



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Rotación de personal y su relación con la satisfacción laboral de los
colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES:

Ayala Castro, Josselyn Greisy (orcid.org/0000-0002-3675-6382)

Pizarro Torres, Danny Alejandro (orcid.org/0000-0002-5126-5688)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2024", cuyos autores son AYALA CASTRO JOSSELYN GREISY, PIZARRO TORRES DANNY ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIGUEL BARDALES CARDENAS DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 09-07-2024 10:57:44

Código documento Trilce: TRI - 0761584

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AYALA CASTRO JOSSELYN GREISY, PIZARRO TORRES DANNY ALEJANDRO estudiantes de la de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rotación de personal y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AYALA CASTRO JOSSELYN GREISY DNI: 72635450 ORCID: 0000-0002-3675-6382	Firmado electrónicamente por: AAYALACA el 17-06- 2024 17:51:18
PIZARRO TORRES DANNY ALEJANDRO DNI: 71030410 ORCID: 0000-0002-5126-5688	Firmado electrónicamente por: DAPIZARROP el 09-07- 2024 17:48:40

Código documento Trilce: INV - 1722679

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedicamos a nuestros padres, por ser quienes siempre nos apoyan, inspiran, nos dan fuerza para continuar y alcanzar nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Nuestro sincero agradecimiento a nuestro asesor Miguel Bardales Cárdenas por haber compartido sus conocimientos, brindándonos su paciencia y recomendación para el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	17
<i>Estadística descriptiva de la variable rotación de personal</i>	17
Tabla 2	18
<i>Estadística descriptiva de la variable satisfacción laboral.....</i>	18
Tabla 3	19
<i>Estadística descriptiva de la dimensión condición laboral</i>	19
Tabla 4	20
<i>Estadística descriptiva de la dimensión control.....</i>	20
Tabla 5	21
<i>Estadística descriptiva de la dimensión comunicación.....</i>	21
Tabla 6	22
<i>Prueba de Normalidad de las variables Rotación de personal y Satisfacción laboral.....</i>	22
Tabla 7.....	23
<i>Prueba de Hipótesis General</i>	23
Tabla 8.....	25
<i>Prueba de hipótesis de la condición laboral con la satisfacción laboral</i>	25
Tabla 9.....	26
<i>Prueba de hipótesis del control con la satisfacción laboral.....</i>	26
Tabla 10.....	27
<i>Prueba de hipótesis de la comunicación con satisfacción laboral.....</i>	27
Anexo 1: Tabla de operacionalización	38

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la rotación del personal y condición laboral de los colaboradores de la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2024. La metodología tuvo un diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, tuvo una población finita con una muestra censal de 30 colaboradores de la empresa, asimismo los datos fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta, la cual fue validada por expertos tomando como instrumento el cuestionario demostrándose la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de nivel excelente. Los resultados para la comprobación de hipótesis fueron de un nivel de Sig = 0.000 que es menor a 0.05 demostrando la existencia de relación entre las variables de estudio, con un Rho de Spearman de 0,642, mostrando una correlación positiva moderada. Finalmente se concluyó que la empresa puede mejorar aspectos del entorno de trabajo, la comunicación entre colaboradores y la gestión del personal para aumentar la satisfacción laboral dentro de la empresa.

Palabras clave: Rotación de personal, satisfacción laboral, relación

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between personnel turnover and the labor condition of the collaborators of the company Logistic y Corporation Ale S.A.C. Ate 2024. The methodology had a non-experimental design of cross-sectional, correlational level, with a quantitative approach of applied type, had a finite population with a census sample of 30 employees of the company, also the data were obtained through the survey technique, which was validated by experts taking the questionnaire as an instrument, demonstrating the reliability through Cronbach's Alpha of excellent level. The results for the hypothesis testing were of a Sig level = 0.000, which is less than 0.05, demonstrating the existence of a relationship between the study variables, with a Spearman's Rho of 0.642, showing a moderate positive correlation. Finally, it was concluded that the company can improve aspects of the work environment, communication among collaborators and personnel management to increase job satisfaction within the company.

Keywords: Staff turnover, job satisfaction, relations

I. INTRODUCCIÓN

Cuando una empresa tiene una alta rotación de personal, resulta perjudicial para los trabajadores que permanecen en la organización. La cultura organizativa de incertidumbre y desconfianza creada por las frecuentes entradas y salidas de personal repercute en la dedicación y la moral de los miembros del personal que se quedan. Además, la carga adicional de tener que entrenar y adaptarse a nuevos miembros del equipo puede generar estrés y frustración en el personal existente.

En el contexto internacional, en el ámbito organizativo, tanto las conexiones emocionales como las cognitivas juegan un papel fundamental en determinar los niveles de satisfacción o insatisfacción laboral. Además, las respuestas y emociones de un empleado ante su situación laboral suelen ser percibidas como actitudes. Los elementos afectivos y cognitivos, junto con las inclinaciones conductuales hacia el trabajo, el entorno laboral, los compañeros, los superiores y la organización en su conjunto, son los que suscitan un mayor interés (Weiner 2020).

A nivel nacional, la variable de rotación de personal genera un cambio constante que afecta directamente a la organización. Como efecto, conlleva a la desmotivación de parte de los trabajadores, un mal clima laboral, apatía de los colaboradores al realizar sus funciones e incertidumbre en sus puestos de trabajo. Cada uno de estos elementos da paso al inconformismo, lo que resulta en un mayor incremento en la rotación de personal (Flores 2023).

Al identificar la cascada de efectos que esa dinámica conllevaba, desde la desmotivación de los colaboradores hasta un clima laboral adverso y la desvinculación de sus funciones, se pone de manifiesto la complejidad del fenómeno. La inseguridad en el puesto de trabajo y otros factores subrayan la urgencia de abordar ese problema. La relación entre esos elementos se evidencia al señalar que el inconformismo resultante alimenta un ciclo de rotación aún más pronunciado, subrayando la importancia de estrategias para su remisión. (Otto 2023).

En el ámbito local, Logística y Corporación Ale S.A.C. destaca como una organización especializada en transporte de carga, con sede en Lima y un equipo

de 30 empleados. Inicialmente, la empresa enfrentó desafíos en la distribución de sus servicios debido a su dependencia de métodos convencionales y conexiones personales, como vínculos familiares, amistades y referencias de clientes. Con el tiempo, la compañía se adaptó al entorno empresarial, creciendo gracias a la calidad de sus servicios y a ajustes implementados para mejorar la gestión de actividades. Estos cambios permitieron que la empresa estuviera preparada para atender nuevos proyectos sin dificultades, manteniendo a la organización en óptimas condiciones para abordar a las necesidades de sus clientes.

Por lo mencionado anteriormente, se pudieron percibir ciertos síntomas que debían mejorarse, identificando las causas que generaban estos síntomas y sus posibles consecuencias.

Primero con la rotación de personal, se observó en las condiciones laborales no eran las más adecuadas para los trabajadores. Esto se debe a que los jefes no invertían en los puestos de trabajo, ya que los empleados salían constantemente y no permanecían en la compañía. Además, no existía un control adecuado de los trabajadores ni de su formación dentro de la empresa, posiblemente porque los jefes no estaban lo suficientemente comprometidos con sus trabajadores. Por último, se notó que la comunicación entre los trabajadores era casi nula, probablemente debido a la alta rotación de personal, lo que impedía que los empleados se conocieran lo suficiente para entablar relaciones amistosas.

Por el contrario, la satisfacción laboral, la segunda variable que se encontró, indicaba que los empleados tenían menos incentivos para completar sus tareas. Esto se debía a que los empleados no percibían el valor de sus puestos de trabajo ni valoraban su trabajo. Además, el trabajo en equipo era casi inexistente, posiblemente debido a la falta de una buena relación entre los empleados. Por último, se detectó que la seguridad laboral era baja, ya que la empresa no implementaba ciertos protocolos para el correcto manejo de materiales utilizados por los trabajadores durante su jornada laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, se plantea el siguiente problema general de la investigación:

- ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2024?

A continuación, se planteó los siguientes problemas específicos:

- ¿De qué forma se relación la condición laboral con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2024?
- ¿De qué forma se relación el control con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2024?
- ¿De qué forma se relación la comunicación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2024?

La justificación teórica, presenta los conceptos teóricos de 2024 en la cual tuvo como objetivo ampliar la base de información existente e investigar la posible correlación en Logística y Corporación Ale S.A.C. con referente a la satisfacción laboral con la rotación de personal.

