



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN
DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ESTUDIO ESTRADA
ABOGADOS SURCO-2018.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

TASAYCO GONZALES, SHIRLY CAROLAY

ASESOR

Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018

Página del jurado



Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio

Presidente



Dra. Martínez Zavala, María

Secretaria



Dr. Castilla Castillo, Pedro Constante

Vocal

Dedicatoria

Esta tesis, fruto del arduo trabajo realizado, va dedicado con amor infinito para mis padres Carolina y Henry, mi abuelita Magna, mi hermano, tíos a todos ellos, gracias, por alegrarme la vida en los momentos difíciles y ser mi motivación constante de mi superación.

Agradecimiento

La agradezco a Dios por haberme acompañado en mi día a día, a los docentes, quienes fueron parte fundamental en mi formación profesional a lo largo de mi vida universitaria.

Declaración de autenticidad

Yo Shirley Carolay Tasayco Gonzales con DNI N° 71475104, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Administración, Escuela Académica Profesional de Ciencias Empresariales, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 29 de noviembre del 2018



.....
Shirly Carolay Tasayco Gonzales

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento antes ustedes la tesis titulada “El clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa estudio estrada abogados, Surco 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de la aprobación para obtener el título profesional en Licenciada en Administración.

Shirley Carolay Tasayco Gonzales

Índice

Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Declaración de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	vi
I. Introducción	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del Problema	20
1.5. Justificación del estudio	21
1.6. Hipótesis	22
1.7. Objetivos	22
II. Método	24
2.1. Diseño de investigación	24
2.2. Variables, operacionalización	25
2.3. Operacionalización	35
2.4. Población y muestra	36
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.6. Métodos de análisis de datos	39
2.7. Aspectos éticos	39
III. Resultados	40
3.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos	40
3.2. Pruebas de Hipótesis	49
3.3. Prueba de Hipótesis General	50
3.4. Prueba de Hipótesis específicas	52

IV.	Discusión	56
4.1.	Discusión por objetivos:	56
4.2.	Discusión por metodología	56
4.3.	Discusión por teoría	57
4.4.	Discusión por conclusión	58
V.	Conclusión	60
VI.	Recomendaciones	61
VII.	Referencias	62
	Anexos	66
	Matriz de consistencia	66
	Instrumento de Medición	67
	Aspectos administrativos	69
	Cronograma	70
	Matriz de validación del instrumento de obtención de datos	71
	Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos	72
	Base de datos	76
	Resultado de turnitin	¡Error! Marcador no definido.

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables	34
Tabla 2	Validación de expertos	36
Tabla 3	Resumen de procedimientos de los casos	37
Tabla 4	Estadística de fiabilidad	37
Tabla 5	Consistencia interna e interpretación de coeficientes	38
Tabla 6	Criterios éticos de la investigación	38
Tabla 7	Dimensión Motivación (Agrupada)	39
Tabla 8	Dimensión Ambiente Laboral (Agrupada)	41
Tabla 9	Dimensión Liderazgo (Agrupada)	43
Tabla 10	Dimensión Factores internos de intensidad de rotación (Agrupada)	45
Tabla 11	Dimensión Factores externos de intensidad de rotación (Agrupada)	47
Tabla 12	Prueba de normalidad	49
Tabla 13	Prueba de Hipótesis general	50
Tabla 14	Coefficiente de correlación por rangos de Spearman	51
Tabla 15	Prueba de primera hipótesis específica	52
Tabla 16	Prueba de segunda hipótesis específica	53
Tabla 17	Prueba de tercera hipótesis específica	53

Índice de Figuras

Figura 1	Dimensión de la Motivación	39
Figura 2	Dimensión del Ambiente Laboral	41
Figura 3	Dimensión del Liderazgo	43
Figura 4	Dimensión de Factores internos de Intensión de Rotación	45
Figura 5	Dimensión de Factores externos de Intensión de Rotación	47

RESUMEN

La presente investigación “El clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados, Surco 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral en la rotación del personal. Donde la población que ha sido compuesta por 40 trabajadores dentro de la empresa Estudio Estrada Abogados S.A.C. Del cual se llevó al cálculo con una muestra censal de 40 colaboradores; en el presente estudio se presentan los resultados de la investigación, la metodología y las evidencias que permiten sustentar la validez del instrumento. Se empleó la encuesta y el cuestionario basada en 17 ítems. Se obtuvo el valor de Rho de Spearman, de las variables clima laboral y rotación del personal siendo 0,807 una correlación positiva alta. De esta manera se pudo concluir que el clima laboral tiene relación con la rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados, Surco 2018.

Palabras clave: clima laboral, productividad, rotación de personal.

ABSTRACT

The present investigation "The labor climate and its relation with the rotation of the personnel in the company Study Estrada Lawyers, Surco 2018", had like objective determine the relation of the labor climate in the rotation of the personnel. Where the population has been composed by 40 workers within the firm Estudio Estrada Abogados S.A.C. What was the result of a census sample of 40 employees? In the present study the results of the research, the methodology and the evidences that support the duration of the instrument are presented. The survey and the questionnaire based on 17 items were used. He obtained Spearman's Rho value, from the labor climate variables and staff turnover, being 0.807 a high positive correlation. In this way it was possible to conclude that the work climate is related to the rotation of the personnel in the firm Estudio Estrada Abogados, Surco 2018.

Key words: work climate, productivity, staff turnover.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Mundialmente todas las organizaciones ya sea pública o privada, dan mucha importancia al clima laboral de una empresa ya que estas son consideradas competitivas. Base a esto se ve reflejado los objetivos de tener un clima laboral estable y con el propósito de retener así a sus colaboradores logrando que la rotación de personal sea una cantidad mínima. Por lo que un buen clima laboral garantiza la satisfacción del trabajador, permitiéndole obtener a las empresas mayor desempeño, cumplimiento y productividad de los objetivos.

Por lo tanto, la gestión del talento humano es de vital importancia, porque si los colaboradores no están satisfechos en la organización lo que generaremos a corto, mediano o largo plazo es que tengan muchas inasistencias o simplemente renuncien; perdiendo así a colaboradores buenos y capaces de dar y aportar todas sus conocimientos y habilidades para la empresa.

En el escenario nacional este es un obstáculo que afecta a muchas empresas privadas y públicas, ya que no le dan la importancia necesaria a tener un buen ambiente de trabajo garantizando el bienestar de sus colaboradores. Un claro ejemplo es el caso de la empresa Allus Global BPO Center, que en sus comienzos no le daba la importancia necesaria a brindar un buen clima de trabajo a sus colaboradores, no los motivaba o incentivaba a que se sientan satisfechos en su puesto de trabajo, todo ello origino que el personal no durara más de 2 meses en sus puestos y que el índice de rotación del personal sea elevado, en la actualidad gracias a la incorporación de incentivos por logros, mejores condiciones laborales, reconocimientos y otros, los empleados se sientes satisfechos y gozan de un clima laboral optimo lo que les impulsa a cumplir con sus objetivos planteados.

La siguiente investigación tiene como principal objetivo estudiar a los trabajadores de la empresa Estudio Estrada Abogados; entre ellos abogados, practicantes legales, arquitectos, asistente administrativo, contabilidad, procuradores y gerente general. De lo que nuestra problemática se basa en aclarar y evaluar cómo se relaciona el clima laboral con la rotación de personal en el estudio Estrada.

Actualmente en la empresa Estudio Estrada cuenta con 40 trabajadores. Estudio Estrada Abogados es una empresa que se dedica al asesoramiento legal. Por ser una organización proyectada en brindar un servicio bueno y de calidad a todos sus usuarios debería poner atención en el clima laboral de su organización, así como también a sus colaboradores y su talento, ya que son ellos quienes tienen contacto con los usuarios; por lo tanto, son la imagen de la organización.

Con el siguiente trabajo de investigación queremos dar a conocer y demostrar lo importante que es tener un buen clima laboral, y mantener al mínimo el índice de rotación de personal ya que podría ser perjudicial, ya que contar con demasiado personal nuevo implicaría realizar continuas capacitaciones, también implica fidelizar a cada trabajador con la empresa y que se sientan familiarizados para evitar renunciaciones voluntarias.

Por ello es importante que la cabeza de la empresa sepa asesorar a sus colaboradores, ya que según Rojas R. "La gente no renuncia a las organizaciones, renuncia a los malos líderes". es por eso que la cabeza, el guía del Estudio Estrada Abogados debería entender el concepto de que los trabajadores son lo más importante en una organización.

Por ello es fundamental determinar la relación que existe entre estas dos variables para así encontrar un método de solución, y así disminuir la rotación de personal que existe actualmente.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Criollo (2014), con su investigación para obtener el título de psicóloga Industrial en la Universidad Central de Ecuador que tiene como título "Clima laboral y rotación del personal motorizado en la empresa Sodetur S.A". La autora planteó como objetivo general Determinar si el clima laboral influye directamente en la rotación del personal motorizado en la empresa Sodetur S.A, en la investigación se utilizó el método Inductivo porque se logró identificar la situación de cada variable. Por lo tanto, el 38,46% de los trabajadores indicaron que el clima laboral era inadecuado. La autora concluye diciendo que efectivamente hay una conexión importante entre el Clima laboral y la Rotación de

personal en la organización, porque el clima laboral es inadecuado, más en la seguridad y estabilidad de los trabajadores, presentando así que los colaboradores del motorizado no tienen una relación buena su jefe generando ello un pésimo ambiente de trabajo los resultados fueron los siguientes.

Rueda y Plazas (2016), con su investigación para obtener el título de Licenciada en Psicología Industrial/organizacional en Bogota que tiene como título “Causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos, Talleres y Montajes S.A. Las autoras plantearon como principal objetivo identificar las causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos Talleres y Montajes S.A. en Bogotá D.C. a fin de presentar un informe de resultados que facilite la toma de decisiones por parte de la organización para el año 2016. La investigación fue de carácter cuantitativo-descriptivo. Por lo tanto, los resultados fueron que el 43% de los trabajadores no se sientes identificados con la empresa, por otro lado, concluyó que la manera de cómo influye la identidad organizacional en la rotación de personal es por medio de la motivación personal y de observación, la comunicación, el trato, compromiso y satisfacción laboral de los empleados hacia la empresa.

Dominguez (2015), con su investigación para obtener el título de maestría en la Universidad de Medellin que tiene como título “Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S”. La autora planteó como objetivo general determinar los factores que originan la rotación de personal en la empresa Holcrest S.A.S, con esto ver los puntos quiebres de una empresa, el tipo de investigación que utilizaron fue la descriptiva. En la investigación realizada se comprobó que un 90% de los encuestados hizo notar que la baja motivación incrementa la rotación de personal, por otro lado, concluyeron que los encuestados están de acuerdo en que la selección es incorrecta ya que propicia el aumento a la rotación de personal.

Castro y Reinemer (2016), con su investigación para obtener el título de Especialistas en Estadística Aplicada en Bogotá que tiene como título “Clima laboral y Rotación de personal en una empresa de aseo en Colombia, 2016”. Las autoras plantearon como objetivo general identificar los factores que determinan el nivel de rotación de personal de servicios generales en una empresa de aseo en Colombia durante el año 2016 utilizando técnica de análisis factorial, para disminuir la rotación, por lo que el 50% de sus

trabajadores tienen entre los 18 y 28 años, ellas concluyen diciendo que de acuerdo con el análisis descriptivo podemos identificar cual es el tipo de población que más genera rotación de personal y que este se encuentra en los rangos de edad entre 18 y 28 años, que según estudios realizados es el rango de edad que más genera rotación en las compañías en el mundo, lo que sugieren es que para la nueva generación de trabajadores que se encuentra dentro del rango de edad crítico es muy importante trabajar bajo buenas condiciones de clima laboral y mantener un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.

