que son las buenas condiciones físicas y del ambiente dentro del trabajo, aumentando el salario, beneficios, la buena política empresarial, los estilos directivos, las buenas relaciones, entre diversos factores. El cual corresponder a la motivación del ambiente, que sirven para motivar y retener al empleado en un puesto asignado. Bajo otra visión está b) Los factores emocionales de las cuales refieren al contenido en sí, donde se manifiesta que la motivación inicia sentimiento de realización dentro del crecimiento profesional y personal, esto se manifiesta por medio de tareas y actividades bien realizadas, cabe resaltar que si este factor es positivo se eleva la satisfacción, pero si estos juegan en contra, provocan ausencia de satisfacción, generando en el colaborador buscar opciones de mejora.

De esta manera, existen diversas causas que inician la rotación del personal, Según Flores (2019) para que se origina la rotación se debe de considerar si el personal está satisfecho o insatisfecho en cuanto a sus actividades realizadas. Las consecuencias de tener la rotación de personal, el cual, explica Romero y Palacini (2020) que los costos se definen que la organización no refleja buena imagen como y se presentan grandes pérdidas económicas para la empresa, así como también déficit

en el clima laboral y una mala gestión de los líderes. Por otro lado, Lima, Shugulí, Mantilla (2020) explica que los problemas que se manifiestan generan que se visualice un ambiente poco estable para los colaboradores reflejando una desmotivación e insatisfacción en el trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

De acuerdo con Hernández (2018) responde a ser de tipo básica, porque se utiliza como base ante las nuevas investigaciones, del mismo modo este tipo de investigación aporta para el desarrollo de la ciencia.

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño fue no experimental de corte transversal, refiriendo que aquellos diseños solamente recogen información acerca del fenómeno objeto de estudio (Darío, 2016). Asimismo, es de nivel correlacional porque presenta un propósito de determinar la relación entre las variables estudiadas (Moran y Alvarado, 2010).

#### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1:** Clima organizacional

**Definición Conceptual:** Es un conjunto de características que describen a una organización, las cuales distinguen de otras, y sobre todo influyen en el aspecto conductual de aquellos que la conforman. (Robbins y Judge, 2009).

**Definición Operacional:** La presente variable se midió a través del cuestionario que contiene ocho dimensiones: relaciones interpersonales, estilos directivos, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad, coherencia en la dirección y valores colectivos. De acuerdo con los puntajes se obtendrán niveles de Alto, medio y bajo.

**Indicadores:** La relación entre los trabajadores y la empresa es positiva, pero existen algunos aspectos que podrían mejorarse. Los trabajadores se ayudan entre sí, respetan a sus compañeros y están comprometidos con su trabajo. Sin embargo, los trabajadores cuestionan los beneficios que les ofrece la empresa, y perciben que la cooperación, la responsabilidad y el respeto mutuo no son adecuados. La empresa podría mejorar la relación con sus trabajadores si aborda estos aspectos.

**Escala de medición:** La escala utilizada fue ordinal.

## **Variable 2:** Percepción de Rotación del personal

**Definición Conceptual:** Por consiguiente, Chiavenato (2019) califica que la rotación será la fluctuación que se dan entre el empleado de la organización y su área de trabajo, de esta misma forma también se refiere que el cambio de puestos dentro de la organización, como también con las salidas definitivas que se producen por insatisfacción laboral.

**Definición Operacional:** La presente variable se midió a través del cuestionario que es unidimensional y cuenta con seis ítems que explican la percepción del personal acerca de su entorno de trabajo.

**Indicadores:** Solo se destaca los logros de algunos trabajadores, me brindan materiales y recursos necesarios para ejecutar bien mis funciones, el control no es tan flexible como las obligaciones, las funciones de cada área no son clara y precisas, no tengo claro las tareas a ejecutar en la jornada laboral, realizo funciones que no son acorde a mi puesto de trabajo.

**Escala de medición:** La escala utilizada fue ordinal

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

#### **3.3.1 Población:**

Se tomó en cuenta a toda la población estudiada es decir a 200 colaboradores administrativos y operarios de una empresa metalmecánica, siendo un estudio censal, que se define como la muestra que evidencia toda la población, es decir el total de las unidades de los participantes en el estudio. López, P. & Fachelli, S. (2015).

#### **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores administrativos y operarios de ambos sexos.
- Colaboradores mayores de edad 18-60.
- Colaboradores activos que encuentren laborando dentro de la empresa.

#### **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que realicen trabajos eventuales

### **3.3.2 Muestreo:**

Se realizó un muestreo por conveniencia, por el cual, Según López y Fachelli (2015) califica que un muestreo por conveniencia el cual es una técnica el cual facilita el acceso y disponibilidad de personas para formar parte de un estudio, en un tiempo establecido propio del estudio.

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

Para el actual estudio se usó como técnica la encuesta. La encuesta según Gonzalo y Abiuso (2019) es definida como como una técnica que, permite indagar sobre múltiples temas de los individuos o grupos estudiados. A través de ellas se podrá recopilar información de las variables estudiadas, por el cual se va a reflejar el comportamiento de lo que se mide (Yuni y Urbano, 2020).

El instrumento que se manejó para la primera variable es la escala de clima organizacional EDCO, los autores originales son Acero, et. al (2003), posteriormente adaptado por Sánchez y Egoavil en el 2014, la prueba pretende conocer cómo perciben de los trabajadores en base a la organización, asimismo sus actitudes y conductas en la organización. La prueba consta de 40 ítems y se mide como alto, medio y bajo contando con 8 dimensiones.

La validez original fue realizada a través de contenido, criterio y constructo, teniendo un alfa de Cronbach de 0,8539 indicando un nivel alto de confiabilidad; asimismo en la adaptación peruana presenta un índice de 0,779 obteniendo una alta confiabilidad. Para el actual estudio se realizará la actualización mediante la validez de contenido.

El segundo instrumento es la escala para la percepción de la rotación de personal - ERP, construcción peruana por Galindo en el 2020, el objetivo es evaluar la rotación de personal y se emplea 10 minutos para su ejecución, asimismo es una prueba unidimensional y su categorización es por niveles a través de la escala de Likert con respuesta de nunca hasta siempre, cuenta con 6 ítems y se mide a través de muy alta, alta, baja y muy baja.

Presenta una validez de contenido, criterio y constructo, cuenta con un coeficiente de Cronbach de 0,74 y un coeficiente de Omega de McDonald de 0,741 lo cual explica que el instrumento es válido y confiable.