El marco teórico del informe se creó con el objetivo de avanzar en futuras investigaciones, crear nuevos puntos de vista e investigar métodos relativos. Este método facilitó el aprendizaje y la concentración del material. Del mismo modo, todas las fuentes de información consultadas en el estudio son de origen fiable.

La justificación práctica, se propuso demostrar que la satisfacción laboral no sólo contribuye a crear un ambiente laboral positivo, sino también proporciona a los trabajadores una sensación de confianza a través de los factores de rotación de personal y su relación con la satisfacción laboral. Los hallazgos permitieron poner en práctica propuestas de mejora que favorecen la continuidad de la plantilla dentro de la organización.

En cuanto a la metodología, el estudio recogió datos actuales y diferenciados sobre las variables estudiadas, la rotación de personal y la satisfacción laboral. El cuestionario estaba compuesto por preguntas de opción

múltiple que se ampliaron de acuerdo con las dimensiones e indicadores recomendados mediante la escala de Likert.

Finalmente, en la justificación social, a través de esta investigación se buscó proporcionar a los colaboradores un ambiente laboral agradable en el que puedan desarrollar sus actividades de manera tranquila, identificándose con la empresa. Esto genera confianza y seguridad en los consumidores, al percibir a la empresa como confiable y segura para distribuir los productos de manera efectiva.

Por lo tanto, la investigación formulo el siguiente objetivo general:

- Determinar la relación entre la rotación de personal y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2024.

A su vez, los objetivos específicos son:

- Determinar la relación entre la condición laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2024.
- Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2024.
- Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2024.

A modo de antecedentes, consideremos a Márquez (2021) en el contexto global. Hizo una presentación de su informe de investigación, en el que examinaba el entorno organizativo y la rotación de personal. El estudio fue de naturaleza cuantitativa, con mediciones realizadas para cada variable, y utilizó una metodología descriptiva y correlacional. Se utilizaron diseños de investigación transversales y no experimentales. Para el presente informe, se realizó una encuesta de 112 empleados usando un cuestionario como instrumento de recogida de datos. Tras la evaluación de alfa de Cronbach junto del programa informático SPSS, el índice de fiabilidad del instrumento fue de 0,809. Sobre la

base de un estudio correlacional Rho de Spearman, descubrió que existe correlación estadísticamente significativa, inferior a 0,05 ($r=0,531$), entre el entorno organizativo y la rotación de personal. Además, el resultado significativo $P=0,000$ de la prueba de nivel de significación indica que los componentes y la rotación tienen una relación positiva.

Según Blanco (2020) realizó un estudio cuantitativo mediante una técnica mixta y transversal, de tipo descriptivo-correlacional, con el objetivo de examinar el liderazgo y cómo afecta al lugar de trabajo de una empresa mexicana y al desgaste de los empleados. Se empleó una muestra censal dividida en siete puestos directivos, siete administrativos y dos operativos -un total de 44 trabajadores- para recoger datos para el cuestionario de liderazgo multifuncional. Para validar la herramienta empleó el estadístico Alfa de Cronbach, cuyos valores oscilan entre 0,657 y 0,849. Al examinar las respuestas al cuestionario mediante la correlación no paramétrica Rho de Spearman, da un valor $P = 0,000$, se observó la relación inversa sustancial ($r = 0,442$) con la rotación del personal y la satisfacción laboral. Según esta correlación, la satisfacción laboral aumenta con la rotación. Que, a su vez, es menos probable que los empleados planeen dejar su trabajo cuando están más contentos en él.

Blanco (2020) destaca su estudio, el impacto del liderazgo en el desgaste de los trabajadores y el clima laboral en una empresa mexicana mediante una técnica cuantitativa, de métodos mixtos y transversal. Realizó un estudio descriptivo-correlacional. El cuestionario sobre liderazgo multifuncional fue el instrumento utilizado para recopilar datos (MLQ, siglas ingles), Los 44 empleados interrogados se repartían entre siete puestos directivos, siete administrativos y dos operativos, y empleó una técnica de muestreo tipo censo. Para verificar la herramienta se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, que oscila entre 0,657 y 0,849. Utilizando la correlación no paramétrica Rho de Spearman examinó la relación entre la intención de rotación y la satisfacción laboral, los resultados del cuestionario revelaron una correlación inversa estadísticamente significativa de $r=0,442$, lo que significa que cuanto mayor es la satisfacción laboral, menor es la rotación, ya que el valor P fue de 0,000.

Morris (2021) determinó la asociación en el clima organizativo y la satisfacción laboral con un estudio transversal, cuantitativo y descriptivo. Se recabaron datos de miembros del personal operativo y administrativo mediante un cuestionario compuesto por veinte preguntas de opción múltiple con respuestas de tipo Likert. Además, utiliza indicadores de medición como la satisfacción laboral, la motivación, la comunicación y los incentivos. Aplicó el método paramétrico de medición de Pearson, y el resultado fue un valor de 0,872, demuestra la relación entre los siguientes componentes y el grado de comodidad en el lugar de trabajo.

A continuación, se muestran los antecedentes en el contexto del nacional:

Según Bowling y Hammond (2020) el objetivo del proyecto era estudiar la relación entre el entorno laboral y la satisfacción en el trabajo. Emplearon un diseño no experimental descriptivo-transversal con metodología cuantitativa. Emplearon una encuesta con una muestra de veinticinco trabajadores como técnica y un cuestionario en el método de recogida de información. Evaluaron la fiabilidad del instrumento con el SPSS y el alfa de Cronbach. Una puntuación de 0,785 indicó la fiabilidad del instrumento. La satisfacción laboral y el entorno de trabajo presentaban una fuerte relación positiva. Para comprobarlo calcularon el coeficiente de Pearson, y el resultado fue de 0,572. De ello dedujeron que cuando aumenta la calidad del lugar de trabajo, también lo hace la satisfacción de los empleados.

Asimismo, Wetsfalia (2020) averiguo la relación del entorno laboral del personal operativo y la rotación de personal. El informe era de naturaleza cuantitativa-expositiva, correlacional y no experimental. Dado que la muestra era probabilística, respondieron 119 de los 170 miembros del personal operativo que abarcaba el estudio. Dos cuestionarios destinados al personal operativo sirvieron como método de recogida de datos. Los datos muestran que la prueba de normalidad fue, $P=0,000$, lo que indica un comportamiento no paramétrico. La fiabilidad del instrumento para ambas variables se demostró con el alfa de Cronbach: la variable de rotación de empleados tuvo un valor de fiabilidad del instrumento de 0,982, y la variable de clima laboral tuvo un valor de 0,803.

Encontramos un valor de correlación negativa de $r=0,739$; $\text{sig.}=0,000$ cuando utilizamos Rho Spearman para comprobar la correlación entre las variables.

Según Onetto (2023) realizó una encuesta a 149 empleados, tanto administrativos como operativos, con el fin de recopilar datos para su tesis. El objetivo de la encuesta era investigar la relación de la rotación de personal y su desempeño. Las opiniones con los miembros de equipo se evaluaron utilizando una escala de Likert en un estudio no experimental, transversal y cuantitativo en la fase de correlación. La fiabilidad del instrumento fue confirmada con una puntuación alfa de Cronbach de 0,878, lo que respaldó la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente Rho de Spearman resultó ser $r = 0,485$, demostrando una correlación positiva entre la productividad del personal y la rotación de personal.

Yapuchura y Cayetano (2023) informan que su estudio utilizó un muestreo aleatorio básico para investigar la asociación del ambiente de trabajo con rotación de personal en Lima, con especial atención a los trabajadores de limpieza. El estudio utilizó un diseño correlacional transversal aplicado. Uno de los métodos de recogida de datos fue la encuesta. Con 255 trabajadores como población, este estudio explicativo utilizó una metodología cuantitativa. Según los resultados, un entorno de trabajo sólido mediante diversas tácticas de comunicación contribuye a una mayor estabilidad en la continuidad laboral, lo que mostró una correlación de Pearson de 0,648.

Rojas (2022) informa de que, en su investigación, en la que examinó la relación entre el entorno de trabajo de una organización y el rendimiento de los empleados, se tuvo en cuenta al personal de tres departamentos diferentes: producción (50 empleados), administración (3 empleados) y ventas (5 empleados). Se empleó un diseño no experimental, una metodología cuantitativa y una técnica correlacional descriptiva aplicada. Para medir estas asociaciones utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach (0,855). Se demostró la correlación directa positiva, con un coeficiente de Pearson de 0,572, entre el entorno organizativo y el rendimiento laboral, lo que apunta a una asociación favorable.