1.2.2. Nacionales

Chávez y Flores (2016), con su investigación para adquirir el título de licenciado de administración en la universidad privada del norte en Lima y que tiene como título “Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una de una empresa textil”. Las autoras plantearon así su principal objetivo establecer si el clima laboral está relacionado directamente con la rotación de personal de la empresa textil, el diseño de la investigación fue correlacional-causal, por lo que los resultados indican que el 54% de los colaboradores renunciarían por mejores oportunidades, las autoras llegaron a la conclusión que la calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los colaboradores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa es un ambiente de mayor confianza y respecto.

Vargas y Mesa (2017), con su investigación para obtener el título profesional de licenciado de administración de Empresas en la universidad San Ignacio de Loyola que tiene como título “Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call Center”. Las autoras plantearon como objetivo general encontrar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de Call center Atento Perú: Área Clientes del BBVA, 2016, el diseño de la investigación utilizada fue el no experimental por lo que los resultados indican que el 33.1% de los trabajadores no encuentran un buen clima laboral, las autoras llegaron a la conclusión que está comprobado que existe una relación entre clima laboral y la rotación del personal en la empresa las cuales son: las relaciones

interpersonales, ambiente de trabajo, cultural, salario, satisfacción laboral, incentivos, relaciones interpersonales.

Falcon (2017), con su investigación para obtener el Título profesional de Licenciada que tiene como título “Clima laboral y su relación con la rotación del personal administrativo de la red de Salud Lima Norte IV – Puente piedra, 2017”, la autora planteó como principal objetivo determinar la relación del clima laboral con la rotación del personal administrativo de la Red de salud Lima norte IV – Puente piedra 2017, el método que utilizo es el hipotético deductivo, por lo que el 47.5% de los colaboradores indican que el clima laboral tiene relación con la rotación del personal, con esto la autora determino y llego a la conclusión que existe relación entre el Clima y la rotación de personal ya que repercute significativamente en los trabajadores administrativos de la institución.

Monteza (2017), con su investigación para obtener el grado académico de Maestría que tiene como título “Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016”. La autora planteó como principal objetivo establecer la relación existente entre el nivel de clima laboral y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, así también la autora utilizo la investigación descriptiva correlacional, por lo que el 56% de trabajadores indican que hay relación. Por otro lado, llego a la conclusión que existe un vínculo directo y significativo de las variables.

Barrantes (2017), con su investigación para Obtener el Título Profesional de Licenciada que tiene como título “Clima Laboral y su Influencia en la Rotación de Personal en la Empresa Cineplex S.A., Distrito de Comas, Lima - año 2017”. La autora planteó como principal objetivo establecer la relación del clima laboral en la rotación del personal de la organización CINEPLEX S.A., Comas. Así también el autor utilizo el tipo de investigación aplicada con un diseño no experimental y un nivel de investigación descriptivo – explicativo, por lo que 42.3% de los trabajadores indican el clima laboral es inadecuado. Por otro lado, autora llegó al final argumentando que, si existe influencia significativa entre el clima laboral y la rotación del personal en la organización de estudio, y que se tiene que poner mayor énfasis en tener de manera permanente un clima laboral óptimo para que los empleados se sientan satisfechos y puedan cumplir con sus objetivos planteados.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable X: Clima Laboral.

Para definir e iniciar el tema se va a tomar en cuenta las siguientes teorías generales, que serán de apoyo para conocer sobre la variable de estudio.

El siguiente autor Bordas (2016) indicó que:

El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, el desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y, por tanto, medio desde punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aun reflejado el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios.

También en este sentido, consideramos que el clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización.

Likert (1976) propuso la existencia de dos grandes de clima organizacional, o sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Estos sistemas son explicados con gran claridad por Brunet (1987).

Clima de tipo autoritarismo explotador: se caracteriza por la falta de confianza en sus empleados por parte de la dirección. Es la alta dirección quien toma las decisiones y fija los objetivos y los impone a la organización.

Clima de tipo autoritarismo paternalista: la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

Clima de tipo consultivo: la dirección que evoluciona hacia un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima,

pero también se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

Clima de tipo participativo en grupo: la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados en cada uno de sus niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Estos cuatro sistemas propuestos por Likert implican diversas fórmulas de administración empresarial. Como consecuencia de sus investigaciones, Likert comprobó que cuanto más próximo del sistema 4 este situado el estilo de administración de la empresa mayor será la probabilidad de que exista una alta productividad.

1.3.2. Variable Y: Rotación del personal.

La rotación del personal nos ayudara a conocer la entrada y salida del personal de una organización, por tal se va a definir la variable para profundizar en el tema.

1.3.3. Otras teorías relacionadas.

Según Chiavenato (2000), indicó lo siguiente:

La rotación de personal no es una causa, sino un efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior o el exterior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. Por tanto, es una variable dependiente (en mayor o menor grado) de los fenómenos internos o externos de la organización (p.195).

Como fenómenos externos pueden citarse la situación de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado, la situación económica, las oportunidades de empleo en el mercado laboral, etc.

Entre el fenómeno interno pueden mencionarse:

- a) Política salarial de la organización;
- b) Política de beneficios sociales;
- c) Tipo de supervisión ejercido sobre el personal;
- d) Oportunidades de progreso profesional ofrecidas por la organización;
- e) Condiciones de ambiente laboral;
- f) Política de reclutamiento y selección de recursos humanos.

El autor también indica que, el cálculo del índice de rotación de personal se basa en la relación porcentual entre el volumen de entradas y salidas, y los recursos humanos disponibles en la organización durante cierto periodo (p.190).

1. En el cálculo del índice de rotación de personal para efectos de la planeación de RH, se utiliza la ecuación.

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

Donde:

A = admisiones de personal durante el periodo considerado (entradas)

D = desvinculación de personal (por iniciativa de la empresa o por decisión de los empleados) durante el periodo considerado (salidas)

PE = promedio efectivo considerado. Puede ser obtenido su mando los empleados existentes al comienzo y al final del periodo, y dividiendo entre dos.

El índice de rotación expresa un valor porcentual de empleados que circulan en la organización con relación al promedio de empleados.

2. Cuando se trata de analizar las pérdidas de personal y sus causas, en el cálculo del índice de rotación de personal no se consideran las admisiones (entradas), sino solo las desvinculaciones, ya sea por iniciativa de la organización o de los empleados:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{D \times 100}{PE}$$

Por ser parcial, esta ecuación puede enmascarar los resultados al no considerar el ingreso de recursos humanos en la organización, lo cual altera el volumen de los recursos humanos disponibles.

3. Cuando se trata de analizar las pérdidas de personal y hallar los motivos que conducen a las personas a desvincularse de la organización, solo se tienen en cuenta los retiros por iniciativa de los empleados, y se ignoran por completo los provocados por la organización. En este caso, el índice de rotación de personal cubre solo las desvinculaciones efectuadas por iniciativa de los mismos empleados, lo cual hace posible analizar las salidas resultantes de la actitud y del comportamiento del personal, separando las salidas causadas por decisión de la organización.

$$\text{Indice de rotacion de personal} = \frac{D \times 100}{\left(\frac{N_1 + N_2 + \dots + N_n}{a}\right)}$$

Según los autores Sarriés y Casares (2008), nos indicaron que:

Muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa es la rotación de personal. Una de las preocupaciones de muchas organizaciones es la de reducir la rotación de personal o la fuga de talentos, por los costes que genera, por cómo afecta a la productividad de otros trabajadores, por como perjudica la imagen de la empresa, pero lo más importante es que es un síntoma de otros problemas ¿Por qué un empleado abandona la empresa? (p.144).

Según Castillo (2006) se refirió:

A la rotación de personal al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución; se expresa en índices mensuales o anuales.

Los datos de rotación de personal son utilizados en la proyección de la demanda de fuerza laboral, además de constituirse en uno de los indicadores de la gestión de personal, aun en aquellas partes en donde las empresas mantienen una política de alta rotación, como mecanismo de reducción de costos laborales.

El índice de rotación está determinado por el número de trabajadores que se vinculan y salen en relación con la cantidad total promedio de personal de la organización, en un cierto periodo de tiempo (p.68).

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General.

¿Cuál es la relación que existe entre El Clima Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018?

1.4.2. Problemas Específicos.

¿Cuál es la relación que existe entre La Motivación y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre El ambiente Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Por conveniencia.

El presente trabajo, tiene como finalidad proporcionar conocimientos que puedan ser aplicables al Clima Laboral y la Rotación del personal, lo cual permita a la empresa Estudio Estrada Abogados S.A.C. mejorar para cumplir así las expectativas de sus trabajadores.

1.5.2. Relevancia social.

El presente trabajo servirá como antecedente para estudios futuros, para todas las entidades del estado, para aquellas que se determinen y/o identifiquen con la problemática planteada, esto será aprovechado ya que se generara posibles soluciones con respecto al Clima Laboral y la Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados S.A.C. 2018.

1.5.3. Valor teórico.

La presente investigación tiene como propósito de aportar al conocimiento ya existente sobre el uso de un buen clima laboral, debido a que se estaría demostrando que el uso de esta reduce el índice de rotación de personal. Esto ayudara para aclarar dudas ya que en la actualidad este problema afecta a muchas organizaciones quienes no saben cómo reducir la rotación del personal, esto nos permitirá conocer la situación actual que padece la empresa Estudio Estrada Abogados S.A.C.

1.5.3. Valor metodológico.

La presente investigación metodológica se realiza con un método hipotético deductivo de enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es Aplicada, con nivel descriptivo correlacional, utilizando un diseño no experimental de corte transversal.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Ha: Existe Relación entre El Clima Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

H0: No existe Relación entre El Clima Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Ha: Existe Relación entre La Motivación y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

H0: No existe Relación entre La Motivación y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

Ha: Existe Relación entre El ambiente Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

H0: No existe Relación entre El ambiente Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

Ha: Existe Relación entre el Liderazgo y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

H0: No existe Relación entre el Liderazgo y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre El Clima Laboral y la Rotación del personal en el Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos.

Determinar la relación entre La Motivación y la Rotación del personal en el Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

Determinar la relación entre El ambiente Laboral y la Rotación del personal en el Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

Determinar la relación entre el Liderazgo y la Rotación del personal en el Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación es NO EXPERIMENTAL - TRANSVERSAL ya que:

Diseño no experimental

Según Toro y Parra (2006) establecieron que el diseño no experimental “es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p.158).

Diseño transversal

Según los autores Toro y Parra (2006) manifestaron que el diseño Transversal “recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único, describe variables, y analiza su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.158).

2.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación es APLICADA ya que según: Bernal (2006), la investigación aplicada “[...] se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. La investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última, pues busca confrontar la teoría con la realidad [...]” (p. 20).