### **3.5 Procedimientos**

Se presentaron las cartas pertinentes de permisos y autorizaciones a la organización correspondiente, a la escuela de psicología y autores de los instrumentos para poder trabajar con la recolección de datos. De esta forma antes de aplicar las pruebas, se presentó el consentimiento informado al personal de la empresa, la ficha demográfica y los cuestionarios. Los instrumentos se aplicaron de forma virtual a través del Google forms, asimismo se pasaron a una base de datos los cuales fueron llevados a softwares de libre acceso para la elaboración final de resultados a obtener.

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

Se recopilaron los datos en tablas de Excel, posteriormente se exportaron los datos al programa estadístico IBM SPSS en su versión 25, para la comprobación del modelo paramétrico o no paramétrico, comprobación de la hipótesis y determinar si existe correlación o no, utilizando pruebas estadísticas.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación, se trabajó con rectitud sin realizar acciones que alteren de algún modo los resultados, asimismo dentro de la investigación se utilizaron los principios de Justicia usando el consentimiento informado. En conjunto, los datos obtenidos fueron utilizados netamente con fines investigativos. De este mismo se ocupó la autonomía, respetando las opciones de cada uno de los entrevistados y también su libre decisión de participar o abstenerse. Se consideró la no maleficencia, buscando que no se dañen a ningún miembro o institución de forma directa o indirecta. La beneficencia también se consideró en la investigación, ya que los datos recopilados sirvieron de ayuda para las personas del estudio. Los participantes pudieron visualizar los resultados y trabajar con ellos, lo que concordaba con las disposiciones del capítulo III del Código de ética de la Universidad César Vallejo (2020), que establece normas éticas para el desarrollo de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Correlación de Clima organizacional y percepción de rotación del personal.*

			Clima organizacional	Percepción de rotación del personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200

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

Según el hallazgo obtenido en la tabla 1 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre las variables de la investigación es de -0.781, presentando una relación negativa alta entre ambas variables, esto se corrobora mediante el valor de la significancia (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, determinando que existe relación entre el clima organizacional y la percepción de rotación en los trabajadores de una empresa metalmeccánica en Ate, 2023. En otras palabras, cuando el clima organizacional es malo la percepción de rotación es mayor "intensión de irse del trabajo.

Tabla 2

*Correlación de la dimensión relaciones interpersonales y percepción de rotación del personal*

			Relaciones interpersonales	Percepción de rotación del personal.
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	-,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200

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

Según el hallazgo obtenido en la tabla 2 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre la dimensión de relaciones interpersonales y percepción de rotación es de -,772, esto nos señala que existe relación negativa alta entre la primera dimensión y la segunda variable, esto se corrobora mediante el valor de (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, determinándose que existe relación entre las relaciones interpersonales y percepción de rotación en los trabajadores de una empresa metalmeccánica Ate 2023. En otras palabras, cuando los trabajadores no se ayudan entre sí, existe un frecuente pensamiento de rotación de los puestos laborales.

Tabla 3

*Correlación de la dimensión estilos de dirección y percepción de rotación del personal*

			Estilos de dirección	Percepción de rotación del personal
Rho de Sperman	Estilos de dirección	Coefficiente de correlación	1,000	-,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200

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

Según el hallazgo obtenido en la tabla 3 se evidencia que el coeficiente de correlación entre la dimensión estilos dirección y percepción de rotación del personal es de (-,635), esto refiere que existe relación negativa moderada entre la presente dimensión y la variable percepción de rotación. Esto se corrobora con el valor de (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, determinado que existe relación entre la dimensión estilos de dirección y la percepción de rotación en los trabajadores de una empresa metalmecánica Ate 2023. En otras palabras, cuando los trabajadores no sienten el apoyo de los jefes, poco estímulo y no dan participación a los mismos colaboradores estos presentan la idea de retirarse en algún momento de la organización.

Tabla 4

*Correlación de la dimensión sentido de pertenencia y percepción de rotación del personal*

			Sentido de pertenencia	Percepción de rotación del personal
Rho de Spearman	Sentido de pertenencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200

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

Según el hallazgo obtenido en la tabla 4 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre la dimensión sentido de pertenencia y percepción de rotación del personal es de -,422, esto refiere que existe relación negativa moderada entre la presente dimensión y la variable percepción de rotación del personal. Esto se corrobora con el valor de (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, determinando que existe relación entre la dimensión sentido de pertenencia y la percepción de rotación en los trabajadores de una empresa metalmecánica Ate 2023. En otras palabras, cuando el colaborador siente poca vinculación, sentimiento de compromiso y poca cercanía con la organización en relación con sus objetivos y programas, refiere que presentan la idea de retirarse en algún momento de la organización.

Tabla 5

*Correlación de la dimensión retribución y percepción de rotación del personal*

			Retribución	Percepción de rotación del personal
Rho de Spearman	Retribución	Coefficiente de correlación	1,000	-,709**
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200

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

Según el hallazgo obtenido en la tabla 5 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre la dimensión retribución y percepción de rotación del personal es de -,709, esto refiere que existe relación negativa alta entre la presente dimensión y la variable percepción de rotación del personal. Esto se corrobora con el valor de (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, determinando relación entre la dimensión retribución y la percepción de rotación en los trabajadores de una empresa metalmecánica Ate 2023. En otras palabras, cuando los empleados no están de acuerdo con el grado de equidad en su remuneración, asimismo, con los pocos beneficios que brindan, dentro de los colaboradores existe un frecuente pensamiento de la rotación.

Tabla 6

*Correlación de la dimensión disponibilidad de recursos y percepción de rotación del personal*

			Disponibilidad de recursos	Percepción de rotación del personal
Rho de Spearman	Disponibilidad de recursos	Coefficiente de correlación	1,000	-,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200

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

Según el hallazgo obtenido en la tabla 6 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre la dimensión disponibilidad de recursos y percepción de rotación del personal es de -,595, esto refiere la existencia de relación negativa moderada entre la presente dimensión y la variable percepción de rotación del personal. Esto se corrobora con el valor de (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, determinando que existe relación entre la dimensión disponibilidad de recursos y la percepción de rotación en los trabajadores de una empresa metalmecánica Ate 2023. En otras palabras, cuando los colaboradores no sienten que reciben la suficiente información, equipo de seguridad y aporte requerido de otras personas para la realización de su trabajo, consideran el tema de la rotación de su puesto laboral.