Como parte del desarrollo de la investigación, se enumeran a continuación los siguientes fundamentos teóricos.

Bases teóricas sobre la variable rotación de personal:

Teoría de la jerarquía de necesidades

Según Abraham Maslow (1943) creador de la teoría jerarquía de necesidades propone que las personas tienen una variedad de necesidades que están dispuestas en una estructura de niveles, comenzando desde las más fundamentales hasta las más avanzadas. Según Maslow, las personas buscan satisfacer estas necesidades en orden, y solo cuando las necesidades básicas están satisfechas, buscan satisfacer las necesidades más elevadas, es por ello la rotación de personal está conectada con la falta de motivación, en la cual nos brinda un marco para comprender cómo las necesidades insatisfechas de los colaboradores en el trabajo pueden llevar a la rotación.

Teoría de la equidad

Según Stacy Adams (1960) plantea que las personas se esfuerzan por mantener un equilibrio entre lo que perciben como contribuciones y lo que perciben como recompensas en comparación con otros empleados. Si perciben que están siendo tratados injustamente en comparación de sus colegas, llegan por optar el abandono de la organización.

A su vez se plantean las bases teóricas sobre la variable satisfacción laboral:

Teoría del modelo de características del trabajo

Según Richard H. y Greg O. (1970) dicha teoría se centra en el diseño del trabajo, en la que se plantea, la satisfacción laboral está relacionada en cinco dimensiones del trabajo: un abanico de capacidades, autonomía, retroalimentación, identidad de tarea y pertinencia. Según esta teoría, cuanto más positivas sean estas características en el trabajo, mayor será su satisfacción y su desempeño en la organización.

Teoría de la necesidad de logro

Según David MacClelland (1950) esta teoría se centra en la motivación y sugiere que toda persona tiene la necesidad innata de alcanzar metas y que con sus esfuerzos logren el éxito, dicha teoría plantea que, Las personas que tienen un gran afán de superación suelen fijarse objetivos difíciles. Estos individuos a

menudo prefieres encontrar situaciones donde pueden asumir responsabilidades y recibir reconocimientos por sus logros de parte de la empresa.

Las necesidades humanas, incluida la necesidad de logro influye en la motivación y satisfacción laboral.

Asimismo, se desarrollaban las definiciones conceptuales de la variable rotación de personal.

Según lo describe Lyons (2020), es el ir y venir regular de empleados dentro de una empresa. Debido a los gastos adicionales que ocasiona, supone un problema importante en la gestión del recurso humano. Por lo tanto, el fin de identificar al mejor candidato para el trabajo e invertir en el nuevo empleado sin preocuparse de que abandone la empresa pronto, se debe llevar a cabo un proceso de selección de personal exhaustivo y minucioso antes de contratar a nuevos empleados.

De la misma manera Allen (2021) la rotación de personal se describe con el flujo del personal que ingresan y se retiran de una empresa y su entorno, evaluado en función de la cantidad de llegadas y salidas. Esta rotación suele cuantificarse en índices mensuales o anuales para facilitar comparaciones y análisis, incluso con fines predictivos. Cuando las personas dejan sus puestos de trabajo, se hace necesario reemplazarlas aumentando las contrataciones para mantener un equilibrio adecuado del personal y garantizar el funcionamiento eficiente del sistema.

De la misma manera Castellón (2021) explicaba que la rotación de trabajadores era el movimiento de empleados contratados y desvinculados de las empresas. La rotación de personal genera un aumento en los costos de reclutamiento y capacitación del nuevo personal, que generalmente se dividían en costos de desvinculación, costos de contratación y costos de entrenamiento y capacitación.

Para el dimensionamiento de la rotación del personal se consideró a:

A Peña (2019) sostuvo, la condición laboral actualmente era reconocida como buenos estímulos, compuestos por acciones o programas que permitían a los colaboradores obtener beneficios adicionales por su labor realizada. Estos incentivos también brindaban seguridad laboral debido a la estabilidad económica que proporcionaban a los empleados.

De la misma manera Silva (2022), el control era un proceso realizado por algunos responsables de la organización, que contaban con conocimientos y experiencia, asumiendo la responsabilidad de supervisar a los colaboradores para obtener los mejores resultados. Este proceso se implementaba para asegurar que todos los factores, como maquinarias, herramientas, recursos financieros y otros elementos, estuvieran funcionando correctamente para la creación del producto o servicio, satisfaciendo las necesidades de los consumidores, que cada día son más exigentes.

Finalmente, Huillca (2021) nos dice que la comunicación es el acto por el cual se informa sobre un hecho específico; también dice que la comunicación es parte del proceso de información recurrente donde participa como principales actores el emisor y receptor. La comunicación es indispensable en la vida, mediante esta se obtiene resultados y beneficios. Asimismo, la comunicación se presenta de diferentes formas.

En cuanto a la segunda variable satisfacción laboral se tiene las siguientes definiciones:

Según Matiel (2020), la satisfacción laboral son varios factores que influyen en la conformidad del trabajador con respecto a su puesto, a la empresa, reconocimientos, las posibilidades de desarrollo dentro de esta y la retroalimentación. Si se presenta la satisfacción, los colaboradores se sentirán a gusto, generando mayor productividad. Además, mientras la satisfacción se de en altos porcentajes incentivará a la motivación y compromiso con su ámbito laboral.

De la misma manera Padilla y Ramírez (2020) explican la satisfacción laboral como el estado de la actitud de una persona en cuanto a su centro de

trabajo y compañeros. Que puede ser o estar precisa por distintas actitudes que poseen como las interacciones, reconocimientos, condiciones, ente otros. El trabajador al contar con estos beneficios y estándares implementados para su beneficio se ve y se siente muy satisfecho ayudando a la ´productividad de la empresa, caso contrario estos suelen verse estresados y fastidiados por el mal manejo que se da en la empresa u organización en el que labora.

En las empresas, la satisfacción de los empleados importa porque, como señala Chávez (2021), conduce a un aumento de la productividad, ya que los trabajadores satisfechos hacen bien su trabajo. Crecimiento constante del negocio: Las empresas se expandirán siempre y cuando los empleados produzcan resultados. Dedicación a las funciones y a la organización: Los empleados colocados en entornos en los que se sienten a gusto demostrarán dedicación a su trabajo y el deseo de ver florecer su empresa. Menor índice de rotación: si contratamos a trabajadores especializados, estos aportarán a la organización lo que necesita y serán más fieles porque la empresa atenderá sus intereses.

Las dimensiones de la satisfacción laboral son las siguientes:

Según Galván (2023), La motivación en el lugar de trabajo, donde los empleados pueden comprometerse y sentirse satisfechos de sí mismos mientras aprenden nuevas habilidades y talentos, es un aspecto crucial para las empresas. Ofrece a las organizaciones la posibilidad de ampliar y ofrecer equipos de trabajo sobresalientes que pueden alcanzar logros en muchas competiciones. Debido a estos factores, es fundamental agradecer a los miembros del personal sus contribuciones, ya que esto fomenta la autoconfianza y permite su compromiso efectivo y comprometido.

Según Ríos (2022) Cada miembro de una empresa es esencial y se espera que trabajen en conjunto para formar equipos que luego serán asignados a distintas áreas. Se trata de un conjunto de tácticas, procesos y enfoques que emplea un grupo de personas para alcanzar los objetivos establecidos.

Según el autor Herrera (2020) el clima organizacional es sumamente complejo y amerita tener reglas específicas para distintos fines en la empresa, dentro de esta variable encontramos a la seguridad en el centro de labores que

viene a ser la percepción que tienen los colaboradores tanto a nivel social, nivel económico, así como también que estén bien establecidos los procesos operativos para el desarrollo de sus labores, sin embargo tiene competencia directa con aspectos de productividad y esta situación ocasionaría un quiebre en las conductas e incluso el personal puede llegar a perder su concentración y ocasionar un accidente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se formularon las siguientes hipótesis:

Hipótesis general: existe relación entre la rotación de personal y la satisfacción laboral en la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2024.

Las hipótesis específicas fueron:

Hipótesis específica 1: Existe relación entre la condición laboral y la satisfacción laboral en la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2024.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre el control y la satisfacción laboral en la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2024.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2024.