2.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de la investigación es Descriptivo – Correlacional ya que en una primera instancia se busca detallar las características de las variables de la investigación, finalmente se buscará determinar la relación entre nuestras dos variables presentadas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el nivel descriptivo – correlacional es porque se va a realizar el análisis de cada variable y se va a determinar si estas están relacionadas o no para estudiar la correlación.

2.1.3. Método de investigación.

El método de la presente investigación es el HIPOTÉTICO DEDUCTIVO; así como indicó Bernal (2006), “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.60).

Este método no busca falsear o afirmar las hipótesis presentadas en referencia al Clima Laboral y la Rotación del Personal en el Estudio Estrada Abogados SAC.

También nuestra investigación fue CUANTITATIVA ya que según Gómez (2006), “puesto que recolectar datos es equivalente a medir, significa dar números a objetos y sucesos en relación de reglas establecidas” (p.121).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable X: Clima Laboral

Para definir e iniciar el tema se va a tomar en cuenta las siguientes teorías generales, que serán de apoyo para conocer sobre la variable de estudio.

El siguiente autor Bordas (2016) indicó que:

El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, el desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y, por tanto, medio desde punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aun reflejado el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios.

También en este sentido, consideramos que el clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización.

2.2.1.1. Dimensión motivación.

Según Bordas (2016), indicó que es el grado en que los miembros perciben que en la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada, generándose implicación y compromiso con la actividad realizada (p.35).

Según Louffat (2016), definió la motivación así, “La motivación es la influencia interna que impulsa a la persona a comportarse de una forma o de otra para alcanzar un nivel de satisfacción que le permita tener el equilibrio emocional en su vida, tanto personal como profesional”. Cuando una persona está motivada se muestra con mucha energía para realizar diversas actividades, a diferencia de los que no lo están (p. 235).

Teoría de March y Simón (1993), los autores indicaron que:

La motivación es la búsqueda para restituir y reparar una insatisfacción que surgió de un estado de descontento esta puede ser de una persona, un grupo u organización. Los autores expresan que hay reciprocidad en cuanto a las recompensas y satisfacción en el trabajo es decir si se les brinda más recompensas a los trabajadores estos tendrán mayor satisfacción en el trabajo y esto serán inspirados a realizar sus actividades laborales. Pero también explican que si hay más aspiración se dará menor satisfacción. En cuanto a lo anterior expresado la satisfacción del trabajador se puede expresar con su nivel de rendimiento laboral. La teoría resalta la importancia de la “teoría de las expectativas” planteada por Vroom. De igual manera, es importante recalcar que los procesos de gestión de RR. HH en las empresas tienen que especificar cada objetivo en los cuales se basará la obtención de las recompensas por parte de los trabajadores (p.184).

2.2.1.1.1. Indicador reconocimiento.

Según Bordas (2016), indicó que “es el grado en que los miembros de la organización perciben que reciben un reconocimiento adecuado a su trabajo y su contribución a la organización” (p.36).

Hellriegel (2005), indicó que:

Los programas de reconocimiento y premios, como los instituidos en el Centro Espacial Johnson, son un medio que se utiliza con frecuencia para proporcionar más consecuencias positivas a los empleados que hacen bien su trabajo. El GEM es un camino que les permite a los administradores reconocer los esfuerzos de los empleados con pequeños regalos y premios, sin tener que preocuparse por muchas de las cuestiones administrativas y legales asociadas a la adjudicación de bonos o a los incrementos de sueldo (p.466).

2.2.1.1.2. Indicador de horas extra.

Según Mondy (2005), sostuvo que:

Horas extra es el pago monetario adicional que se obtiene por el trabajo realizado y debe ser informada durante el proceso de inducción, pues los trabajadores desean obtener información acerca del sistema de pago, ya que comúnmente se explica brevemente durante el proceso de reclutamiento y selección (p. 211).

2.2.1.1.3. Indicador satisfacción.

Molina (2016), manifestó que, “La satisfacción resulta de la seguridad racional de haberse hecho lo posible dentro del alcance de nuestro poder, con cierto grado de éxito. Esta dinámica contribuye a un estado armonioso dentro del funcionamiento mental” (p.23).

Se puede indicar que la satisfacción es una sensación que se puede producir como consecuencia de haber alcanzado un objetivo y haber tenido éxito en la tarea realizada; en el trabajo docente se puede encontrar objetivos a corto, mediano y largo plazo y llegar a conseguirlos propiciara en el docente un estado de satisfacción.

2.2.1.1.4. Indicador incentivo.

Chiavenato (2006), sostuvo que, “Es algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso, su objetivo tiene a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y reduce o elimina el impulso. Es por ello que se puede decir que estos tres elementos del proceso de motivación constituyen el punto de partida de las teorías de motivación” (p.195).

El elemento de la motivación está definido por tres elementos que son: necesidades quienes son variables en el interior de cada persona; impulsos quienes son medios que alivian las necesidades; y los incentivos quienes alivian una necesidad o reducen un impulso.

2.2.1.2. Dimensión ambiente laboral.

Huamani (2013), afirmó que:

El ambiente de trabajo es configurado en la relación laboral entre superiores y subordinados, es el trato físico y psicológico, el ambiente de trabajo que recibe el empleado o trabajador para realizar su función laboral. El ambiente también implica la frecuencia y nivel comunicacional entre los elementos de la organización, así como la frecuencia con que se realizan las reuniones entre ellos (p.64).

2.2.1.2.1. Indicador de comunicación.

Chiavenato (1999), sostuvo que “es el proceso de intercambio que se da entre personas en un momento determinado para compartir ideas o información que sean comprensibles entre ambos” (p.125).

2.2.1.2.2. Indicador trabajo en equipo.

Chiavenato (1999), indicó que:

Son un grupo serio y responsable, integrado por personas con habilidades complementarias que desean lograr una meta con un propósito en común. Ellos pueden aportar ideas, conocimientos, informaciones y/o experiencias desde su punto de vista para poder tomar acciones en sus metas siendo todos sin excepción responsables su método de trabajo y desempeño (p.136).

2.2.1.2.3. Indicador de carga de trabajo.

Rubio (2005), sostuvo que:

Obviamente una carga que permite al trabajador su desarrollo personal físico e intelectual será deseable. Más allá, la carga de será no deseable y deberá reducirse. Esto se complica porque cada individuo tendrá unas características personales diferentes. Cuando las exigencias de la tarea y las características del individuo no

se encuentren en completa armonía, nos encontraremos con una carga de trabajo negativa (p.572).

2.2.1.2.4. Indicador políticas de trabajo.

Según Chiavenato (2000) indicó que:

Las políticas de trabajo es el subsistema de mantenimiento de recursos humanos cubija también las relaciones de la propia organización con las entidades que representan a sus empleados: los sindicatos. Estas relaciones se denominan relaciones laborales por que tienen que ver con el trabajo del personal y son negociadas y acordadas con los sindicatos. En otros términos, las relaciones laborales se basan en la política de la organización frente a los sindicatos, tomados como representantes de los anhelos, aspiraciones y necesidades – por lo menos en teoría- de los empleados. Las relaciones laborales constituyen la política de relación de la organización con sus propios miembros. En la práctica, es una especialidad política, puesto que el conflicto entre capital y trabajo puede resolverse, en una sociedad en transición, mediante una negociación política inteligente (p.511).

2.2.1.3. Dimensión de liderazgo.

El autor Tracy (2014), lo definió así:

El liderazgo proviene de la posición, del dinero o de la autoridad (lo que se llama liderazgo atribuido) tiene una vida corta. La única clase de liderazgo que perdura es aquel en donde la gente decide que van a seguir la dirección, la guía y la visión de otra persona. En otras palabras, es la forma voluntaria de seguimiento lo que marca a nuestros mejores líderes de hoy.

El liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario y gente normal y corriente. También el liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores.

2.2.1.3.1. Indicador líder transaccional.

El autor Tracy (2014), lo definió así, “el líder transaccional. Este líder es la persona que hace que las cosas se hagan con y a través de los demás” (p.5).

2.2.1.3.2. Indicador líder transformacional.

El autor Tracy (2014), lo definió así, “el líder transformacional. Este es el que necesitamos es el líder visionario. Es el líder que motiva levanta, inspira y empodera a la gente para que responda en niveles que van más allá de cualquier cosa que hayan hecho antes” (p.5).

2.2.2. Variable Y: Rotación del personal.

Según Chiavenato (2000), indicó lo siguiente:

La rotación de personal no es una causa, sino un efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior o el exterior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. Por tanto, es una variable dependiente (en mayor o menor grado) de los fenómenos internos o externos de la organización (p.195).

Como fenómenos externos pueden citarse la situación de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado, la situación económica, las oportunidades de empleo en el mercado laboral, etc.

Entre el fenómeno interno pueden mencionarse:

b) Política salarial de la organización; b) Política de beneficios sociales; c) Tipo de supervisión ejercido sobre el personal; d) Oportunidades de progreso profesional ofrecidas por la organización; e) Condiciones de ambiente laboral; f) Política de reclutamiento y selección de recursos humanos.

El autor también indica que, el cálculo del índice de rotación de personal se basa en la relación porcentual entre el volumen de entradas y salidas, y los recursos humanos disponibles en la organización durante cierto periodo (p.190).

4. En el cálculo del índice de rotación de personal para efectos de la planeación de RH, se utiliza la ecuación.

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

Donde:

A = admisiones de personal durante el periodo considerado (entradas)

D = desvinculacion de personal (por iniciativa de la empresa o por decision de los empleados) durante el periodo considerado (salidas)

PE = promedio efectivo considerado. Puede ser obtenido su mando los empleados existentes al comienzo y al final del periodo, y dividiendo entre dos.

El índice de rotación expresa un valor porcentual de empleados que circulan en la organización con relación al promedio de empleados.

5. Cuando se trata de analizar las pérdidas de personal y sus causas, en el cálculo del índice de rotación de personal no se consideran las admisiones (entradas), sino solo las desvinculaciones, ya sea por iniciativa de la organización o de los empleados:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{D \times 100}{PE}$$

Por ser parcial, esta ecuación puede enmascarar los resultados al no considerar el ingreso de recursos humanos en la organización, lo cual altera el volumen de los recursos humanos disponibles.

6. Cuando se trata de analizar las pérdidas de personal y hallar los motivos que conducen a las personas a desvincularse de la organización, solo se tienen en cuenta los retiros por iniciativa de los empleados, y se ignoran por completo los provocados por la organización. En este caso, el índice de rotación de personal cubre solo las desvinculaciones efectuadas por iniciativa de los mismos empleados, lo cual hace posible analizar las salidas resultantes de la actitud y del comportamiento del personal, separando las salidas causadas por decisión de la organización.

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{D \times 100}{\left(\frac{N_1 + N_2 + \dots + N_n}{a}\right)}$$

2.2.2.1. Dimensión de factores internos de intención de rotación.

Chiavenato (1999), nos indicó que, los fenómenos internos “Entre los fenómenos internos pueden mencionarse la política salarial y de beneficios sociales de la organización, el tipo de supervisión, etc.” (p.17).

Chiavenato (1999), Dentro de los fenómenos internos, pueden mencionarse los siguientes:

- a) Las Políticas de salarios de la Organización; b) Beneficios sociales incluidos dentro de la política; c) Las supervisiones existentes al colaborador; d) Las diferentes relaciones presentes dentro de la organización; e) El ambiente que presenta la

Empresa; f) La cultura organizacional; g) Políticas en la Empresa en relación con la selección del personal; h) Las diferentes reglas y políticas de disciplina que maneja la Empresa; i) Las diferentes formas de evaluación al desempeño de cada trabajador.