Tabla 7

*Correlación de la dimensión estabilidad y percepción de rotación del personal*

			Estabilidad	Percepción de rotación del personal
Rho de Spearman	Estabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200

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

Según el hallazgo obtenido en la tabla 7 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre la dimensión estabilidad y percepción de rotación del personal es de -,544, esto refiere que existe relación negativa moderada entre la presente dimensión y la variable percepción de rotación del personal. Esto se corrobora con el valor de (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, determinando una relación entre la dimensión estabilidad y la percepción de rotación en los trabajadores de una empresa metalmecánica Ate 2023. En otras palabras, cuando los colaboradores no visualizan claras posibilidades de pertenencia, o incluso observan que se conserva o despide empleados sin buen criterio, consideran el tema de la rotación de su puesto laboral.

Tabla 8

*Correlación de la dimensión claridad y coherencia en la dirección y percepción de rotación del personal*

			Claridad	Percepción de rotación del personal
Rhode Spearman	Claridad y coherencia en la dirección	Coefficiente de correlación	1,000	-,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200

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

Según el hallazgo obtenido en la tabla 8 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección, y percepción de rotación del personal es de -,422, esto refiere que existe relación negativa moderada entre la presente dimensión y la variable percepción de rotación del personal. Esto se corrobora con el valor de (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, determinando que existe relación entre la dimensión claridad y coherencia en la dirección y la percepción de rotación en los trabajadores de una empresa metalmecánica Ate 2023. En otras palabras, cuando los colaboradores no comprenden el grado de claridad en base a las directrices sobre el futuro de la empresa, consideran el tema de la rotación de su puesto laboral.

Tabla 9

*Correlación de la dimensión valores colectivos y percepción de rotación del personal*

			Valores colectivos	Percepción de rotación del personal
Rho de Spearman	Valores colectivos	Coefficiente de correlación	1,000	-,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200

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

Según el hallazgo obtenido en la tabla 9 se evidencia que, el coeficiente de correlación entre la dimensión valores colectivos y percepción de rotación del personal es de -,590, esto refiere que existe relación negativa moderada entre la presente dimensión y la variable percepción de rotación del personal. Esto se corrobora con el valor de (Sig.=0.000) que es menor a 0.05, afirmando relación entre la dimensión valores colectivos y la variable percepción de rotación en los trabajadores de una empresa metalmecánica Ate 2023. En otras palabras, cuando los colaboradores no sienten un grado de cooperación, responsabilidad y respeto adecuado, algunos colaboradores consideran la rotación de su puesto laboral.

Tabla 10

*Nivel de la variable Clima organizacional*

Nivel	f	%
Bajo	55	27,5
Promedio	123	61,5
Alto	22	11,0
Total	200	100,0

De la muestra encuestada de trabajadores frente a la variable clima organizacional, respondieron en promedio que, un 61.5% (123), considerando que su clima organizacional en la empresa es de nivel promedio, un 27.5% (55) considera su clima organizacional como bajo y un 11.0% (22) considera que es alto.

Tabla 11

*Nivel de la variable percepción de la rotación del personal*

Nivel	f	%
Muy baja rotación	4	2,0
Baja rotación	71	35,5
Alta rotación	88	44,0
Muy alta rotación	37	18,5
Total	200	100,0

De la muestra encuestada de trabajadores frente a la variable percepción de rotación del personal respondieron en promedio que un 44.0% (88) consideran una alta rotación, un 35.5% (71) considera baja rotación y un 18.5% (37) muy alta rotación, así mismo, un 2% (4) considera muy baja rotación.

## V. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación, se demostró la correlación entre clima y percepción de rotación, con una correlación negativa alta de -0.781, teniendo un valor de (sig.=0.000) que es menor de 0.5. Lo que explica que existe una relación fuerte y consistente entre ambas variables. Por el cual, si el clima organizacional aumenta, la percepción de rotación bajaría, y así de forma viceversa. Estos resultados son similares a los reportados por Vásquez y Napan (2021) que encontraron una correlación negativa promedio de -0.578; y Wu (2022) califica una correlación negativa (- 0.77). Estos resultados se fundamentan con Chiavenato (2019) y García (2020) los cuales afirman que, si el clima es deficiente, las tasas de rotación aumentarían, generando que los colaboradores busquen mejoras personales, tal y como se evidencia en la relación de este estudio.

Con respecto a las relaciones interpersonales y la percepción de rotación, se encontró un -0.772, que significa una relación negativa alta que significa fuerte correlación entre ambas. Robbins (2018) refiere que dentro de una organización se crea un ambiente propicio cuando existe una buena relación entre los colaboradores, empoderando sus acciones y presentando buenos resultados en sus actividades laborales. A lo cual, Vásquez y Napan (2021) difieren, donde reportaron que existe una correlación negativa moderada (-0.587), del mismo modo, Shah et al. (2020) califica que presenta correlación negativa baja (-0.331). Por medio de ambos autores y en base nuestros resultados se califican que, si existe una correlación negativa, no obstante, varían las incidencias entre los resultados presentados. Para sustentar Moreno y Pérez (2018), califican que las relaciones interpersonales expresan un papel fundamental, si bien es cierto estas no son determinantes para la productividad o eficacia del trabajo, pero si en la motivación, ideales o conjunto de pensamientos, al ser afectada estas áreas, se puede caer en un frecuente pensamiento de rotación.

De este modo, se determinó la relación entre estilo directivo y percepción de rotación del personal, obteniendo un nivel -0.635 el cual califica como una correlación negativa alta. Estos resultados son similares con los estudios de Vasques y Napan (2021) el cual afirman una correlación negativa, con tendencia

baja (-0.375), de esta misma forma, Mahmoud (2018) y Kennedy (2020), presentan correlaciones negativas (-0.264) y (0.260). Según, Vásquez et al. (2021) considera que el estilo directivo se relaciona con la rotación puesto que cuando se practica buenos estilos de dirección, las intenciones y percepciones de los colaboradores no serán dirigidas a la rotación. Asimismo, Robbins y Coulter (2018) afirma que el estilo directivo puede ser favorable o desfavorable ante la relación de objetivos, acontecimientos o pensamientos de las personas.