II. METODOLOGÍA

Dado que el objetivo era abordar la problemática mediante la recopilación de datos y conocimientos procedentes de investigaciones ya realizadas, el estudio era de tipo aplicado. Adams (2020) afirma que la intención de la investigación aplicada es abordar problemas específicos y aplicar los resultados inmediatamente a entornos prácticos. Su aplicabilidad inmediata e importancia en ámbitos como la ingeniería, la medicina y la tecnología la definen.

El planteamiento metodológico adoptado en esta investigación fue de tipo no experimental y de corte transversal, ya que se intentó identificar la correlación entre las variables. Según Ormrod (2022), un diseño no experimental se caracteriza por la ausencia de manipulación directa de las variables independientes. Este tipo de diseño se basa en la observación y la recopilación de datos tal como se encuentran en su entorno natural, sin la intervención mediante tratamientos contralados.

Por otra parte, la investigación fue con orientación cuantitativa, ya que los datos que se recopilaron de cada variable se obtuvieron mediante la medición numérica y análisis descriptivo. Según Johnson & Christensen (2021) Este enfoque de investigación se basa en la recopilación y medición de información numérica con el propósito de describir, explicar o anticipar determinados fenómenos. Para lograrlo, se emplean técnicas estadísticas que permiten analizar patrones y relaciones entre variables, lo que facilita la extrapolación de conclusiones a poblaciones más amplias.

Con respecto al presente informe, esta fue de tipo correlacional, dado que se escogieron dos variables para su análisis: rotación de personal y satisfacción laboral, con el objetivo de determinar la correlación entre ellas. Gravetter y Forzano (2021) explican que, en este contexto, se trata de evaluar cómo se relacionan entre sí dos o más variables, sin establecer una relación causal. Este enfoque se utiliza para investigar el rigor y la orientación de la relación entre las variables, frecuentemente representada mediante coeficientes de correlación.

Se detalla la definición conceptual de ambas variables:

Castillo (2020) describe la rotación de personal como la inestabilidad de los trabajadores en una organización durante un periodo específico, causada por varios factores que afectan el desarrollo de la empresa.

De la misma manera respecto a la segunda variable, según Medina (2020) mantiene que la satisfacción laboral es un conjunto de emociones y cualidades que muestran aceptación al bienestar que tienen en la organización. Esto por diferentes acciones que realizan a favor de los colaboradores generando así satisfacción y más productividad.

Asimismo, se menciona la definición operacional de las variables:

Utilizando encuestas con cuestionarios tipo Likert, la primera variable se evaluó en tres dimensiones: condiciones de trabajo, control y comunicación. Forma similar a la primera variable, la segunda se evaluó mediante encuestas con cuestionarios tipo Likert a lo largo de tres dimensiones: motivación, trabajo en equipo y seguridad. Mediante encuestas con cuestionarios tipo Likert, también se abordan el trabajo en equipo y la seguridad. Ver el anexo 1.

A continuación, se ostenta una especificación sobre la población y la muestra: El estudio comprendió 30 empleados de Logística y Corporación Ale S.A.C., y se determinó mantener igual número de integrantes de la muestra en relación a la población. Según Useche (2022), la población es el sujeto o las personas que serán evaluadas, observadas o con las que se hablará durante la investigación.

Dado que se encuestó a la totalidad de la población, al ser menor de 100 elementos, esta se trató como una muestra censal. Anchante y Hazaña (2023) indican que una muestra censal implica recopilar datos de todas las unidades que constituyen un universo específico, representando así el conjunto completo de dicho universo, especialmente cuando se trata de una población finita por su tamaño.

Para el criterio de inclusión se consideraron los empleados de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C. que trabajan en la organización.

En contraste, para el criterio de exclusión, no se incluyó al personal del área administrativa de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.A.

A continuación, se ofrece un resumen de las herramientas utilizados para la recogida de datos. Se seleccionó la encuesta para recopilar y ensamblar todos los datos adquiridos para el estudio. Según Hernández (2020) este método es la más usada, y se emplea cuando se quiere recoger información de valor con respuestas específicas del cual el investigador desea tener conocimiento.

Con relación al instrumento de evaluación, se empleó una escala de tipo Likert con la finalidad de recabar información relevante sobre las conductas de los encuestados, quienes participaron de manera anónima en el estudio. Según Arias (2021) determina que es una herramienta que ayuda a la recolección de datos, como un formulario con preguntas seleccionadas por el investigador, sobre el problema de investigación que es llenada por los participantes.

Para asegurar la validez, se contó con la aprobación de tres docentes expertos. (ver Anexo 2).

Treinta trabajadores de la empresa participaron en una prueba piloto para el cuestionario empleado en la investigación. Se realizó el análisis estadístico para fijar el grado de fiabilidad en función de varios parámetros, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Un instrumento se considera fiable si el resultado es superior a 0,70 en una escala de 0 a 1. El anexo 8 contiene los resultados del análisis de fiabilidad.

Según Pérez (2020) la técnica de recopilación de datos que consiste en plantear a los participantes una secuencia de preguntas estructuradas y preestablecidas con el fin de obtener información concreta. Puede ser administrado de manera escrita u oral y puede abarcar una variedad de temas, desde opiniones y actitudes hasta hábitos de consumo o datos demográficos.

La información obtenida de las respuestas a la encuesta de los empleados se procesó con los programas Microsoft Excel y SPSS.

A continuación, se explica detalladamente los datos; se emplearon estadísticas tanto inferenciales como descriptivas. Se empleo el programa

informático SPSS para sintetizar las tablas y figuras que ofrecían análisis y explicaciones, utilizando estadísticas descriptivas para obtener los resultados previstos.

También se incluye una descripción del análisis inferencial. Inicialmente se empleó una prueba de normalidad para ilustrar los resultados de los valores numéricos cuantitativos. Esto se hizo con el fin de decidir el tipo de estadística a emplear para la prueba de hipótesis y, en última instancia, para determinar si la hipótesis era aceptada o negada. El análisis inferencial, de acuerdo con Abreu (2021), permite sacar conclusiones con un cierto nivel de confianza, pero no de certeza absoluta, al probar o refutar las hipótesis establecidas.

El estudio se realizó cumpliendo las pautas y estándares metodológicos de la Universidad César Vallejo, apegados a los principios de la APA. Estos son los componentes éticos del estudio. Todo uso de datos pertenecientes a otro autor se solicitó su permiso, de manera justa y honesta, evitando la manipulación de la información, ni de sus teorías, ni de los resultados. Además, se respetaron los principios y normas éticas, donde se promueve la política anti-plagio, es por ello que la información recopilada es original.

III. RESULTADOS

3.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Tabla 1

Estadística descriptiva de la variable rotación de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	14.3	14.3	14.3
	Casi siempre	21	68.6	68.6	82.9
	Siempre	5	17.1	17.1	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

La tabla 1 muestra un resumen de los datos de la V1 entre los colaboradores; se encuestó a 30 individuos que trabajan en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., representando el 100% de la muestra. De estos el 68.6% equivalente a 21 personas afirman que casi siempre se da la rotación de personal, mientras que 17.1%, representando a 5 personas, afirman que la rotación de personal sólo se origina a veces en la empresa, los demás empleados afirman que se produce constantemente. Estos resultados evidencian que la rotación de personal es una práctica que se da repetidamente en esta empresa.

Tabla 2*Estadística descriptiva de la variable satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	22.9	22.9	22.9
	Casi siempre	15	48.6	48.6	71.4
	Siempre	8	28.6	28.6	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

La tabla 2 resume el análisis de los resultados obtenidos de V2 entre los empleados. Se encuestó a 30 personas que trabajan en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., lo que representa el 100% de la muestra. De estos, el 48.6%, es decir, 15 personas, indicaron que casi siempre se sienten satisfechos en su centro de trabajo, mientras que el 28,6%, equivalente a 8 personas, señalaron que siempre sienten satisfacción laboral en la empresa, 22,9% que representan a 7 colaboradores manifestaron que a veces se sienten satisfechos. Estos resultados demuestran que los trabajadores tienen una satisfacción laboral moderada.