2.2.2.1.1. Indicador perfil de puesto.

Para el autor Serna (2006), definió qué servicio es intangible y es de utilidad para cumplir con las necesidades y/o expectativas que tiene un cliente. El servicio al cliente tiene como finalidad asegurar la fidelidad y permanencia de los clientes, por ello es que toda empresa que brinda servicio tiene que tener prioridad en este indicador.

Chiavenato (1999), indicó que, dado que la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de toma de decisión, es necesario que se apoye en un estándar o criterio determinado para que tenga alguna validez, el cual se funda en las características del cargo vacante. En consecuencia, el punto de partida es la obtención de información sobre el cargo también conocido como perfil de puesto.

La recolección de información acerca del cargo que se pretende suplir puede hacerse de cinco maneras:

- a) Descripción y análisis del cargo; b) Aplicación de la técnica de los incidentes críticos; c) Requerimiento de personal; d) Análisis del cargo en el mercado; e) Hipótesis de trabajo.

2.2.2.1.2. Indicador recursos e infraestructura

Según Catarino (2005), indicó lo siguiente, “los recursos de una empresa son todos los bienes tangibles de los que dispone a la hora de llevar a cabo su actividad. Entre estos puede haber edificios, materias primas, terrenos, maquinaria, material de oficina, equipos informáticos, vehículos, entre otros”. Todos estos influyen de forma directa o indirecta en el proceso productivo de la empresa (p.52).

2.2.2.1.3. Indicador remuneración.

Méndez (2009), sostuvo que, el salario “remuneración al factor trabajo, es el pago de la mano de obra asalariada” (p.23), puede ser diaria, semanal o mensual que percibe un trabajador por la labor que desempeña.

2.2.2.1.4. Indicador beneficios.

Nazario (2006), sostuvo que:

Permiten que una organización pueda brindar una propuesta para los futuros o actuales trabajadores de distintas formas, ya que los sueldos determinados no son suficientes en la actualidad esto quiere decir que un beneficio no solo es efectivo. Por ello se considera que uno de estos pueda ser los beneficios personales; esto no indica que el trabajador crea que su empleo va a ser siempre el ideal porque depende de cada trabajador ya que todos perciben su motivación de distintas formas, pero si ayudara a que estos beneficios por lo menos puedan satisfacer temporal o prolongado el tiempo de trabajo. Los beneficios a los trabajadores pueden ser variados en cuanto a otorgamiento ya que estable un componente importante de motivación, atracción y retención de las mejores vacantes en el mercado laboral (p.321).

2.2.2.2. Dimensión de factores externos de intención de rotación.

Según el autor Chiavenato (1999), nos define lo siguiente, “Como fenómenos externos pueden citarse la situación de oferta y demanda de recursos humanos, la situación económica, el mercado laboral, las oportunidades de empleo, etc.” (p.17).

2.2.2.2.1. Indicador oportunidad laboral.

Chiavenato (1999), indica lo siguiente, “Está conformado por la oferta de trabajo ofrecida por las organizaciones, en determinado lugar y época. Básicamente lo definen las organizaciones y sus oportunidades de empleo” (p.55)

2.2.2.2.2. Indicador cambios de la normativa laboral.

La normativa laboral rige las relaciones del sistema laboral que se dan en un lugar en concreto. Conviene puntualizar que las normas no son universales para todo el mundo, sino que cada país tiene su propio código. Por tanto, la norma tiene validez en un país en concreto, en un contexto propio.

2.2.2.2.3. *Indicador motivos personales o familiares.*

Bajas por motivos personales. Son los problemas personales o familiares que determinan la renuncia del trabajo.

2.3. Operacionalización

Tabla N°1:

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE X: Clima Laboral	Según Bordas (2016), El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización.	La variable será medida en base a un cuestionario de preguntas elaborado por Shirley Tasayco Gonzales, que es la Escala CL-SPC.	Motivación	Reconocimiento	1	Encuesta	Ordinal
				Horas Extra	2		
				Satisfacción	3		
				Incentivos	4		
			Ambiente Laboral	Comunicación	5		
				Trabajo en Equipo	6		
				Carga de Trabajo	7		
				Políticas de Trabajo	8		
			Liderazgo	Transaccional	9		
				Transformacional	10		
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE Y: Rotación de Personal	Según Chiavenato (2000), indica lo siguiente, la rotación de personal no es una causa, sino un efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior o el exterior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. Por tanto, es una variable dependiente (en mayor o menor grado) de los fenómenos internos o externos de la organización (p.195).	La variable será medida en base a una encuesta a cada uno de los colaboradores de la Empresa Estudio Estrada Abogados.	Factores internos de intención de rotación	Perfil de puesto	11	Encuesta	Ordinal
				Recursos e infraestructura	12		
				Remuneración	13		
				Beneficios	14		
			Factores externos de intención de rotación	Oportunidad Laboral	15		
				Cambios de la normativa laboral	16		
				Motivos personales o familiares	17		

Fuente: Elaboración propia

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población.

La población que se ha considerado para la siguiente investigación será los trabajadores de la Empresa Estudio Estrada Abogados S.A.C., se tendrá una población de 40 trabajadores.

Para Borda (2013) “Una población, para fines de investigación, se define como el conjunto de personas, animales o cosas sobre quienes se desea dar respuesta al problema de investigación” (p.169)

2.4.2. Muestra.

La Muestra para la presente investigación es de 40 trabajadores de la Empresa Estudio Estrada Abogados S.A.C., por lo tanto, al ser pequeña la muestra será una muestra censal.

Borda (2013), lo definió así: “subconjunto de la población o universo en la que se realizará la investigación, con el fin de generalizar o inferir los resultados que se obtengan en ella a la población de donde se tomó. Se establece mediante su cálculo estadístico, de manera manual o mecánica empleando un software, como el SPSS” (p.169).

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1. Técnica.

La técnica que se utilizó para la presente investigación es la encuesta, ya que nos proporciona la información que necesitamos mediante respuestas por parte de las personas encuestadas.

Según Kuznik, Hurtado & Espinal (2010), “es un método de recolección de información o datos, siendo un modo claro, único y práctico de un procedimiento de investigación, resultando preciso y objetivo [...]” (p.318)

2.5.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el CUESTIONARIO ya que nos proporciona información útil y objetiva para la elaboración de la investigación.

Para Carrasco (2005), “es un instrumento de investigación más usado cuando se estudia gran número de encuestados, de tal manera permite obtener una respuesta clara y directa, esto mediante la hoja de encuesta elaborada por el encuestador”. (p. 318)

El instrumento está compuesto por 17 preguntas en relación con las 2 variables establecidas en la investigación, 10 preguntas para la Variable X (Clima Laboral) y 7 preguntas para la Variable Y (Rotación del Personal), el cuestionario realizado va dirigido a los trabajadores del Estudio Estrada Abogados esto proporcionara información valiosa para la investigación.

2.5.3. Validez.

Según el autor Hernández (2010) indicó que; “La validez del instrumento está definida en el grado en función de medir lo que se pretende” (p. 201).

El instrumento que se empleará fue sometido a juicio de expertos del tema de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo con la finalidad de garantizar la validez los cuales son:

Tabla N°2:

Validación de expertos

EXPERTOS	OPINIÓN
Torres de la Cruz, Mario	Si aprueba
Costilla Castillo, Pedro	Si aprueba
Martínez Zavala, María Dolores	Si aprueba

Fuente: Elaboración propia.

2.5.4. Confiabilidad

El criterio de confiabilidad del instrumento se realizó a la muestra, que corresponde a 40 trabajadores a quienes se les administró los referidos instrumentos de recolección de datos y sus resultados se procesaron mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para verificar su confiabilidad. Apoyado por el programa estadístico informático SPSS - 24.

Las siguientes tablas muestran la Confiabilidad de la variable independiente y dependiente: el clima laboral y la rotación del personal.

Tabla N°3:

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	40	100.
		0
Excluidos ^a	0	.0
Total	40	100.
		0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla N°4:

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	17

Tabla N°5:

Consistencia interna e interpretación de coeficientes

Coeficientes de alpha de cronbach	
Coeficiente alfa >.9	es excelente
Coeficiente alfa >.8	es bueno
Coeficiente alfa >.7	es aceptable
Coeficiente alfa >.6	es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

Fuente: George y Mallery (2003, p.231)

Interpretación:

Como se puede apreciar que el análisis de confiabilidad para las variables el clima laboral y la rotación del personal, respecto al resultado tiene un valor α de 0.918, esto indica que el grado de fiabilidad del instrumento es excelente, según la tabla 2 estandarizada, validando su uso para la recolección de datos.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para la investigación se ha implementado el programa estadístico SPSS 24, Se aplicará la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach y el Juicio de 3 expertos para la validez del instrumento.

2.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaran en cuenta para la investigación están detallados en la siguiente tabla.

Tabla N°6:

Criterios éticos de la investigación.

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los participantes estuvieron de acuerdo con ser encuestados, respondiendo y dando información a las preguntas realizadas.
Confidencialidad	Las personas que colaboraron con las encuestas no fueron expuestas a ningún peligro tampoco encuestadas por obligación ni presionadas ante la negación de no querer colaborar con la investigación.

Fuente: Elaboración propia

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

La estadística de los resultados se realizó a 40 colaboradores de la empresa estudio estrada abogados surco-2018. El resultado obtenido con respecto a cada dimensión fue el siguiente:

Tabla N°7:

Dimensión Motivación (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	2	5.0	5.0	5.0
CASI NUNCA	19	47.5	47.5	52.5
A VECES	6	15.0	15.0	67.5
CASI SIEMPRE	7	17.5	17.5	85.0
SIEMPRE	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 24

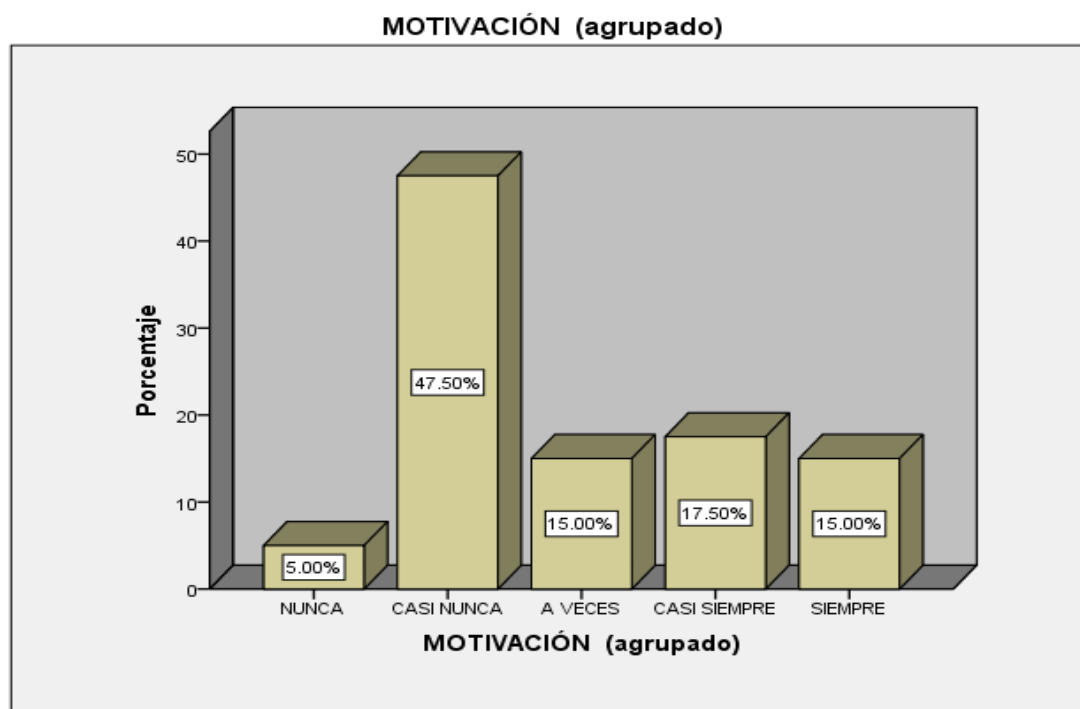


Figura N°1:

Dimensión de la Motivación

Interpretación: En la tabla 7 y figura 1 se puede observar que del 100% de los encuestados, el 47.5% equivalente a 19 trabajadores respondieron que casi nunca reciben algún reconocimiento e incentivo por parte de la empresa; así también el 17.5% equivalente a 7 de los trabajadores respondieron que casi siempre reciben algún reconocimiento e incentivo por parte de la empresa; mientras que el 15% equivalente a 6 trabajadores respondieron que a veces reciben algún reconocimiento e incentivo por parte de la empresa; luego el 15% equivalente a 6 trabajadores respondieron que siempre reciben algún reconocimiento e incentivo por parte de la empresa y el 5% equivalente a 2 trabajadores respondieron que nunca reciben algún reconocimiento e incentivo por parte de la empresa estudio estrada abogados surco-2018.

Tabla N°8:

Dimensión Ambiente Laboral (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	1	2.5	2.5
CASI NUNCA	7	17.5	20.0
A VECES	13	32.5	52.5
CASI SIEMPRE	10	25.0	77.5
SIEMPRE	9	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0

Fuente: SPSS Versión 24

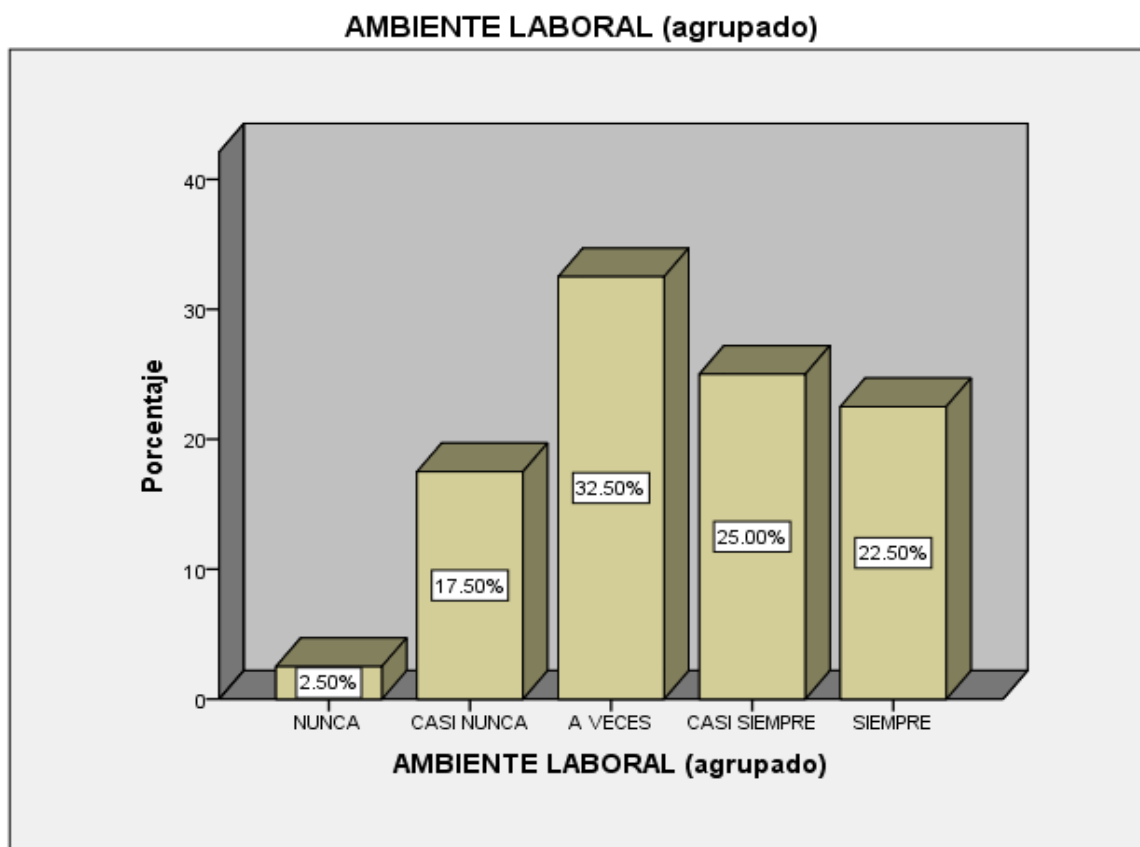


Figura N°2:

Dimensión del Ambiente Laboral

Interpretación: En la tabla 8 y figura 2 se puede observar que del 100% de los encuestados, el 32.5% equivalente a 13 trabajadores respondieron que a veces existe participación y trabajo en equipo en la empresa, así también el 25.0% equivalente a 10 trabajadores respondieron casi siempre existe participación y trabajo en equipo en la empresa, mientras que el 22.5% equivalente a 9 trabajadores respondieron que siempre existe participación y trabajo en equipo en la empresa, luego 17.5% equivalentes a 7 trabajadores respondieron que nunca existe participación y trabajo en equipo en la empresa y el 2.5% equivalente a 1 trabajador respondieron nunca existe participación y trabajo en equipo en la empresa estudio estrada abogados surco-2018.

Tabla N°9:

Dimensión Liderazgo (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	3	7.5	7.5
CASI NUNCA	7	17.5	25.0
A VECES	8	20.0	45.0
CASI SIEMPRE	12	30.0	75.0
SIEMPRE	10	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0

Fuente: SPSS Versión 24

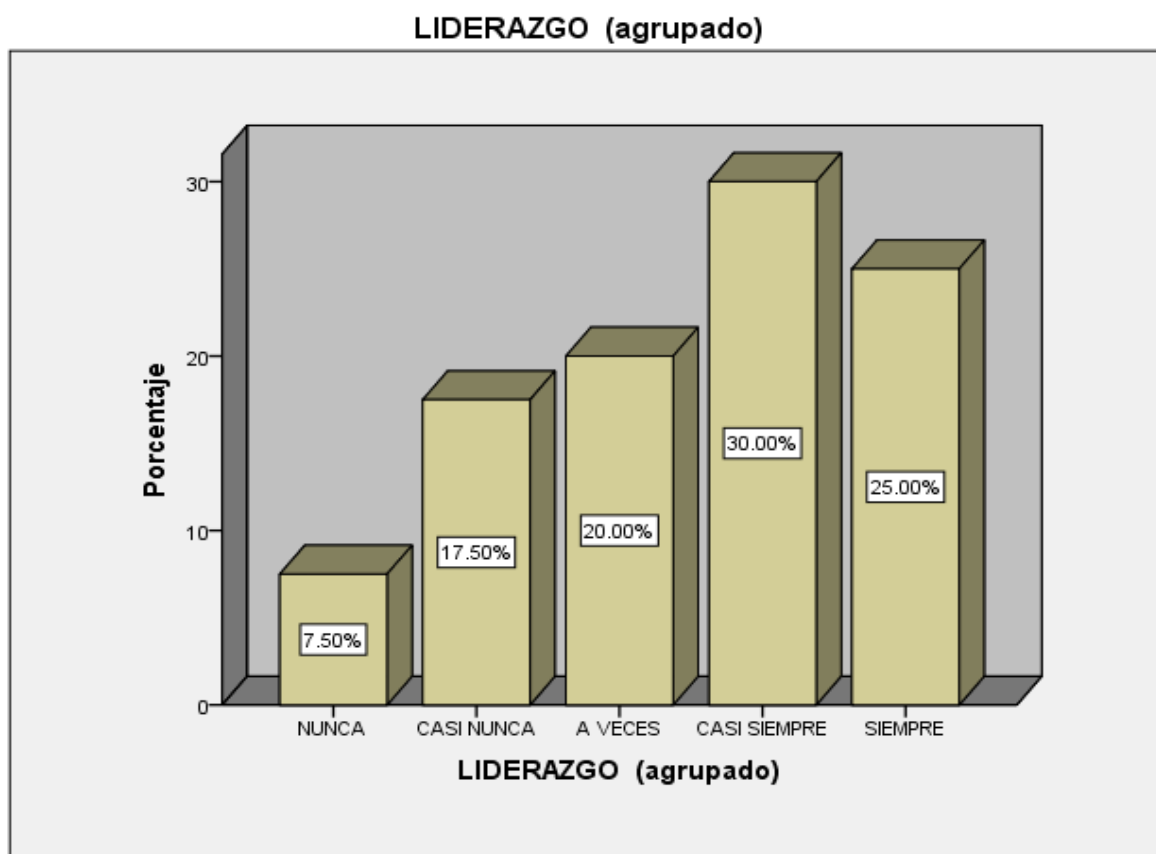


Figura N°3:

Dimensión del Liderazgo

Interpretación: En la tabla 9 y figura 3 se puede observar que del 100% de los encuestados, el 30% equivalente a 12 trabajadores respondieron que casi siempre el objetivo más importante del líder es establecer estructuras a su manera, así también el 25% equivalente a 10 trabajadores respondieron que siempre el objetivo más importante del líder es establecer estructuras a su manera, mientras que el 20 % equivalente 8 trabajadores respondieron que a veces el objetivo más importante del líder es establecer estructuras a su manera, luego el 17.5% equivalente a 7 trabajadores respondieron que casi nunca el objetivo más importante del líder es establecer estructuras a su manera y el 7.5% equivalente a 3 trabajadores respondieron que nunca el objetivo más importante del líder es establecer estructuras a su manera en la empresa estudio estrada abogados surco-2018.