De esta manera, se determinó la relación entre el sentido de pertenencia y la percepción de rotación, con un valor de (-0.422), el cual refiere ser una correlación negativa moderada. Al respecto, Jano (2019) corrobora en su estudio una relación negativa moderada de (-0.590), sin embargo, los resultados obtenidos por Campos (2019) contradicen lo de otros autores, afirmando una correlación positiva moderada, catalogando una correlación de (0.511). Por consiguiente, Robbins y Coulter (2018) y Macias et al. (2016) indican que el sentido de pertenencia de los trabajadores es fundamental para el avance de la organización; en caso de que el colaborador no se sienta parte de la organización, considerará encontrar un espacio donde se sienta agrupado.

En cuanto a la dimensión de retribución, se confirma una relación negativa alta (-0.709). A estos resultados se suman los constructos Mondy y Noé (2010) donde refuerzan que las compensaciones económicas y no económicas, conocidas como retribuciones, son las principales herramientas para motivar, atraer y retener al colaborador, Además se complementa con Beltrán y López (2018), en el cual manifiestan que la estabilidad salarial, generará que los colaboradores, cumplan sus necesidades. De tal forma, si la retribución no está acorde al desempeño los colaboradores tendrán frecuentemente ideas de buscar un nuevo espacio laboral, y mejores tasas de retribución.

En efecto, los resultados de las dimensiones de esta investigación se confirman tanto por estudios correlacionales, como explicativos, sin embargo, es fundamental comprender la incidencia que presentan estos resultados, es así como, la dimensión disponibilidad de recursos presenta un valor negativo de correlación de (-0.595). A pesar de esto, Los resultados de Gonzales y Morales (2020), menciona una correlación positiva alta (0.959), los cuales son contrarios a

los resultados obtenidos. Es preciso resaltar que García (2020), aclara que los recursos, son las herramientas físicas como constructivas que brindan al colaborador para realizar sus actividades, cuando falencias en este factor, la incomodidad aumenta y se tiende a las salidas progresivas o contemplar buscar otro trabajo donde brindan las herramientas necesarias.

Por consiguiente, la dimensión de estabilidad en relación con la percepción de rotación arroja una puntuación de correlación negativa (-0.544). Por el cual Robbins y Coulter (2018) hacen referencia directa sobre la estabilidad, calificando que es la seguridad primordial, la cual el colaborador siente ante la realización de trabajos dentro de su espacio laboral. También se le suma Beltrán y López (2018) en la cual menciona que la estabilidad va desde el ámbito salarial hasta el laboral, si alguna de estas áreas fallase se presentarían salidas excesivas del personal. Puesto que, si esta área se ve afectada automáticamente las ideas de cambio se activarán con finalidad de buscar estabilidad y tranquilidad en otros espacios laborales.

En lo concerniente a la dimensión de claridad y coherencia en la dirección se califica con una correlación negativa promedio de (-0.422). De tal modo, Mendoza et al. (2022) califican en su estudio que un (82.76%) menciona que, si existe una buena claridad en los trabajos, sería menor las intenciones de rotar. El cual se respalda sobre la base de Robbins y Coulter (2018) los cuales catalogan que el colaborador debe conocer hacia donde se dirige la organización, puesto que si no está con buena planeación de sus actividades podrían generar factores contraproducentes dentro de la vida laboral.

En este mismo contexto, a través de los resultados de la dimensión valores colectivos y percepción de rotación indican una correlación negativa moderada (-0.590), Leinewer (2020) manifiesta que en su trabajo obtuvo una correlación negativa baja (-0.163), evidenciando similitud. Sin embargo, en diferencia, Licandro (2022) presenta una correlación positiva alta (0.937) y también Zhang (2023), correlación positiva alta (0.782), ambos resultados distintos a otros autores. Desde la posición de Robbins y Coulter (2018), mencionan que los valores colectivos son el grado necesario para saber cómo un colaborador se identifica y busca puntos de cohesión; los cuales son importantes para su productividad entre el personal, y en

el caso que estas áreas no funcionasen bien las tentativas de salida o premeditar serían elevadas.

Por consiguiente, los resultados descriptivos de la variable clima organizacional se da por medio de la evaluación de los trabajadores de una empresa, obteniendo un nivel promedio (61.5%), el cual indica que existen algunos problemas con respecto a la relación del entorno laboral y los trabajadores; seguido por el nivel bajo (27.5%) en respecto al clima organizacional. Se relaciona con la teoría del campo donde García menciona a Lewin (1951) explicando que el campo es el espacio vital donde los trabajadores desarrollan sus labores y se presentan relaciones interpersonales entre los colaboradores desembocando en aspectos conductuales en relación con el comportamiento dentro del trabajo. Por el cual García (2020), propone que el clima está basado por aspectos cognitivos, afectivos y del comportamiento del individuo. A su vez Robbins y Judge (2009) y Torres et al. (2018) sostienen que el clima organizacional es conjunto de características las cuales describen a la empresa, y sobre todo el comportamiento de la persona influye dentro del clima.

Finalmente, en base a la percepción se obtuvo como resultado que los trabajadores se ubican en un nivel alto (44.0%), el cual expresa que una cantidad de personal considerable presenta un frecuente pensamiento de rotación en sus actividades, seguido de (35.5%) con baja rotación. De tal forma, Scanlan, et. al. (2020) menciona que encontró una correlación negativa (-0.69) relacionado con la rotación. Sin embargo, Vásquez (2022) encuentra un (61.8%) en niveles de rotación de catalogado como promedio. Por ende, Chiavenato (2019) propone a Mobley (1977), donde explica muy coherentemente que todos los aspectos son necesarios para ver si en algún momento algún trabajador pensaría en rotar, esta teoría apoya que se deben de presentar buenos aspectos en base a la comunicación, las relaciones interpersonales, como se conforman los equipos de trabajos, materiales, entre otros, del mismo modo, esto influye, puesto que buscan una satisfacción, y en el caso no la encuentren aparecería la insatisfacción, donde podrían tender a percibir una rotación en sus puestos laborales.

Dentro de las fortalezas de la investigación tenemos al instrumento de rotación de la autora Galindo (2020) puesto que no existen una gran variedad de

instrumentos para medir la percepción de rotación, asimismo, también fue de mucha utilidad la escala de clima organizacional, ya que miden 8 dimensiones, teniendo a profundidad para analizar el clima organizacional. De tal manera también vemos las debilidades, donde los mayores factores fue en el recojo de la información, donde se trabajó de forma virtual, demorando gran cantidad de días, también, se visualiza que no existen grandes cantidades de estudios en el rubro de nuestra población, esto se evidencia puesto que existe predominancia de estudios en el área administrativa y no en el campo psicológico.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una correlación muy alta entre el clima organizacional y la percepción de rotación. Indicando que si en la organización se presenta un buen clima organizacional los niveles de percepción de rotación bajan, y de forma inversa si el clima es bajo o malo, los niveles de percepción de rotación aumentarían.