Tabla 3*Estadística descriptiva de la dimensión condición laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	17.1	17.1	17.1
	Casi siempre	19	62.9	62.9	80.0
	Siempre	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Los resultados de la primera dimensión, condición laboral, que refleja a los treinta empleados encuestados en total, se muestran en la tabla 3 que laboran en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., abarcando el 100% de la muestra. Se observa que el 62.9%, equivalente a 19 colaboradores, indicaron que casi siempre se encuentran de acuerdo con la condición laboral que les brinda la empresa, mientras que el 20%, representado por 6 colaboradores, manifestaron que siempre, el 17.1% que simboliza a 5 trabajadores indicaron que a veces se sienten cómodos con la condición laboral que les brinda la empresa. Estos resultados evidencian que la condición laboral en la empresa es buena, ya que favorece el desarrollo de los colaboradores y brinda oportunidades de crecimiento.

Tabla 4*Estadística descriptiva de la dimensión control*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	7	22.9	22.9	22.9
	Casi Siempre	15	51.4	51.4	74.3
	Siempre	8	25.7	25.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Los resultados de la segunda dimensión, control, que corresponde a los 30 trabajadores encuestados en total, se muestran en la tabla 4 que trabajan en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., abarcando el 100% de la muestra. Se observa que el 51.4%, equivalente a 15 colaboradores, indicaron que casi siempre se aplica un correcto control; el 25.7%, correspondiente a 8 colaboradores, manifestaron que siempre se lleva un control en la empresa; y el 22.9%, representado por 7 colaborador, respondieron que a veces se aplica un control. los resultados evidencian que un buen control en la empresa permite desarrollar de manera correcta todos los procesos.

Tabla 5*Estadística descriptiva de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	8	25.7	25.7	25.7
	Casi Siempre	13	42.9	42.9	68.6
	Siempre	9	31.4	31.4	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

De los treinta trabajadores encuestados, la tabla 5 indica el resultado de la tercera dimensión, comunicación, que trabaja la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., abarcando el 100% de la muestra. Se observa que el 42.9%, equivalente a 13 colaboradores, indicó que casi siempre se da una buena comunicación en la empresa; el 31.4%, correspondiente a 9 colaboradores, manifestaron que siempre; y el 25.7%, representado por 8 colaborador, respondieron que solo a veces se da una buena comunicación. Este resultado representa que la comunicación es importante dentro de la organización ya que genera un mejor ambiente laboral.

3.2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL

3.2.1. Prueba de normalidad

Saber si los datos tienen una distribución paramétrica.

Hipótesis de normalidad:

- H_0 : La distribución de los datos estadísticos de la muestra es normal
- H_1 : La distribución de los datos estadísticos de la muestra no es normal

Decisión:

- Significancia es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Significancia es $<$ a 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 6

Prueba de Normalidad de las variables Rotación de personal y Satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	.398	30	<.001	.621	30	<.001
Satisfacción laboral	.419	30	<.001	.616	30	<.001

Interpretación: Dado que el nivel de significancia bilateral es 0,001, ósea, inferior a 0,05, y la muestra tenía menos de 50 encuestados, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk. Según este resultado, los datos de la muestra indica que no tienen una distribución normal. Se seleccionó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para verificar la hipótesis.

3.2.2 Prueba de hipótesis

Al principio de la investigación se elaboraron varias hipótesis para ver si existía una relación entre las variables.

Prueba de hipótesis general:

- H_0 : No existe relación entre rotación de personal y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., en el distrito de Ate, Lima 2024.
- H_1 : Si existe relación entre rotación de personal y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., en el distrito de Ate, Lima 2024.

Decisión

- Significancia es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Significancia es $<$ a 0.05 se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7

Prueba de Hipótesis General

			Rotación de personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.642**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.642**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

Interpretación:

Se acepta hipótesis alterna porque el valor de significancia es de 0,001 de la Tabla 7 menor al 0,05. Se determinó que la relación entre la rotación personal y la satisfacción laboral en Logística y Corporación Ale S.A.C. es una correlación positiva moderada con un valor de Rho de Spearman de 0,642. (véase el Anexo 8)

Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica entre condición laboral y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C.:

Prueba de hipótesis:

- H_0 : No existe relación entre condición laboral y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., en el distrito de Ate, Lima 2024.
- H_1 : Si existe relación entre condición laboral y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., en el distrito de Ate, Lima 2024.

Decisión:

- Significancia es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Significancia es $<$ a 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 8

Prueba de hipótesis de la condición laboral con la satisfacción laboral

			Condición laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condición laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.646**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.646**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	30	30

Interpretación:

La tabla 8, con un valor de 0,001 de significancia es inferior al umbral del nivel de significancia de 0,05. Por tanto, aceptamos la teoría alterna. Además, se ha demostrado correlación positiva moderada entre la condición laboral y la satisfacción laboral, con un valor Rho de Spearman de 0,646 en Logística y Corporación Ale S.A.C. (ver al Anexo 8).

Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica entre control y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C.:

Prueba de hipótesis:

- H₀: No existe relación entre control y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., en el distrito de Ate, Lima 2024.
- H₁: Si existe relación entre control y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., en el distrito de Ate, Lima 2024.

Decisión:

- Significancia es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Significancia es $<$ a 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 9

Prueba de hipótesis del control con la satisfacción laboral

			Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	.273
		Sig. (bilateral)	.	.112
	N		30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.273	1.000
Sig. (bilateral)		.112	.	
N			30	30

Interpretación:

La Tabla 9 se aprueba la hipótesis nula (H_0), ya que el valor significativo es 0.112 es decir, supera al valor 0,05. Además, observamos la inexistencia de una correlación entre el control y la satisfacción laboral en Logística y Corporación Ale S.A.C. Además, se alcanzó el Rho Spearman de 0.273 que indica una correlación positiva baja (Anexo 8).

Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica entre comunicación y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C.:

Prueba de hipótesis:

- H_0 : No existe relación entre comunicación y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., en el distrito de Ate, Lima 2024.

- H₁: Si existe relación entre comunicación y satisfacción laboral en la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., en el distrito de Ate, Lima 2024.

Decisión:

- Significancia es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Significancia es $<$ a 0.05 se acepta la hipótesis alterna

Tabla 10

Prueba de hipótesis de la comunicación con satisfacción laboral

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	.614**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.614**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

Interpretación:

El resultado que respecta al nivel de significancia es 0,001, como demuestra la Tabla 10 menor a 0.005. Por ello, se acepta la hipótesis alterna (H₁). En Logística y Corporación Ale S.A.C. también se encontró una correlación positiva moderada entre la satisfacción en el trabajo y la rotación de personal, como lo demuestra la Rho de Spearman =0.614. (Anexo 8).

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de las variables se muestran y contrastan con las conclusiones de los antecedentes presentados en el presente informe explayándose en la sección de discusión.

Para Logística y Corporación Ale S.A.C. en Ate, 2024, se determinó investigar cómo se relacionan la satisfacción laboral y la rotación de personal. Con nivel de significación de 0,001, el valor Rho de Spearman de 0,642 de la Tabla 7 indica una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la rotación personal. Dicho de otro modo, existe una relación entre ambas variables. Es comparable investigación del escritor Blanco (2020) sobre cómo el liderazgo afecta al desgaste de los trabajadores y al ambiente laboral en una empresa mexicana. La relación en el estudio del investigador tenía un coeficiente Rho de Spearman de 0,442 y un nivel de significación de 0,000, indica una correlación positiva. Rechazamos la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna, ya que los niveles de significación de los dos estudios son inferiores a 0,000, lo que sugiere una coincidencia. Además, como en ambas investigaciones se halló una correlación positiva, el nivel de correlación es coincidente, según Trelles (2019) Los trabajadores que ingresan y retiran de la empresa de forma regular es una definición de rotación. Debido a los gastos adicionales que ocasiona, supone un grave problema para la gestión de los recursos humanos. Por ello, antes de contratar nuevos trabajadores, se debía llevar a cabo una selección de personal adecuada y rigurosa, para un candidato idóneo para el puesto y así invertir en el nuevo empleado sin temor a que dejara la empresa en un corto período de tiempo.

El primer objetivo particular fue La tabla 8 presenta la relación entre la satisfacción laboral y la condición laboral en Logística y Corporación Ale S.A.C. en Ate en 2024. Demostrando que existe una correlación entre ambos factores. Con un nivel de significancia = 0,001, con valor de Rho de Spearman de 0,646, los resultados indican una correlación positiva de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral. Se compara con el autor Wetsfalia (2020) que investigó la relación entre el entorno de trabajo del personal operativo y el desgaste de los empleados. Con un valor Rho de Spearman de -0,739 y un nivel de significancia = 0,000, en dicho estudio demostró una relación negativa en las variables.