Tabla N°10:

Dimensión factores internos de intensión de rotación (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	2	5.0	5.0
CASI NUNCA	16	40.0	45.0
A VECES	9	22.5	67.5
CASI SIEMPRE	11	27.5	95.0
SIEMPRE	2	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0

Fuente: SPSS Versión 24

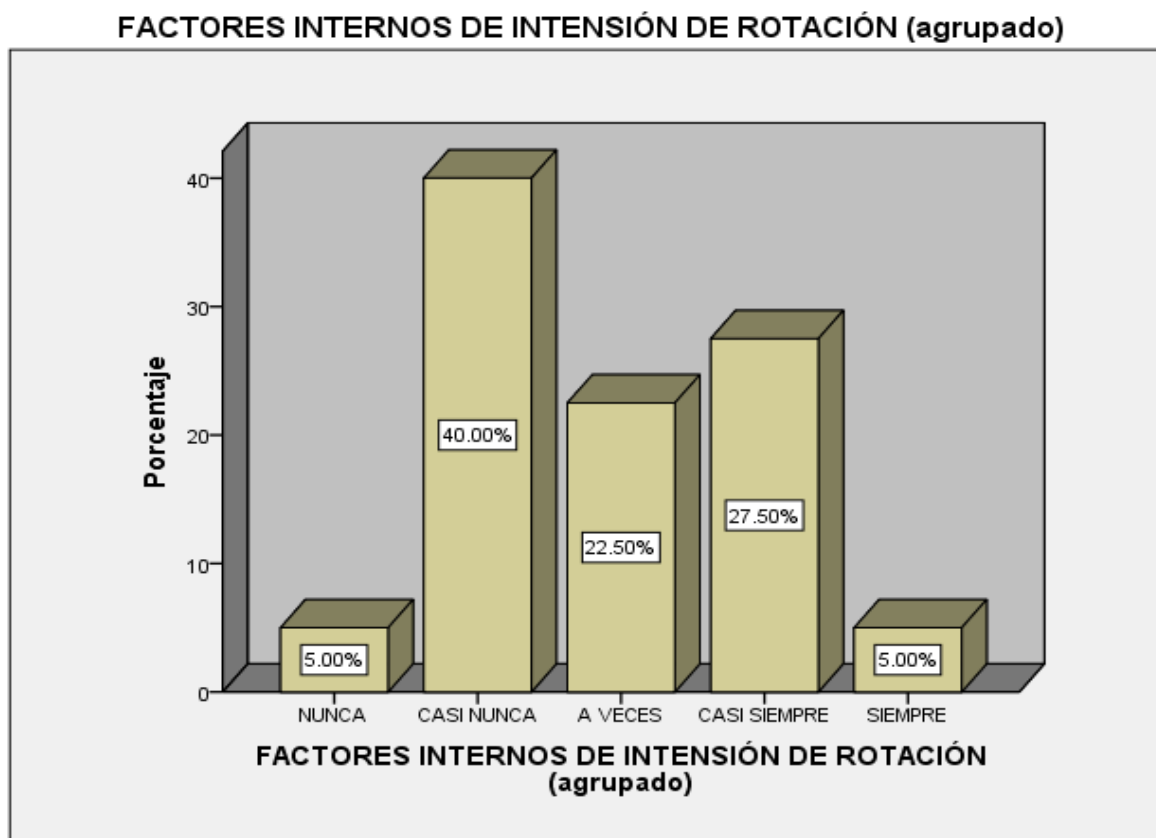


Figura N°4:

Dimensión de Factores Internos de Intensión de Rotación

Interpretación: En la tabla 10 y figura 4 se puede observar que del 100% de los encuestados el 40% equivalente a 16 trabajadores respondieron que casi nunca la empresa cumple con otorgar los beneficios laborales correspondientes al trabajador, así también el 27.5% equivalente a 11 trabajadores respondieron que casi siempre la empresa cumple con otorgar los beneficios laborales correspondientes al trabajador, mientras que el 22.5% equivalente a 9 trabajadores respondieron que a veces la empresa cumple con otorgar los beneficios laborales correspondientes al trabajador, luego el 5% equivalente a 2 trabajadores respondieron que siempre la empresa cumple con otorgar los beneficios laborales correspondientes al trabajador y el 5% equivalente a 2 trabajadores respondieron que nunca la empresa cumple con otorgar los beneficios laborales correspondientes al trabajador en la empresa estudio estrada abogados surco-2018.

Tabla N°11:

Dimensión factores externos de intensidad de rotación (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	10	25.0	25.0	25.0
CASI NUNCA	4	10.0	10.0	35.0
A VECES	8	20.0	20.0	55.0
CASI SIEMPRE	9	22.5	22.5	77.5
SIEMPRE	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión 24

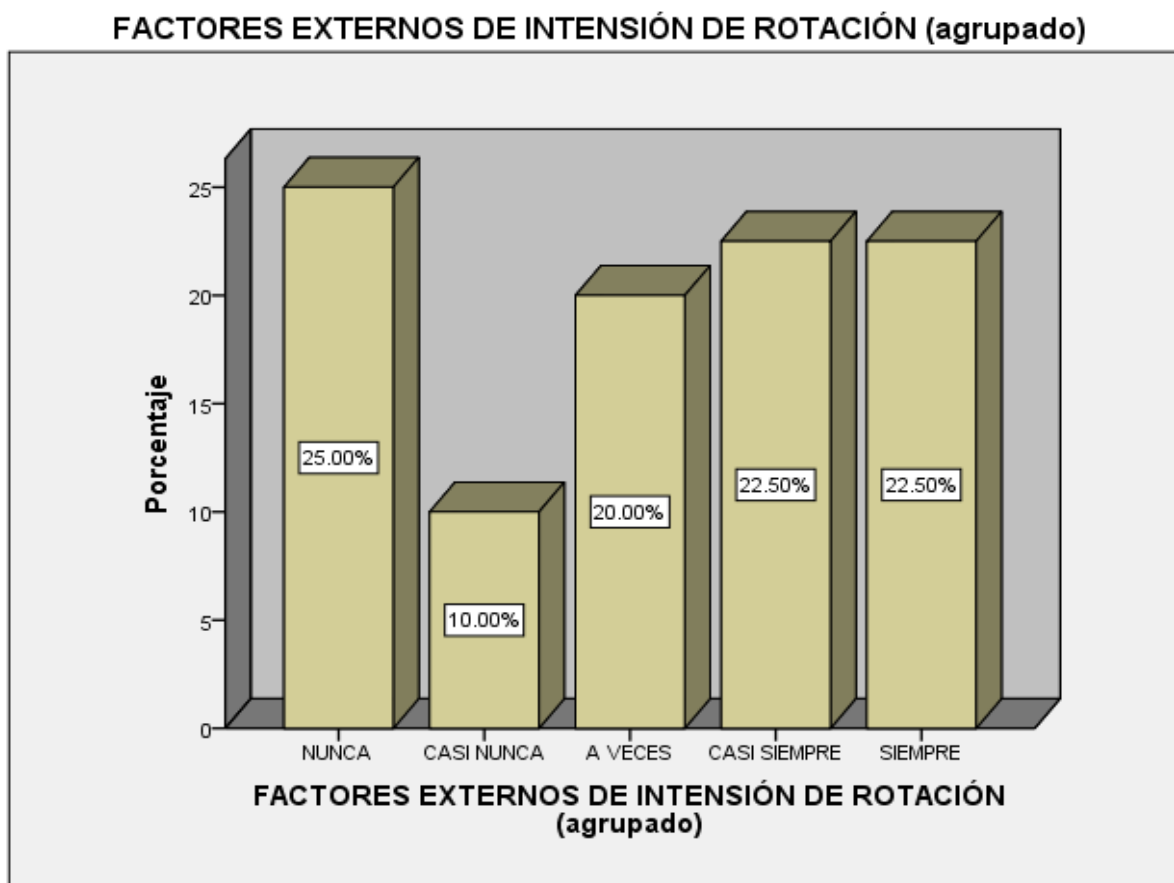


Figura N°5:

Dimensión de Factores Externos de Intensión de Rotación

Interpretación: En la tabla 11 y figura 5 se puede observar que del 100% de los encuestados, el 25% equivalente a 10 trabajadores respondieron que la empresa nunca cumple con otorgar los beneficios laborales correspondientes al trabajador, así también el 22.5% equivalente a 9 trabajadores respondieron casi siempre cumple con otorgar los beneficios laborales correspondientes al trabajador, mientras que 22.5% equivalente a 9 trabajadores respondieron que siempre cumple con otorgar los beneficios laborales correspondientes al trabajador, luego el 20% equivalente a 8 trabajadores respondieron que a veces cumple con otorgar los beneficios laborales correspondientes al trabajador y el 10% equivalente a 4 trabajadores respondieron que casi nunca cumple con otorgar los beneficios laborales correspondientes al trabajador en la empresa estudio estrada abogados surco-2018.

3.2 Pruebas de Hipótesis

3.2.1. Prueba de Normalidad

Planteamiento de hipótesis de normalidad.

Ho: La muestra tiene distribución de probabilidad normal.

Ha: La muestra no tiene distribución de probabilidad normal.

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H0

$p > \alpha$: se acepta H0

Cálculo de la significancia: $p = \text{Sig}$

Tabla N°12:

Prueba de normalidad

		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
clima	laboral	.863	40	.000
(agrupado)				
Rotación del personal		.897	40	.002
(agrupado)				

Fuente: SPSS Versión 24

Interpretación: Para poder contrastar la hipótesis de normalidad se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk, porque la muestra utilizada es menor a 50, se puede observar con un 95% de confianza y una significancia $p=0,00$, es menor a $\alpha=0,05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera, es decir la distribución no es normal y por ello se tratara bajo las pruebas no paramétricos con el análisis de Spearman.

3.2.2. Tipificación de la Investigación

Se determinó que la investigación es no paramétrica, ya que se dice que la investigación es no paramétrica cuando por lo menos deja de cumplir una de las condiciones mencionadas en la investigación paramétrica. En los resultados de la tabla 9 se observa que el valor de $p = .000$ para las dos variables de estudio, concluyendo que la distribución de la muestra no es normal, por lo tanto, no se está cumpliendo con una de las condiciones para asumir que la investigación es paramétrica.

3.3. Prueba de Hipótesis General

Planteamiento de hipótesis general.

H_G. - Existe Relación entre El Clima Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

H_o. - No existe Relación entre El Clima Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

H_a. - Si existe Relación entre El Clima Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla N°13:

Prueba de Hipótesis General

Correlaciones						
				Clima laboral (agrupado)	rotación del personal (agrupado)	
Rho Spearman	de clima (agrupado)	laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de	1.000 . 40	.807** .000 40
	rotación del (agrupado)	personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de	.807** .000 40	1.000 . 40

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

Fuente: SPSS Versión 24

Interpretación: Según la tabla 13 el valor del coeficiente de Rho Spearman es de 80.7% en las dos variables, observando la tabla 11 de Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman, este valor se encuentra en el rango de correlación positiva alta, así también se observa en la misma tabla que el valor de p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, siguiendo la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna, la cual manifiesta que existe relación entre el clima laboral y la rotación del personal en la empresa estudio estrada abogados surco-2018.

Tabla N°14:

Coefficiente de correlación por Rangos de Spearman

Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	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 0.990	Correlación positiva alta

Fuente: Martínez (2009)

3.4. Prueba de Hipótesis específicas

3.4.1. Hipótesis Específica 01

HG. - Existe Relación entre La Motivación y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018

Ho. - No existe Relación entre La Motivación y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

Ha. Si existe Relación entre La Motivación y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla N°15:

Prueba de primera hipótesis específica

Correlaciones					
				MOTIVACION (agrupado)	rotación del personal (agrupado)
Rho Spearman	de MOTIVACION (agrupado)	Coefficiente de correlación	de	1.000	.697**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		40	40
	rotación del personal (agrupado)	Coefficiente de correlación	de	.697**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		40	40

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

Fuente: SPSS Versión 24

Interpretación: Se observa en la tabla 15 que el valor de p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, siguiendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta Hipótesis alterna que si existe relación entre la motivación y la rotación del personal en la empresa estudio estrada abogados surco-2018., aceptando la hipótesis específica de estudio, también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de .697 presentando una correlación positiva moderado según los rangos presentados en la tabla 11.