Segunda. Se manifiesta que existe una correlación negativa alta entre las relaciones interpersonales y la percepción de rotación, expresando que cuando los trabajadores no se ayudan entre sí, existe un frecuente pensamiento de rotación de los puestos laborales

Tercera. Se presenta que existe una correlación negativa moderada con respecto a los estilos de dirección y la percepción de rotación, refiriendo que, cuando los trabajadores no sienten el apoyo de los jefes, poco estímulo y no dan participación a los mismos colaboradores estos presentan la idea de retirarse en algún momento de la organización

Cuarta. Para resumir, se evidencia que, dentro de sentido de pertenencia y percepción de rotación, se evidencia una correlación negativa moderada, el cual refiere cuando el colaborador siente poca vinculación, sentimiento de compromiso y poca cercanía con la organización en relación con sus objetivos y programas, refiere que presentan la idea de retirarse en algún momento de la organización.

Quinta. En base a la dimensión de retribución y percepción de rotación se evidencia una correlación negativa alta. Manifestando que cuando los empleados no están de acuerdo con el grado de equidad en su remuneración, asimismo, con los pocos beneficios que brindan, dentro de los colaboradores existe un frecuente pensamiento de la rotación.

Sexta. En base a la disponibilidad de recursos y la percepción de rotación del personal se evidencia una correlación negativa moderada donde los colaboradores no sienten que reciben la suficiente información, equipo de seguridad y aporte requerido de otras personas para la realización de su trabajo, consideran el tema de la rotación de su puesto laboral.

Séptima. En base a la dimensión de estabilidad con relación a la percepción de rotación se presentó una correlación negativa moderada, calificando que cuando los colaboradores no visualizan claras posibilidades de pertenencia, o incluso observan que se conserva o despide empleados sin buen criterio, consideran el tema de la rotación de su puesto laboral.

Octava. Por lo presentado se evidencia en cuanto a la dimensión de claridad y la relación con percepción de rotación una correlación negativa moderada refiriendo cuando los colaboradores no comprenden el grado de claridad en base a las directrices sobre el futuro de la empresa, consideran el tema de la rotación de su puesto laboral.

Novena. En cuanto a los valores colectivos y la relación con clima organizacional se evidenció una correlación negativa moderada, refiriendo que cuando los colaboradores no sienten un grado de cooperación, responsabilidad y respeto adecuado, algunos colaboradores consideran la rotación de su puesto laboral.

Décima. Los niveles de clima organizacional revelaron que el 61.5% se catalogan dentro del nivel promedio y el 11.0% en un nivel bajo, el cual indica que existen algunos problemas con respecto a la relación del entorno laboral y los trabajadores, presentando indicadores que deben ser mejorados como la comunicación, retribuciones, infraestructura, entre otros factores.

Onceava. En base a los niveles de percepción de rotación manifiestan que un 44.0% presenta una alta percepción de rotación y un 2% considera una baja rotación, refiriendo así, que una cantidad de personal considerable presenta un frecuente pensamiento de rotación en sus actividades.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. Se sugiere desarrollar programas de intervención psicológica dentro de la organización para fortalecer el buen clima organizacional, asimismo, trabajar aspectos referidos a la percepción de rotación en los trabajadores, con el objetivo de mejorar el clima dentro de la organización y que los índices de rotación disminuyan.

Segunda. Realizar más estudios en base a las dos variables trabajadas, enfatizando la percepción de rotación, puesto que se ha encontrado trabajos en el área administrativa y no psicológica.

Tercera. Realizar otras investigaciones correlacionales con mayores cantidades de muestras para así continuar estudiando las variables mencionadas y contrarrestar los resultados obtenidos en la presente investigación.

Cuarta. Desarrollar instrumentos psicométricos con respecto a las dos variables presentadas para ahondar en el campo de estudio y visualizar más a profundidad las problemáticas dentro de las organizaciones.

Quinta. Difundir los resultados encontrados como antecedente para futuras investigaciones, en especial de la rama de la psicología.

## REFERENCIAS

- ADECCO. (ed.XXII) (2018).Informe infoempleo ADECCO. <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2018.pdf>
- Ascendo a crehana Company (2022). Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos. <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos>
- Bolaños, C; y Rivera, J (2019). Relación del clima organizacional y la intención de rotación del personal de FADECOM S.A.C., empresa metal mecánica contratista minera, Ayacucho 2019[Tesis de licenciatura- Universidad católica de San Pablo]. Repositorio digital Universidad Católica San Pablo. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/16046>
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición Diagnostico y consecuencias (edición). Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Campos, P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista cuidarte. 10 (2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Chagra, N; Ramos,s y Neri, A (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. Revista Nacional de Administración. Volumen 11 (2), 21 – 29. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-3297.pdf>
- Chiavenato, I . (2019), Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (10 ed). McGraw-Hill/InterAmerican editors. <https://es.scribd.com/document/519459112/Administracion-de-Recursos-Humanos-El-Capital-Humano-de-Las-Organizaciones-10a-Ed>
- Colegio de psicólogos del Perú (2017). Código de Ética y Deontología. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontolo](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontolo)

gia.pdf

- Constanze, L. et. al. (2020). Is interpersonal justice related to group and organizational turnover? Results from a Swedish panel study. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113526>
- Curay, K; y Chicaiza, J. (2017). Evaluaciòn en las empresas del sector metal mecánica de la parroquia de San Buenaventura del cantón Latacunga. [tesis de licenciatura, universidad técnica del cotopaxi ] Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3861>
- Darío, H. (2016). Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación. (edición) Unirio editora. <file:///D:/10%20ciclo/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n/Nueva%20carpeteta/2%20ECHEVARRIA%20%20UNIRo%20metodologia%20%20investig%20carmen.pdf>
- Diaz, G; y Peña, C. (2014) Organizational Climate Factors Job Satisfaction in a Company of Metal Industry - Mechanical). Revista Global de Negocios, vol 1. <https://ssrn.com/abstract=2326721>
- Flores, I., & Rojas-Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Scielo, 19(4) 04 09. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a06v19n4.pdf>
- Garcia, M; Vesga, J y Gomez, C (2020). Clima organizacional: teoría y práctica . (edición) universidad católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26059/1/LOGOS%20SIGNUM%204%20web%20final.pdf>
- González, D., y Morales, D., Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. Digital Publisher CEIT, 5(5), 79-93 (2020). <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Great Place to World intituted. (2017). Organizaciones divertidas, resultados

positivos.