Haciendo la contrastación entre ambas investigaciones, cabe mencionar que, aunque en nuestro presente informe se demuestra la existencia de la relación de ambas variables eso indica que en otros estudios lo habrá, como se muestra en el antecedente presentado. Por lo detallado con Peña (2018) la condición laboral actualmente era reconocida como buenos estímulos, compuestos por acciones o programas que permitían a los colaboradores obtener beneficios adicionales por su labor realizada. Estos incentivos también brindaban seguridad laboral debido a la estabilidad económica que proporcionaban a los empleados.

En Ate 2024, el segundo objetivo particular era examinar la relación entre el control de las personas de Logística y Corporación Ale S.A.C. y la satisfacción laboral. Con valor Rho de Spearman de 0,273, los datos de la Tabla 9 indican una correlación positiva baja de la dimensión, control, y la satisfacción laboral. El nivel significancia para relación entre la variable y la dimensión fue 0.112 permitiendo demostrar que no hay relación entre ambas variables. La rotación y la productividad presentan correlación relativamente positiva, según la comparación de este estudio con Onetto (2023), con un coeficiente Rho de Spearman de 0,485, un nivel de significancia = 0,878 en la cual se muestra la relación entre las variables. Como demuestra, el estudio realizado en el antecedente, se evidencia la correlación entre las variables y en la nuestra se relaciona con dicho estudio, lo que sugiere que ambos factores están relacionados entre sí. Para reforzar dicha información, según Silva (2018), el control es un procedimiento utilizado por ciertos individuos a cargo de la corporación que tienen conocimiento y experiencia y asumen el deber de dirigir a los asociados para producir los resultados ideales.

Por último, el tercer objetivo de estudio era conocer en 2024 cómo se relacionan la comunicación y satisfacción laboral en Logística y Corporación Ale S.A.C. en Ate. La Tabla 10 muestra los resultados. El coeficiente Rho de Spearman muestra un valor = 0,614 indicando correlación positiva de la comunicación y la satisfacción laboral, con un nivel significancia = 0,000 demuestra la relación con los objetos de estudio. En comparación con los autores Yapuchura y Cayetano (2023) con un nivel de significancia de 0,000 y una correlación positiva moderada en ambos estudios, al compararlos queda claro que existe una relación entre ambos factores. Con ello, según Huillca (2021)

define la comunicación como el acto de informar sobre un hecho determinado, así como el constante intercambio y transmisión de datos en el que el emisor y el receptor son los principales participantes.

V. CONCLUSIONES

Tras considerar los objetivos del estudio y analizar los datos, se concluye que:

Primera: En Logística y Corporación Ale S.A.C. de Ate, en 2024 se investigó la relación entre la rotación de personal y la satisfacción en el trabajo. Los resultados se muestran en la Tabla 7, donde se reveló una correlación moderadamente positiva con un valor Rho de Spearman = 0,642, nivel de significancia de 0,000. Se concluyó que, es indispensable que las condiciones laborales sean las más adecuadas, se lleve un correcto control de los procesos y se dé una comunicación efectiva para garantizar la satisfacción de los trabajadores.

Segundo: se logró rechazar la H_0 en la cual proporcionamos la correlación Logística y Corporación Ale S.A.C. de Ate en 2024. Se descubrió una correlación entre la primera dimensión, que es la condición laboral, y la segunda variable, satisfacción laboral. La tabla 7 muestra los datos y, con un nivel de significancia = 0,000, se observa una correlación positiva con un valor Rho de Spearman de 0,646. Concluyendo que la empresa necesita mejorar o mantener los mismos estándares de condición laboral para seguir teniendo buenos indicadores en la satisfacción laboral.

Tercero: La empresa Logística y Corporación Ale S.A.C. de Ate en 2024, se ha demostrado que el control y la satisfacción laboral no están relacionados. Los resultados proporcionados anteriormente, que tenían un Rho de Spearman = 0,273, nivel de significancia = 0,112, nos permitió mostrar una correlación positiva. Concluyendo que teniendo un mejor control de los procesos ayudó a mejorar la productividad.

Cuarto: En la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C. de Ate en 2024, se demostró que, la comunicación y la satisfacción laboral están relacionadas. Al nivel de significancia = 0,000, se descubrió una correlación positiva moderada, un valor Rho de Spearman de 0,614. Concluyendo así, que la empresa mantiene la comunicación efectiva entre los colaboradores, con ello se incrementa aún más la satisfacción laboral de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

En relación con datos obtenidos, se recomienda a la empresa a:

Primero: En Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2024, existe correlación favorable entre la satisfacción laboral y la rotación de personal. Según la información mostrada en las Tablas 1 y 2, el 60,3% y el 46,7% de los encuestados, respectivamente, dijeron estar casi siempre de acuerdo con las afirmaciones sobre satisfacción laboral y rotación de personal. Por lo tanto, se sugiere a la empresa que, si desea reducir la rotación, se insta a la mejora de los indicadores de satisfacción laboral.

Segundo: La empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2024 se ha demostrado que los entornos de trabajo tienen una relación positiva con satisfacción laboral. El 60% de los colaboradores, como se observa en la tabla 3, dijo estar casi siempre de acuerdo en que las condiciones de trabajo influyen en la rotación de los empleados dentro de la organización. Por lo tanto, se aconseja mejorar las circunstancias laborales que puedan tener un impacto inmediato en los empleados.

Tercero: La empresa Logística y Corporación Ale S.A.C. en Ate 2024 mostró una débil semejanza entre el control y la satisfacción laboral. Como ilustra la Tabla 4, el 41,9% de los participantes expresaron que coincidían sistemáticamente en que contar con un control de personal efectivo impulsará la satisfacción laboral. Así pues, para potenciar la satisfacción laboral, se aconseja que la empresa disponga de un control de personal eficaz.

Cuarto: En la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C. de Ate 2024, se demostró una correlación moderadamente positiva en la relación entre satisfacción laboral y la comunicación. Una buena comunicación entre los compañeros de trabajo aumentaría la satisfacción laboral, como indica la Tabla 5, revela que el 56,7% de los trabajadores está de acuerdo. Por tanto, para aumentar la satisfacción laboral, se aconseja que la organización fomente un mayor contacto entre los miembros de la plantilla.

REFERENCIAS

- Arias, A. (2020). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Recuperado 2023, de: <https://n9.cl/r049d>
- Allen, H. (2021) En el libro "Global Talent Retention: Understanding Employee Turnover Around the World" publicado en 2021. Recuperado 2021, de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-83909-293-020211001/full/html>
- Blanco, A. (2020). Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Recuperado 2020, de: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7109>
- Bowling, L. y Hammond, N. (2020) Las raíces de la regulación emocional de la satisfacción laboral. Recuperado 2020, de: [Fronteras | Las raíces de la regulación emocional de la satisfacción laboral \(frontiersin.org\)](https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00101/full)
- Cegarra, M. (2004). Estrategias didácticas activas de la lectura comprensiva para estudiantes de Cuarto Año de Educación General Básica "B" de la Unidad Educativa Sayausí. Recuperado 2004, de: <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/1994>
- Chávez, G. (2021). Satisfacción laboral: guía para mejorarla. Cofide. Recuperado 2021, de: <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Maslow, A. (2023). La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún 2023, de la provincia de Manabí-Ecuador.
- Gálvez A. (2000). Construcción y validación del cuestionario G_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. Revista española de salud pública, 88, 419-428. Recuperado 2000, de:

https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v88n3/11_breve2.pdf

Galván, A. (2022). Motivación de los colaboradores en el área de producción de RiverCandy (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Recuperado 2022, de: <http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/handle/10656/16000>

Hernández Olivares, S. E.G., Cruz Netro, Z. G., Meza Morales, M. I., & Cruz Netro, L. D. (2020). Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 4(11), 43-50.

Herrera, G. (2020). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarahuacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Huillca, J. (2021). Los caminos por los que convergen la enseñanza del Conflicto Armado Interno (CAI) y la comunicación educativa en un colegio público de Piura.

Jordi, J. y Enrick, J. (2022). Pallás, J. M. A., & Villa, J. J. *Métodos de investigación clínica y epidemiológica*. Elsevier Health Sciences. Recuperado 2022, de: <https://n9.cl/m8m5h>

Kendrick y Lee (2021). La Confiabilidad en el área administrativa y sus efectos, Arequipa, enero-febrero 2021. Recuperado 2021, de: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/7577>

Márquez A., Villegas F., Moreira J., Gaibor P. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371-381.