3.4.2. Hipótesis específica 02

HG. - Existe Relación entre El ambiente Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

H₀. - No existe Relación entre El ambiente Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

H_a. Si existe Relación entre El ambiente Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla N°16:

Prueba de segunda hipótesis específica

Correlaciones					
				AMBIENTE LABORAL (agrupado)	rotación del personal (agrupado)
Rho	de AMBIENTE	Coefficiente	de	1.000	.749**
Spearman	LABORAL (agrupado)	correlación Sig. (bilateral)		.	.000
		N		40	40
	rotación del personal (agrupado)	Coefficiente correlación	de	.749**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		40	40

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

Fuente: SPSS Versión 24

Interpretación: Se observa en la tabla 16 que el valor de p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, siguiendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta hipótesis alterna que si existe relación entre el ambiente laboral y la rotación del personal en la empresa estudio estrada abogados surco-2018., aceptando la hipótesis específica de estudio, también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de spearman para las dos variables es de .749 presentando una correlación positiva alta según los rangos presentados en la tabla 11.

3.4.3. Hipótesis específica 03

HG. - Existe Relación entre Liderazgo y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

H₀. - No existe Relación entre Liderazgo y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

H_a. - Si existe Relación entre Liderazgo y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla N°17:

Prueba de tercera hipótesis específica

Correlaciones					
				LIDERAZG O (agrupado)	rotación del personal (agrupado)
Rho Spearman	de LIDERAZGO (agrupado)	Coefficiente de correlación	de	1.000	.681**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		40	40
	rotación del personal (agrupado)	Coefficiente de correlación	de	.681**	1.000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		40	40

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

Fuente: SPSS Versión 24

Interpretación: Se observa en la tabla 17 que el valor de p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, siguiendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta Hipótesis alterna que si existe relación entre el liderazgo y la rotación del personal en la empresa estudio estrada abogados surco-2018., aceptando la hipótesis específica de estudio, también se observa en la misma tabla que el valor del coeficiente de correlación de Spearman para las dos variables es de .681 presentando una correlación positiva moderada según los rangos presentados en la tabla 11.

IV. Discusión

4.1. Discusión por objetivos:

El objetivo general de la investigación ha sido Determinar la relación entre El Clima Laboral y la Rotación del personal en el Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018, el presente estudio tiene similitud con el objetivo de la investigación realizada por Rueda y Plazas (2016), con su investigación para obtener el título de Licenciada en Psicología Industrial/organizacional en Bogotá que tiene como título “Causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos, Talleres y Montajes S.A. Las autoras plantearon como principal objetivo identificar las causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos Talleres y Montajes S.A. en Bogotá D.C. a fin de presentar un informe de resultados que facilite la toma de decisiones por parte de la organización para el año 2016. La investigación fue de carácter cuantitativo-descriptivo. Por lo tanto, los resultados fueron que el 43% de los trabajadores no se sientes identificados con la empresa, por otro lado, concluyó que la manera de cómo influye la identidad organizacional en la rotación de personal es por medio de la motivación personal y de observación, la comunicación, el trato, compromiso y satisfacción laboral de los empleados hacia la empresa.

4.2. Discusión por metodología

La metodología de la investigación utiliza el hipotético- deductivo, fue del tipo aplicada, con un nivel descriptivo – correlacional y un diseño no experimental transversal, ya que se usaron instrumentos estadísticos para la recolección y análisis de la investigación, y gracias a ello se describió la relación que existe entre ambas variables de estudio, la metodología de la investigación guarda similitud con la investigación de Monteza (2017), con su investigación para obtener el grado académico de Maestría que tiene como título “Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016”. La autora planteó como principal objetivo establecer la relación existente entre el nivel de clima laboral y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, así también la autora utilizo la investigación descriptiva correlacional, por lo que el 56% de trabajadores indican que hay relación. Por otro lado, llego a la conclusión que existe un vínculo directo y significativo de las variables.

4.3. Discusión por teoría

La investigación tiene como variable 1: el clima laboral y como variable 2: la rotación del personal, por lo tanto, se aceptan las teorías de la investigación:

La investigación planteada por Bordas (2016) indicó que el clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, el desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y, por tanto, medio desde punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aun reflejado el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios.

También en este sentido, consideramos que el clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización. Así mismo guarda similitud en la investigación de Likert (1976) propuso la existencia de dos grandes de clima organizacional, o sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Estos sistemas son explicados con gran claridad por Brunet (1987).

Clima de tipo autoritarismo explotador: se caracteriza por la falta de confianza en sus empleados por parte de la dirección. Es la alta dirección quien toma las decisiones y fija los objetivos y los impone a la organización.

Clima de tipo autoritarismo paternalista: la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

Clima de tipo consultivo: la dirección que evoluciona hacia un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero también se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

Clima de tipo participativo en grupo: la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización

y muy bien integrados en cada uno de sus niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Estos cuatro sistemas propuestos por Likert implican diversas fórmulas de administración empresarial. Como consecuencia de sus investigaciones, Likert comprobó que cuanto más próximo del sistema 4 este situado el estilo de administración de la empresa mayor será la probabilidad de que exista una alta productividad.

Ambos autores coinciden con las teorías. Cuando el clima es percibido como favorable, las personas se sentirán más comprometidas e identificadas con la empresa, lo que se permitirá participar activamente en el cumplimiento de sus funciones, de manera contraria, un clima negativo, contribuye a generar mayor dificultad en el desarrollo de los procesos organizacionales.

4.4. Discusión por conclusión

La investigación muestra como conclusiones que existe relación entre el clima laboral y la rotación de personal, por lo que se puede decir que el clima laboral es un indicador importante que cualquier empresa debería tomar en cuenta, porque de éste depende la permanencia y el desempeño de los trabajadores que forman parte de ella. La empresa objeto del estudio, podrá conocer cómo es el clima predominante en la empresa, y debido a que, si existe una ascendente rotación del personal, ellos podrán tomar medidas correctivas para el mejoramiento de esta situación, y así evitar la fuga de personal a otras empresas.

La conclusión guarda semejanza con la investigación propuesta por Lucano, Chávez y Flores (2016), con su investigación para adquirir el título de licenciado de administración en la universidad privada del norte en Lima y que tiene como título “Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una de una empresa textil”. Las autoras plantearon así su principal objetivo establecer si el clima laboral está relacionado directamente con la rotación de personal de la empresa textil, el diseño de la investigación fue correlacional-causal, por lo que los resultados indican que el 54% de los colaboradores renunciarían por mejores oportunidades, las autoras llegaron a la conclusión que la calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los colaboradores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa es un ambiente de mayor confianza y respeto.

De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la prueba de Spearman se demostró con un 95% de confianza y se obtuvo como resultado un valor inferior al nivel de significancia, teniendo un valor de significancia bilateral de $p= 0.000$ menor $\alpha=0.05$. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, así mismo existe una correlación de $R=0.807$, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre las variables el clima laboral y la rotación del personal en la empresa estudio estrada abogados surco-2018., en una muestra de 40, la que se demuestra en la Tabla N° 11; por lo tanto la variable el clima laboral y la rotación del personal tienen una correlación positiva alta.

La investigación muestra que existe relación entre la variable el clima laboral y la rotación del personal, así mismo la aplicación de acciones para mejorar de clima laboral hará que los colaboradores mejoren su desempeño laboral y esto se verá reflejado en la calidad de servicio brindado a los clientes. De igual manera, esta investigación podrá servir de base, para conocer el clima laboral de cualquier empresa, ya que brinda los elementos suficientes para identificar el clima laboral de una organización, conocer los factores que lo determinan y el efecto que tiene sobre la rotación de los trabajadores en la organización.

V. Conclusión

Primera: Se determinó que el clima laboral tiene relación con la rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados Surco – 2018, de lo cual lo sustentamos con el coeficiente de Rho Spearman es de 0.807, se concluye que si existiera un buen clima laboral la rotación del personal sería mínima.

Segunda: Se determinó que la motivación tiene relación con la rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados Surco – 2018, de lo cual lo sustentamos con el coeficiente de Rho Spearman es de 0.697, se concluye que si los trabajadores están motivados la rotación del personal sería mínima.

Tercera: Se determinó que el ambiente laboral tiene relación con la rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados Surco – 2018, de lo cual lo sustentamos con el coeficiente de Rho Spearman es de 0.749, se concluye que si existiera un ambiente laboral bueno la rotación del personal sería mínima.

Cuarta: Se determinó que el liderazgo tiene relación con la rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados Surco – 2018, de lo cual lo sustentamos con el coeficiente de Rho Spearman es de 0.681, se concluye que si existiera un buen liderazgo la rotación del personal sería mínima.

VI. Recomendaciones

Primera: se recomienda medir el índice de rotación de personal en un periodo determinado de tiempo para llevar un control eficaz a cerca de la rotación que existe actualmente en la empresa, acompañado a ello preguntas para saber los motivos de renuncia.

Segunda: Evaluar la motivación del personal dos veces por año con la finalidad de conocer más de cerca sus necesidades, expectativas, sus metas que permita verificar las brechas existentes entre lo ideal y lo real en el personal con la ayuda de planes de capacitación. Los mismos que formarán parte del plan de acción donde se propone con la ayuda de la empresa capacitaciones, seminarios y motivación que permitan levantar su autoestima, sus ganas de trabajar y su compromiso con la institución, un trabajo con excelencia para beneficio mutuo en general todos estos factores permitirán disminuir la rotación. Ofrecer al empleado todas las herramientas necesarias, tanto en lo profesional como en lo humano, para cambiar la actitud monótona y costumbrista que se ha generado en los operarios.

Tercera: Crear un ambiente cordial de trabajo, propiciar una atmósfera de respeto entre los trabajadores y los jefes inmediatos haciendo hincapié en que el factor humano es lo más importante para la consecución de los objetivos de la empresa. Además de trabajar en el ambiente laboral para lograr la participación de los trabajadores y con ello fomentar la cooperación y el sentido de pertenencia en los trabajadores.

Dado lo anterior se espera que se logre disminuir el índice de rotación del personal de no ser tan necesario realizar ese proceso, a través de los planteamientos realizados en el presente trabajo generando satisfacción en los trabajadores y alcanzando razonablemente los objetivos institucionales.

Cuarta: Otorgar la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones, incentivando a hacerlos sentir importantes para la institución, esto permitirá recopilar sugerencias valiosas para la institución, creando equipos de trabajo que les permita convivir mayor tiempo entre compañeros, crear áreas de esparcimiento donde el trabajador pueda recrearse al menos quince minutos al día para liberarlos del estrés diario que genera muchas veces la carga laboral que manifiestan los resultados, así logran mantener a los trabajadores motivados y con la mente puesta solo en las funciones que realizaran, mas no en el estrés y presión que este genera.

VII. Referencias

Barrantes, F. (2017). Clima Laboral y su Influencia en la Rotación de Personal en la Empresa Cineplex S.A., Distrito de Comas, Lima (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3066/Barrantes_GF.L.pdf?sequence=6&isAllowed=y.

Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educación.

Bordas, M. (2016). Gestion estratégica del Clima Laboral. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Castillo, J. (2006). Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad. Bogotá: ECOE ediciones.

Criollo, L. (2014). Clima laboral y rotación del personal motorizado en la empresa Sodetur S.A (Tesis de grado). Universidad Central de Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>.