<https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/articulos/articulos-peru/organizaciones-divertidas-resultados-positivos>

Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (edición) McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

Imran, S. (2020). Factors Affecting Staff Turnover of Young Academics: Job Embeddedness and Creative Work Performance in Higher Academic Institutions. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.570345>

Instituto de estadísticas nacional- Chile (Ed) (2022) Boletín estadístico: tasas de rotación laboral a partir de registros administrativos. [https://www.ine.cl/docs/default-source/estadisticas-registros-administrativos/boletines/tasas-de-rotaci%C3%B3n-laboral/2022/diciembre-2021.pdf?sfvrsn=77bb6c63\\_11](https://www.ine.cl/docs/default-source/estadisticas-registros-administrativos/boletines/tasas-de-rotaci%C3%B3n-laboral/2022/diciembre-2021.pdf?sfvrsn=77bb6c63_11)

IPSOS (2017). Tasas altas de rotación dentro de organizaciones. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante\\_una\\_alta\\_rotacion\\_de\\_colaboradores\\_aumente\\_el\\_valor\\_de\\_su\\_propuesta.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf)

Jano, R. (2019). The relationship between perceived organisational support, organisational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry. *Sabinet African Journals*. 17(1). <https://journals.co.za/doi/epdf/10.4102/sajhrm.v17i0.1123>

Kennedy, K. (2020). Facility-Level Factors Associated With CNA Turnover and Retention: Lessons for the Long-Term Services Industry. 60 (8). P. 1436-1444. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaa098>

Licandro, O. (2022). La satisfacción laboral y el clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso organizacional. *Estudios De Administración*, 29 (2), 59–78. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.67639>

- Lima-Rojas, D., Shugulí-Zambrano, C.N., & Mantilla-Andrade, K.N. Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación. Dianet. 7(1), 30-44.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298221.pdf>
- López, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. (ed).Creative commos.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocqua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocqua_a2016_cap1-2.pdf)
- Macias, S; Aguilar, J; Ramirez, G y Escobar, H (2016). El sentido de pertenencia como eje rector de la motivación laboral.Redalyc.53.  
<http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/3469-3489%20El%20Sentido%20de%20Pertenencia%20como%20Eje%20Rector%20de%20la%20Motivacion%20Laboral.pdf>
- Mahmoud, A. (2018). The Role of Leadership Style on Turnover Intention. International Review of Management and Marketing. 8 (5). p. 24-29.  
[https://www.researchgate.net/profile/Ayman-Almaaitah/publication/327230878\\_International\\_Review\\_of\\_Management\\_and\\_Marketing\\_The\\_Role\\_of\\_Leadership\\_Style\\_on\\_Turnover\\_Intention/links/5b825b404585151fd13374aa/International-Review-of-Management-and-Marketing-The-Role-of-Leadership-Style-on-Turnover-Intention.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ayman-Almaaitah/publication/327230878_International_Review_of_Management_and_Marketing_The_Role_of_Leadership_Style_on_Turnover_Intention/links/5b825b404585151fd13374aa/International-Review-of-Management-and-Marketing-The-Role-of-Leadership-Style-on-Turnover-Intention.pdf)
- Marquez–Coronel, A.J; Villegas-Yagual, F.E; Moreira-Vera, J.K; Gaibor-Pluas, A.J. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. DOI con.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Ministerio de trabajo y prevención social de Chile. (2019).Rotación laboral en base de datos. <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2020/02/Rotacio%CC%81n-laboral-final.pdf>
- Ministerio de trabajo y promoción de empleo (2018). Resolución de conflictos

laborales. <https://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/mas-de-56-mil-trabajadores-se-beneficiaron-con-solucion-de-conflictos-laborales-en-los-dos-ultimos-anos/>

Mobley, W. et.al. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>

Mondy, R. y Noe, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11. Ed.). Pearson educación.  
[https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_R\\_W\\_A\\_Y\\_N\\_E\\_M\\_O\\_N\\_D\\_Y](https://www.academia.edu/37949772/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y)

Morán, G., y Alvarado, D., (2010). *Métodos de investigación*. (edición). Pearson Education de México, S.A. de C.V.  
<file:///D:/10%20ciclo/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n/Nueva%20carpeta/4%20moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>

Moreno, S; y Perez, E (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego. *Scielo*, volumen 9 (1). 13-33  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>

Organización internacional del trabajo (2019). *Clima laboral*.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang--es/index.html](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.html)

Osorio (2000). Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales. *Medicina buenos aires*. 60(2) 255-258.  
[http://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol60-00/2/v60\\_n2\\_255\\_258.pdf](http://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol60-00/2/v60_n2_255_258.pdf)

PERÚ21 (22 de agosto del 2018) El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral. Perú21. <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciariamal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589-noticia/>

Promptel (2018). Resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional

2018(ECCO). Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019(PTCCO).  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/444192/ECCO\\_2018\\_y\\_PTCCO\\_2019.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/444192/ECCO_2018_y_PTCCO_2019.pdf)

Robbins, S. y Coulter, M. (2018). Administración. (13ª. Ed.). Pearson Education.  
[https://www.academia.edu/61423625/Administraci%C3%B3n\\_13\\_edici%C3%B3n\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_Mary\\_Coulter](https://www.academia.edu/61423625/Administraci%C3%B3n_13_edici%C3%B3n_Stephen_P_Robbins_Mary_Coulter)

Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. (13ª. Ed.). Pearson education.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Robbins, S. (2016) Comportamiento organizacional. (ed.9). Desma.  
<https://books.google.es/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Romero-Espinola, R.R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. Scielo,7(2) 3- 25.  
<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf>

Saeed, S. et. al. (2021). Organisational support and turnover intentions: A moderated mediation approach. 8 (6). Nursing Open.  
<https://doi.org/10.1002/nop2.911>

Sánchez, A. M. (2019). Relación entre clima organizacional y rotación de personal de la empresa Grupo Heceb S.A.C., Cajamarca 2019 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte.  
<http://hdl.handle.net/11537/23098>