Morris, T. (2021). La motivación laboral y la satisfacción laboral de los educadores en China durante la pandemia de COVID-19. Recuperado 2021, de: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1271604/full>

- Matiel, H. (2020). Teorías conceptuales de satisfacción laboral. Lima. Recuperado 2020, de: [Teorías conceptuales de satisfacción laboral \(upearquitectura.upeu.edu.pe\)](http://upearquitectura.upeu.edu.pe)
- Flores R. (2023) La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis. Recuperado 2023, de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/142742>
- Silva, G. (2021). Propuesta de un flujograma para mejorar el control interno en estudio contable Malca.
- Onetto, S. (2023). Rotación del personal y su relación con la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo Sergel S.A.C Lima, 2023. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Cesar Vallejo. Recuperado 2023, de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112745/Onetto ASP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otto R. (2023). La importancia de la motivación y el compromiso de los empleados para reducir esta problemática. Recuperado 2023, de: [Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? | Conexión ESAN](https://www.conexionesan.com.pe/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/)
- Palma, P. (2022). El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima. Recuperado 2022, de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5311>
- Padilla, L. y Ramírez, P. (2020). Motivación y satisfacción laboral según el tipo de contratación en trabajadores de la organización AIESEC Colombia.
- Peña, R. (2021). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global.
- Pérez, F. (2023). Procedimiento de agregación para la construcción de indicadores sintéticos de sostenibilidad en las zonas de turismo de naturaleza en Cuba (Doctoral dissertation, Universidad de Pinar del Río" Hermanos Saíz Montes de Oca". Recuperado 2023, de:

https://rc.upr.edu.cu/bitstream/DICT/1871/1/Tesis%20Doctorado_Victor%20P%C3%A9rez.PDF

- Rivera, M. (2020). Análisis del clima laboral y satisfacción laboral en la empresa Multi Inter-Services S.A.C. Talara, 2020. Repositorio Institucional Cesar Vallejo. Recuperado 2020, de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32035>
- Ríos, Z. (2020). El Trabajo en Equipo y su Influencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza”, en el Año 2020. Recuperado 2020, de: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/317>
- Rojas, J. (2022). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Celso Lima, 2022. Repositorio Institucional Cesar Vallejo. Recuperado 2022, de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112785/Rojas_PJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed
- Rubio, P. (2022). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. Recuperado 2022, de: <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742463004.pdf>
- Taylor, P. (1999). Influencia de los postulados de Taylor y Fayol en el desarrollo de las técnicas modernas de administración. Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro, 3(3), 81-91. Recuperado 1999, de: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/53471>
- Paul, L. (2020). Employee turnover: features and perspectives. De Development and Learning in Organizations. Recuperado 2020, de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/DLO-02-2019-0048/full/html>
- Yapuchura, R. y Cayetano, A. (2023). Clima laboral y la rotación de personal en la empresa Gestión Vertical, Lima 2023. Repositorio Institucional Cesar Vallejo. Recuperado 2023, de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122866/Cayetano_MAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wetsfalia, R. (2020). La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail, Lima 2020. Repositorio Institucional USIL. Recuperado 2020, de: <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10412>

Werther et. al. (2020). Aplicación del modelo de gestión del talento humano de Werther y Davis para el Colegio San Agustín de la ciudad de Chiclayo, 2020. Recuperado de: <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/65816.pdf>

Weiner, R. (2020). Satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 6, núm. 1-2, 2002, pp.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización

Titulo	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
La rotación de personal		Según Castillo (2020) considera la rotación de personal como la inestabilidad del personal en una organización en un determinado tiempo, esto por diversos motivos que influyen en el crecimiento de la empresa.	Esta variable será medida por 3 dimensiones las cuales son: la condición laboral, control y la comunicación, utilizando la técnica de la encuesta y del instrumento del cuestionario tipo Likert.	Condición laboral	-Desarrollo interno	1 - 2	Escala de Likert tipo Ordinal
				Control	-Remuneración	3 - 4	
Comunicación	-Supervisión	5 - 6					
		-Participación	7 - 8				
		-Conocimiento	9 - 10				
	Satisfacción laboral	Según Medina (2020) la satisfacción laboral es un conjunto de emociones y actitudes que muestran aceptación al bienestar que tienen en la organización. Esto por diferentes acciones que realizan a favor de los colaboradores generando así satisfacción y más productividad.	Esta variable será medida por 3 dimensiones las cuales son: la motivación, el trabajo en equipos y la seguridad, utilizando la técnica de la encuesta y con el instrumento el cuestionario tipo Likert.	Motivación	-Comodidad	11 - 12	
Trabajo en equipo				- Incentivos	13 - 14		
				- Compañerismo	15 - 16		
Seguridad				- Iniciativa	17 - 18		
				- Toma de decisiones	19 - 20		
				- Seguridad	21 - 22		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FICHA DE ENCUESTA

Estimado colaborador, de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C.

Mediante la presente encuesta La empresa Logística y Corporación Ale S.A.C. busca recopilar información para investigar la relación la satisfacción laboral de los colaboradores y la rotación de personal dentro de la empresa.

Para ello se realizarán las siguientes preguntas tanto referentes de la empresa como también de los colaboradores. Las respuestas son las estimaciones de la frecuencia que usted considere en cada pregunta, las escalas se muestran a continuación:

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Esperamos su colaboración y honestidad en la presente encuesta.

Agradecemos de antemano su atención y tiempo.

PRIMERA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL								
DIMENSIONES	INDICADORES	N°	PREGUNTAS	NUNCA	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
CONDICIÓN LABORAL	Desarrollo interno	1	Percibe usted que la empresa le brinda oportunidades de desarrollo a través de una línea de carrera					
		2	Considera que la empresa le da oportunidad de desarrollarse como trabajador					
	Remuneración	3	Considera que el sueldo que le da la empresa es el correcto con respecto a sus labores					
		4	Está de acuerdo con las compensaciones brindadas por la empresa					
CONTROL	Supervisión	5	Considera que existe una correcta supervisión en el desarrollo de sus tareas					
		6	Considera que es necesario las charlas que se realizan al cierre del día					
COMUNICACIÓN	Participación	7	Considera que existe una buena comunicación entre los trabajadores dentro de la empresa					
		8	Considera que la empresa tiene en cuenta su participación en la toma de decisiones					
	Conocimiento	9	Considera usted que el conocimiento que tiene acerca de los objetivos de la empresa son los necesarios					
		10	Considera usted que la información que le da la empresa es suficiente para realizar eficientemente sus actividades					

SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
MOTIVACION	Comodidad	11	Se siente cómodo con el desarrollo y el equipo de trabajo dentro de tu organización					
		12	Considera que le dan un valor importante en su puesto de trabajo					
	incentivos	13	Los incentivos que le da la empresa son de gran utilidad					
		14	Considera que los trabajadores son reconocidos por sus labores mediante incentivos					
TRABAJO EN EQUIPO	Compañerismo	15	Presenta una buena relación con sus compañeros de trabajo					
		16	Considera que sus compañeros de trabajo son amables y le dan apoyo ante una dificultad laboral					
	Iniciativa	17	Considera que presenta iniciativa ante cualquier circunstancia					
		18	Con que frecuencia observa que los trabajadores son reconocidos por sus labores mediante incentivos laborales					
SEGURIDAD	Toma de decisiones	19	Con que frecuencia participa en reuniones/toma de decisiones importantes para la empresa					
		20	Considera que toman en cuenta la opinión de los colaboradores para alguna decisión					
	Seguridad	21	Considera usted que la empresa brinda la seguridad necesaria					
		22	La empresa cuenta con los implementos para realizar las actividades de manera segura					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Roger Armando Saldaña Bernal	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ()	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala tipo Likert
Autor(es):	Pizarro Torres, Danny Alejandro Ayala Castro, Josselyn Greisy
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Google forms
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1: Rotación del personal

Define la rotación de personal como la transformación del empleado de su entorno con la organización, este cambio puede ser por la cantidad de los empleados que realizan el ingreso y salida en un determinado tiempo de alguna empresa/negocio u organización (Chiavenato, 2017).