Scanlan, J. et. al. (2020). Workplace experiences of mental health consumer peer workers in New South Wales, Australia: a survey study exploring job

- satisfaction, burnout and turnover intention. *BMC psychiatry*, 20(1), 270. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02688-9>
- Soto Rivera, C. M. C. y Inga Soto, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*,8(4), 95-117. doi: <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Suanabar, M.D. (2018). Evaluación del Clima Organizacional en la empresa Metálicas Eléctricas Macías y Parra, Metalectri Cía. Ltda. {tesis para optar con el título de psicóloga industrial}. Repositorio de la universidad de quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14858/1/T-UCE-0007-PIO54-2018.pdf>
- Torres, K. et. al. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Redalyc*. 5 (9). P. 159-172. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/553056570008.pdf>
- Universidad Cesar Vallejo (2020). Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vargas- Masias , P. ( 2019). Clima Laboral: ¿impacto en organizaciones!. . <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Vasques, F; Napan, A y Tejedo, N (2021). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista científica de la Usa*, volumen 9 (2). 29-42. <http://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/82/82>
- Wu, H., y Liu, Y. (2022). The relationship between organizational support for career development, organizational commitment, and turnover intentions among healthcare workers in township hospitals of Henan, China. *BMC primary care*,

23(1), 136. <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01753-4>

Yuni & Urbano, (2020). Técnicas para investigar. (1ª.ed).Brujas  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/01/LIBRO-T%C3%A9cnicas-para-investigar-1.pdf>

Zhang, H., et.al. (2023). The Association Between Work Environment, Work Attitudes, and Turnover Intentions Among Geriatric Social Workers in China. *Journal of gerontological social work*, 66(5), 642–661. <https://doi.org/10.1080/01634372.2022.2140373>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables:

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	El clima es un conjunto de características que describen a una organización, las cuales distinguen de otras, y sobre todo influyen en el aspecto conductual de aquellos que la conforman. (Robbins y Judge, 2009).	La presente variable será medida a través del cuestionario que contiene ocho dimensiones: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia,	Relaciones interpersonales	Los colaboradores se ayudan entre si mismos y tiene contacto con respeto y estima.	Ordinal
			Estilos de dirección	Algunos de los miembros directivos, buscan estimular y participar con sus colaboradores.	
			Sentido de pertenencia	El personal presenta compromiso y responsabilidad con lo propuesto con la organización	

		retribución, Disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad, coherencia en la dirección y valores colectivos.	Retribución	Dentro de la empresa el personal cuestiona la remuneración u algunos beneficios
			Disponibilidad de recursos	Los colaboradores cuentan con información, equipos y el aporte necesario para realizar los trabajos solicitados
			Estabilidad	Dentro de la empresa se ve evidencia el grado en que los colaboradores ven a la empresa como posibilidades de pertenencia y estima, o simplemente se realizan despidos cuestionables.
			Claridad y coherencia en la dirección	Dentro de la organización encontramos un grado e claridad de la dirección que se brinda en la empresa, alineándose a las medidas

				de los programas que son cuestionables con las políticas de alta gerencia.	
			Valores colectivos	Se evidencia que en la organización el trabajador percibe que en el medio interno la cooperación, responsabilidad y el respeto mutuo	
Percepción de rotación de personal	Chiavenato (2019) califica que la rotación será la fluctuación que se dan entre el empleado de la organización y su área de trabajo, de esta misma forma también se refiere que el cambio de puestos dentro de la organización,	La presente variable se medirá a través del cuestionario que es unidimensional y cuenta con seis ítems que explican la	Unidimensional	Sólo destacan los logros de algunos compañeros	Ordinal

	<p>como también con las salidas definitivas que se producen por insatisfacción laboral.</p>	<p>percepción del personal acerca de su entorno de trabajo.</p>		<p>Cuento con los materiales y recursos necesarios para poder realizar bien mi trabajo</p>	
				<p>Los controles no son tan flexibles como las obligaciones</p>	
				<p>Las funciones de cada área no son claras y precisas</p>	
				<p>No tengo claro las tareas a realizar en la jornada laboral</p>	
				<p>Realizo funciones que no están acorde a mi puesto de trabajo</p>	

**Anexo 2:**

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

**I. Ficha sociodemográfica**

SEXO (F) (M)

Tiempo de servicio:

Edad:

Condic. Contractual (Contrato) (recibo por honorario)

Estado civil © (S) (C) (V) (D)

**I. ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)**

Instrucciones:

En seguida, se presenta una serie de frases, respecto al Clima Organizacional. Para responder, marque sobre una de las letras, de acuerdo a la siguiente Clave:

**S** = SIEMPRE      **CS** = CASI SIEMPRE      **AV** = A VECES      **CN** =  
CASI NUNCA      **N** = NUNCA

<b>N°</b>	<b>ITEM</b>	<b>MARQUE AQUÍ</b>				
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	S	CS	AV	PV	N

2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	S	CS	AV	PV	N
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	S	CS	AV	PV	N
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	S	CS	AV	PV	N
5	El grupo de trabajo valora mis aportes	S	CS	AV	PV	N
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	S	CS	AV	PV	N
7	El jefe es mal educado	S	CS	AV	PV	N
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	S	CS	AV	PV	N
9	Las órdenes impartidas por el	S	CS	AV	PV	N

	jefe son arbitrarias					
10	El jefe desconfía del grupo de trabajo	S	CS	AV	PV	N
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa	S	CS	AV	PV	N
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades	S	CS	AV	PV	N
13	Estoy de acuerdo con la asignación salarial	S	CS	AV	PV	N
14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa	S	CS	AV	PV	N
15	Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes	S	CS	AV	PV	N

16	Realmente me interesa el futuro de la empresa	S	CS	AV	PV	N
17	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo	S	CS	AV	PV	N
18	Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa	S	CS	AV	PV	N
19	Sin remuneración no trabajo horas extras	S	CS	AV	PV	N
20	Sería más feliz en otra empresa	S	CS	AV	PV	N
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	S	CS	AV	PV	N
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	S	CS	AV	PV	N

23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	S	CS	AV	PV	N
24	Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	S	CS	AV	PV	N
25	La iluminación del área de trabajo es deficiente	S	CS	AV	PV	N
26	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	S	CS	AV	PV	N

7	2	La empresa brinda estabilidad laboral	S	CS	AV	PV	N
8	2	La empresa contrata personal temporal	S	CS	AV	PV	N
9	2	La permanencia en el cargo depende de preferencias	S	CS	AV	PV	N

		personales					
0	3	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.	S	CS	AV	PV	N
1	3	Entiendo de manera clara las metas de la empresa	S	CS	AV	PV	N
2	3	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	S	CS	AV	PV	N
3	3	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas	S	CS	AV	PV	N
4	3	Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	S	CS	AV	PV	N
5	3	Las metas de la empresa son poco	S	CS	AV	PV	N

	entendibles					
3 6	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.	S	CS	AV	PV	N
3 7	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales	S	CS	AV	PV	N
3 8	Cuando necesito información de otras dependencias las puedo conseguir fácilmente	S	CS	AV	PV	N
3 9	Cuando las cosas salen mal, las dependencias son rápidas en culpar a otras	S	CS	AV	PV	N
4 0	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	S	CS	AV	PV	N

### Anexo 3:

#### Escala de Rotación de personal-ERS

Las siguientes preguntas tienen como determinante evaluar algunos aspectos vinculados con el trabajo que usted frecuenta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) la alternativa que mejor refleje su punto de vista.

	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
1. Sólo destacan loslogros de algunos compañeros				
2. Cuento con los materiales y recursos necesarios para poder realizar bien mi trabajo				
3. Los controles no sontan flexibles como las obligaciones				
4. Las funciones de cada área no son claras y precisas				

5. No tengo claro las tareas a realizar en la jornada laboral				
6. Realizo funciones que no están acorde a mi puesto de trabajo				

**Anexo 4:** Permiso del autor del cuestionario de clima organizacional.



Amancio Josué EGOAVIL DORREGARAY  
RUC: 10254565283

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO**

Quien suscribe la presente,

Psicólogo Amancio Josué EGOÁVIL DORREGARAY, a solicitud de Luciana Kimberly SÁNCHEZ VARGAS, y Elard Alfonso SEGURA ALBUJAR, quienes realizan la investigación titulada "Clima Organizacional y la Intención de rotación en trabajadores de una empresa Metalmecánica, Ate-2022", donde utilizarán el instrumento coadaptado con Andrés SANCHEZ DÁVILA denominado ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO), propiedad de ACP-PsychoMetric.

Por lo tanto, se autoriza a las mencionadas personas UTILIZAR el instrumento señalado con el compromiso de compartir la data respectiva que incrementará una base estadística actualizada de este instrumento.

FIRMO este consentimiento esperando que el instrumento pueda brindarles un acercamiento psicométrico amigable al problema de investigación.

Lima, 17 de Noviembre de 2022.

ACP - PsychoMetric  
Lic. Josué Egoavil D.  
DIRECTOR

DNI 25456528

## Anexo 5. Permiso del autor del cuestionario de percepción de rotación.

**DONNA JHOE GALINDO PORTILLO**

C.Ps.P. 40210

[donna.galindo@hotmail.com](mailto:donna.galindo@hotmail.com)

### **CONSENTIMIENTO USO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

Autorización exclusiva a: Luciana Kimberly Sánchez Vargas – DNI. 70884510  
Elard Alfonso Segura Albuja – DNI. 72545916

Institución: Universidad César Vallejo – Lima Este

Motivo: Tesis "Clima organizacional y percepción de rotación en trabajadores de una empresa metalmeccánica, Ate 2023"

Asesor: Mg. Lylí Margarita Padilla Carrasco

Instrumento autorizado: Escala de Rotación del Personal – ERS

Muestra de investigación: Trabajadores de una empresa privada del rubro metalmeccánica

La autorización es para uso exclusivo del solicitante y se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada. El solicitante ha efectuado el pago por concepto de derechos de autor respectivo para la Escala; y es de su conocimiento que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Junio 04, 2023



Donna Galindo Portillo

La trasgresión de los términos del uso del instrumento es sujeto a acciones legales pertinentes.

**Anexo 6.** Autorización de aplicación de pruebas en organización.

"Año de la unidad, paz y desarrollo"

Ate, 21 de Abril del 2023

Sra.  
Mgtr. Edith Jara Ames  
Coordinadora Académica de la escuela Profesional de Psicología  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Campus Lima Este

Presente.-

REF: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

De nuestra mayor consideración

Por medio de la presente, expresamos nuestros más cordiales saludos, y a la vez damos la autorización para los estudiantes Sanchez Vargas Luciana y Elard Alfonso Segura, realicen su trabajo de investigación en nuestras instalaciones, con ello puedan aplicar las pruebas psicológicas correspondientes, a nuestros colaboradores, para los fines académicos.

Sin otro particular, quedamos de ustedes.

Atentamente



Sr. Edikson Soto Agama  
GERENTE GENERAL DE SAGAMA GROUP

Anexo 7. Conformidad de aplicación de instrumentos a colaboradores

“Año de la unidad, paz y desarrollo”

Ate, 21 de abril del 2023

Sra.

Mgtr. Edith Jara Ames

Coordinadora académica de la escuela Profesional de Psicología

Universidad César Vallejo- Filial Lima Campus Lima Este

Presente. -

**REF: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION**

De nuestra mayor consideración

Por medio de la presente, expresamos nuestros más cordiales saludos, y a la vez damos conformidad de los estudiantes Sanchez Vargas Luciana Kimberly y Segura Albujar Elard Alfonso, quienes realizaron su trabajo de investigación en nuestras instalaciones, asimismo realizaron su aplicación de instrumentos en la fecha 21 de abril del 2023 a nuestros colaboradores, para fines académicos.

Sin otro particular, quedamos de ustedes.

Atentamente



Sr Edison Soto Agama  
GERENTE GENERAL DE SAGAMA GROUP

## Anexo 8. Prueba piloto

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	40

## Anexo 9. Prueba de normalidad

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V2	,276	200	,000	,902	200	,000
V1	,119	200	,000	,972	200	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

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

Yo, PADILLA CARRASCO LILY MARGARITA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y la percepción de rotación en trabajadores de una empresa Metalmecánica, Ate – 2023.", cuyos autores son SEGURA ALBUJAR ELARD ALFONSO, SANCHEZ VARGAS LUCIANA KIMBERLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PADILLA CARRASCO LILY MARGARITA <b>DNI:</b> 32976183 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8032-5582	Firmado electrónicamente por: LPADILLA el 03-08- 2023 08:04:04

Código documento Trilce: TRI - 0629012