- Variable 2: Satisfacción laboral

Define la satisfacción laboral como el sentir óptimo entre los colaboradores dentro de la organización, y, por ende, afecte en los empleados a que desempeñen sus responsabilidades satisfechas, mejorando el desarrollo en la empresa (Rubio, 2000)

Variable	Dimensiones	Definición
Rotación personal	Condición laboral	La condición laboral se refiere al conjunto de circunstancias y características que afectan la situación y experiencia de un individuo en el ámbito laboral.
	Control	El control se refiere al proceso de supervisar, regular o dirigir actividades para alcanzar objetivos específicos. Implica la gestión y corrección de acciones para garantizar la eficiencia y efectividad en distintos contextos.
	Comunicación	La comunicación implica el intercambio de información entre sus miembros para coordinar actividades, compartir objetivos y asegurar un flujo efectivo de datos dentro de la organización, contribuyendo al buen funcionamiento y logro de metas.
Satisfacción laboral	Motivación	La motivación se refiere al impulso interno o externo que dirige el comportamiento de una persona hacia el logro de metas o satisfacción de necesidades.
	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es la colaboración coordinada de individuos en una organización para alcanzar metas compartidas, aprovechando la diversidad de conocimientos y experiencias para lograr resultados más efectivos que los alcanzables de manera individual.
	Seguridad	La seguridad se refiere a la condición de estar protegido contra riesgos, peligros o amenazas, ya sea a nivel personal, laboral o en entornos más amplios.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2023” elaborado por Pizarro Torres, Danny Alejandro y Ayala Castro, Josselyn Greisy en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Rotación del personal

- **Primera dimensión: Condición laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo interno	1 - 2	4	4	4	
Control	3 - 4	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Control**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión	5 - 6	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Comunicación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación	7 - 8	4	4	4	
Conocimiento	9 - 10	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- **Primera dimensión: Motivación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comodidad	11-12	4	4	4	
Incentivos	13-14	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Trabajo en equipo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compañerismo	15-16	4	4	4	
Iniciativa	17-18	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Seguridad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	19-20	4	4	4	
Seguridad	21-22	4	4	4	



.....
Dr. Roger Armando Saldaña Bernal

DNI N° 41415396

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la rotación del personal

		1	Nunca
EDAD		2	Casi nunca
SEXO		3	A veces
		4	Casi siempre
		5	Siempre

Instrucciones: La presente investigación se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre rotación de personal y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2023, para lo cual te pedimos que puedas contestar con honestidad, recuerda que esta encuesta es de carácter anónimo. Muchas gracias.

Enunciados sobre rotación del personal

Ítem s	Condición laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Desarrollo interno						
1	¿Percibe usted que la empresa le brinda oportunidades de desarrollo a través de una línea de carrera?					
2	¿Considera que la empresa le da oportunidad de desarrollarse como trabajador?					
Remuneración						
3	¿Considera que el sueldo que le da la empresa es el correcto con respecto a sus labores?					
4	¿Está de acuerdo con las compensaciones brindadas por la empresa?					

Ítem s	Control	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Supervisión						
5	¿Considera que existe una correcta supervisión en el desarrollo de sus tareas?					
6	¿Considera que es necesario las charlas que se realizan al cierre del día?					
Ítem s	Comunicación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Participación						
7	¿Considera que existe una buena comunicación entre los trabajadores dentro de la empresa?					
8	¿Considera que la empresa tiene en cuenta su participación en la toma de decisiones?					
Conocimiento						
9	¿Considera usted que el conocimiento que tiene acerca de los objetivos de la empresa son los necesarios?					
10	¿considera usted que la información que le da la empresa es suficiente para realizar eficientemente sus actividades?					

Cuestionario para medir Satisfacción laboral

		1	Nunca
EDAD		2	Casi nunca
SEXO		3	A veces
		4	Casi siempre

Instrucciones La presente investigación se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre rotación de personal y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2023, para lo cual le pedimos que puedas contestar con honestidad, recuerda que esta encuesta es de carácter anónimo. Muchas gracias.

Enunciados sobre Satisfacción laboral

Ítem s	Motivación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Comodidad						
11	¿Se siente cómodo con el desarrollo y el equipo de trabajo dentro de tu organización?					
12	¿Considera que le dan un valor importante en su puesto de trabajo?					
Incentivos						
13	¿Los incentivos que le da la empresa son de gran utilidad?					
14	¿Considera que los trabajadores son reconocidos por sus labores mediante incentivos?					
Ítem s	Trabajo en equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compañerismo						

15	¿Presenta una buena relación con sus compañeros de trabajo?					
16	¿Considera que sus compañeros de trabajo son amables y le dan apoyo ante una dificultad laboral?					
Iniciativa						
17	¿Considera que presenta iniciativa ante cualquier circunstancia?					
18	¿Con que frecuencia observa que los trabajadores son reconocidos por sus labores mediante incentivos laborales?					
Ítems	Seguridad	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Toma de decisiones						
19	¿Con que frecuencia participa en reuniones/toma de decisiones importantes para la empresa?					
20	¿considera que toman en cuenta la opinión de los colaboradores para alguna decisión?					
Seguridad						
21	¿Considera usted que la empresa brinda la seguridad necesaria?					
22	¿La empresa cuenta con los implementos para realizar las actividades de manera segura?					





Anexo 4: Dictamen del comité de ética en investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2023", presentado por los autores Ayala Castro, Josselyn Greisy y Pizarro Torres, Danny Alejandro, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	(se abstiene por ser asesor)
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5: Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2023

Investigador (a) (es): Ayala Castro, Josselyn Greisy y Pizarro Torres, Danny Alejandro

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre rotación de personal y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la rotación del personal influye con la satisfacción laboral de los colaboradores, de la empresa logística y corporación Ale S.A.C., Ate 2023

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Determinar la relación entre rotación de personal y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de Logística y Corporación Ale S.A.C. Ate 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de MZA. H LOTE. 29 ASC. JV VILLA HERMOSA DE LA RONCADORA GRANDE LIMA - LIMA - ATE. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de **autonomía**):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna

otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ayala Castro, Josselyn Greisy email aayalaca@ucvvirtual.edu.pe y Pizarro Torres, Danny Alejandro email dpizarro@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Anderson Puyen, Carlos Enrique email candersonpu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.



Nombre y apellidos: Castro Capcha Hugo Jhon

Fecha y hora: 08/11/2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 7: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 10066618752
Logística y Corporación Ale S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: <i>CASTRO CAPCHA HUGO JHON</i>	DNI: 40384483

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Logística y Corporación Ale S.A.C., Ate 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor (a)(es): Nombres y Apellidos: Ayala Castro, Josselyn Greisy	DNI: 72635450
Nombres y Apellidos: Pizarro Torres Danny Alejandro	71030410

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

Lugar y Fecha:

Firma y sello: _____

Castro Capcha Hugo Jhon



(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **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 las tesis,

Anexo 8: Otras evidencias

Escala de medición del Alfa de Cronbach

Escala: GENERAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.862	22

Escala Variable 1: ROTACIÓN DE PERSONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.718	10

Escala Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.750	12

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

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

Anexo 9: Matriz de datos

VARIABLE		ROTACION DE PERSONAL										SATISFACCIÓN LABORAL											
DIMENSIONES		CONDICIÓN LABORAL				CONTROL		COMUNICACIÓN				MOTIVACIÓN				TRABAJO EN EQUIPO							
INDICADORES		DESARROLLO INTERNO		REMUNERACIÓN		SUPERVISIÓN		PARTICIPACIÓN		CONOCIMIENTO		COMODIDAD		INCENTIVOS		COMPAÑERISMO		INICIATIVA		TOMA DE DECISIONES		SEGURIDAD	
PREGUNTAS		PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22
ENCUESTADOS	1	4	5	4	5	3	2	3	4	3	5	1	1	1	1	2	3	4	4	4	3	4	5
	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	3	4	4	2	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3
	4	2	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
	5	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
	6	4	4	3	3	1	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	4	4	5	3	4	3
	7	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
	8	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
	9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
	10	3	3	4	5	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	5	3	2
	11	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	2	5	2	3	4	2	5	2	5	5
	12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	5	5	2	5	5	2	5	3	3
	13	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	2	2	3	3
	14	3	3	3	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3
	15	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3
	16	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	2	2	3	3	3	3
	17	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5
	18	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	5	5	4
	19	4	3	4	5	5	4	3	2	2	3	5	4	3	2	3	4	5	5	4	3	2	5
	20	5	4	3	2	2	3	4	5	5	4	5	4	3	2	2	3	4	5	5	4	3	2
	21	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3
	22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
	25	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
	26	2	3	4	5	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	5	5	4	3	2	2	3
	27	2	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2	2	2
	28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	29	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
	30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5