Chávez, A. y Flores, L. (2016). Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una de una empresa textil (Tesis de grado). Universidad Privada del Norte. Lima. Recuperado de:

<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9911/Ch%C3%A1vez%20Salda%C3%B1a%20C3%81ngela%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos (1° Edición). México: Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I. (1999). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw-Hill.

- Chiavenato, I. (1999). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos general de la administración (5° Edición)*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración (7° Edición)*. México: Mc Graw-Hill.
- Díaz, G. (2013). *Identidad organizacional y rotación de personal (Estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el municipio de Quetzaltenango) (Tesis de grado)*. Universidad Rafael 5awLandívar. Guatemala. Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Diaz-Glenda.pdf>.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Florida: Pearson Educación.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Florida: ADDISON-WESLEY.
- Flores, R., Abreu, L. y Badii, M. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas (Tesis de grado)*. Recuperado de:
<http://www.spentamexico.org/v3-n1/3%281%29%2065-99.pdf>.
- Falcón, C. (2017). *Clima laboral y su relación con la rotación del personal administrativo de la red de Salud Lima Norte IV – Puente piedra (Tesis de grado)*. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3170/Falc%F3n_E_CJ.pdf?sequence=6.
- Gomez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdova: Editorial Brujas.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). México: McGRAW-HILL.

Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J. (2005). Administración: Un enfoque basado en competencias. Florida: Thomson Learning.

Kuznik, A., Hurtado, A. & Espinal, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. Características metodológicas. MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación.

Louffat, E. (2016). Evaluando el desempeño del personal. México: Pearson Educación.

March, J., Simon, H. (1993). Organizations. Florida: Wiley.

Mondy, J. (2005). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.

Méndez, C. (2009). Tecnologías y herramientas de gestión. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.

Mario, E. (2009). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas en la ciudad de Buenos Aires (Tesis de grado). Universidad Politécnica de Valencia. Argentina. Recuperado de:
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf>.

Monteza, A. (2017) Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/789/monteza_ia.pdf?sequence=1.

Normativa laboral Recuperado de:
... via Definicion ABC <https://www.definicionabc.com/derecho/normativa-laboral.php>

Palomo, M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC EDITORIAL.

Rubio, J. (2005). Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales. España: Ediciones Díaz de Santos.

Tracy, B. (2014). Liderazgo. New York: Graciela Lelli.

Toro, I. y Parra, R. (2006). Método y conocimiento: Metodología de la investigación.

Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA158&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj08dH1rv_TAhXIeSYKHcotAdcQ6AEIITAA#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental&f=false.

Vargas, Y. y Meza, O. (2017). Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call Center (Tesis de grado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Recuperado de:

[file:///C:/Users/GENNY/Downloads/2017_Vargas_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-laboral-y-la-rotaci%C3%B3n-del-personal%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/GENNY/Downloads/2017_Vargas_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-laboral-y-la-rotaci%C3%B3n-del-personal%20(5).pdf).

Anexos

ANEXO 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre El Clima Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018?</p> <p>Problema Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre La Motivación y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre El ambiente Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre El Clima Laboral y la Rotación del personal en el Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre La Motivación y la Rotación del personal en el Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.</p> <p>Determinar la relación entre El ambiente Laboral y la Rotación del personal en el Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.</p> <p>Determinar la relación entre Liderazgo y la Rotación del personal en el Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Existe Relación entre El Clima Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018</p> <p>Hipótesis específicas Existe Relación entre La Motivación y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018</p> <p>Existe Relación entre El ambiente Laboral y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018</p> <p>Existe Relación entre Liderazgo y La Rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados SAC, Surco – 2018</p>	<p>Tipo de la Investigación Aplicada</p> <p>Método de la investigación Hipotético deductivo</p> <p>Diseño de la Investigación NO EXPERIMENTAL TRANSVERSAL</p> <p>Nivel de la investigación DESCRIPTIVO – CORRELACIONAL</p> <p>Población 40 trabajadores de la empresa Estudio Estrada Abogados</p> <p>Muestra 40 trabajadores, por ser pequeña será censal</p>

ANEXO 2

Instrumento de Medición

Estimado(a) Trabajador(a): El presente cuestionario tiene como finalidad conocer la relación existente entre El clima laboral y la Rotación de personal en la Empresa Estudio Estrada Abogados, Surco -2018. Gracias por su colaboración.

DATOS ESPECÍFICOS	
N	Nunca
CN	Casi Nunca
R	Regularmente
CS	Casi Siempre
S	Siempre

INSTRUCCIONES:

- Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta.
- Por favor escoger solo una opción en cada pregunta.

VARIABLE X: CLIMA LABORAL						
DIMENSIÓN 1: Motivación		N	CN	R	CS	S
1	¿Recibo algún reconocimiento por mi trabajo realizado?					
2	¿Las horas extra que realizo son recompensadas?					
3	¿Me siento satisfecho trabajando en el Estudio Estrada?					
4	¿Recibo algún incentivo extra por parte de la empresa estudio?					
DIMENSIÓN 2: Ambiente Laboral		N	CN	R	CS	S
5	¿La comunicación en mi centro de trabajo es efectiva / cordial?					
6	¿Existe participación y trabajo en equipo en mi empresa?					
7	¿He sentido carga de trabajo en mi empresa?					
8	¿Mi empresa cuenta con las políticas laborales necesarias?					
DIMENSIÓN 3: Liderazgo		N	CN	R	CS	S
9	¿Siento que mi jefe inmediato maneja un tipo de liderazgo transaccional?					
10	¿Mis opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por mi jefe?					

Fuente: Elaboración propia

Instrumento de Medición

Estimado(a) Trabajador(a): El presente cuestionario tiene como finalidad conocer la relación existente entre El clima laboral y la Rotación de personal en la Empresa Estudio Estrada Abogados, Surco -2018. Gracias por su colaboración.

DATOS ESPECIFICOS		
MA	MUY ALTO	5
A	ALTO	4
M	MEDIO	3
B	BAJO	2
MB	MUY BAJO	1

INSTRUCCIONES:

- Indique el nivel de importancia como causa de rotación
- Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta
- Por favor escoger solo una opción en cada pregunta.

VARIABLE Y: Rotación del Personal						
DIMENSIÓN 1: Factores internos de intensión de rotación		MA	A	M	B	MB
11	¿La causa de rotación se realiza cuando el trabajo que realizo no corresponde al perfil para el cual me contrataron?					
12	¿Sera motivo de renuncia cuando mi empresa no me facilita los recursos e infraestructura necesarios?					
13	¿Sera causa de renuncia cuando la remuneración que percibo no cubre mis expectativas o necesidades?					
14	¿Sera motivo de renuncia cuando mi empresa no cumple con otorgarme los beneficios laborales correspondientes?					
DIMENSIÓN 2: Factores externos de intensión de rotación		MA	A	M	B	MB
15	¿Sera motivo de renuncia cuando hay empresas con mejores ofertas laborales?					
16	¿Sera motivo de renuncia cuando existe cambios en la normativa laboral?					
17	¿Sera motivo de renuncia cuando paso por problemas personales o familiares?					

Fuente: Elaboración propia

Muchas Gracias Por su Colaboración.

ANEXO 3

Aspectos administrativos

Recursos y presupuesto

A continuación, se presenta los recursos que fueron necesarios para desarrollar la presente investigación.

Tabla 7

Presupuesto				
Código del Clasificador MEF	Descripción	Costo Unitario	Cantidad	Costo Total
1. Materiales y útiles de oficina				
1.1	500 hojas Bond Atlas	12	20	S/ 240.00
1.1	CD	2	5	S/ 10.00
1.1	Anillado	3	9	S/ 27.00
1.1	Archivador lomo ancho BANTEX	15	3	S/ 45.00
1.1	Bolígrafo PILOT wingel bl-wg-5 negro	2	8	S/ 16.00
1.1	Memoria USB 16 Gb TEAM C151 azul	35	2	S/ 70.00
2. Servicios				
2.1	Movilidad para el estudiante investigador	50	20	S/.1000.00
2.1	Movilidad para estudiantes de apoyo	50	4	S/.200.00
2.1	Servicios de fotocopiado/impresión	0.5	800	S/. 400.00
2.1	Refrigerio estudiantes investigador	30	20	S/.600.00
RESUMEN				
1	Materiales			S/.408.00
2	Servicios			S/.2200.00
			Total	S/. 2608.00

Fuente: Elaboración propia.

Financiamiento

El financiamiento para la presente investigación es asumido en su totalidad por el responsable de la investigación.

Cronograma

En la siguiente tabla, se muestra el proceso que se va a utilizar para desarrollar la presente investigación.

Tabla 8

Cronograma de ejecución de la investigación

Actividades	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	Se m	
1. Reunión de	■							■						■			
2. Presentación del Esquema de desarrollo de proyecto de	■																
3. Validez y confiabilidad del instrumento de		■															
4. Recolección de datos			■	■	■												
5. Procesamiento y tratamiento estadístico de						■	■										
6. JORNADA DE INVESTIGACIÓN N ^o							■										
7. Descripción de resultados								■									
8. Discusión de los resultados y redacción de la tesis									■								
9. Conclusiones y Recomendaciones										■							
10. Entrega preliminar de la tesis para su											■						
11. Presenta la tesis completa con las observaciones												■					
12. Revisión y observación del informe de tesis por los jurados													■				
13. JORNADA DE INVESTIGACIÓN N ^o 2															■	■	■

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 4

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

Título de la investigación: “El clima laboral y su relación con la Rotación del personal en la Empresa Estudio Estrada Abogados, Surco 2018”							
Apellidos y nombres del investigador: Tasayco Gonzales, Shirley Carolay							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CLIMA LABORAL	MOTIVACION	RECONOCIMIENTO	¿Recibo algún reconocimiento por mi trabajo realizado?	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre			
		HORAS EXTRA	¿Las horas extra que realizo son recompensadas?				
		SATISFACCION	¿Me siento satisfecho trabajando en el Estudio Estrada?				
		INCENTIVOS	¿Recibo algún incentivo extra por parte de la empresa estudio?				
	AMBIENTE LABORAL	COMUNICACIÓN	¿La comunicación en mi centro de trabajo es efectiva / cordial?				
		TRABAJO EN EQUIPO	¿Existe participación y trabajo en equipo en mi empresa?				
		CARGA DE TRABAJO	¿He sentido carga de trabajo en mi estudio?				
	LIDERAZGO	POLITICAS DE TRABAJO	¿Mi empresa cuenta con las políticas laborales necesarias?				
		TRANSACCIONAL	¿Siento que mi jefe inmediato maneja un tipo de liderazgo transaccional?				
	ROTACION DEL PERSONAL	FACTORES INTERNOS DE INTENSIÓN DE ROTACIÓN	TRANSFORMACIONAL		¿Mis opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por mi jefe?	MB = Muy bajo B= Bajo M= Medio A= Alto MA= Muy Alto	
PERFIL DE PUESTO			¿La causa de rotación se realiza cuando el trabajo que realizo no corresponde al perfil para el cual me contrataron?				
RECURSOS E INFRAESTRUCTURA			¿Sera motivo de renuncia cuando mi empresa no me facilita los recursos e infraestructura necesarios?				
REMUNERACIÓN			¿Sera causa de renuncia cuando la remuneración que percibo no cubre mis expectativas o necesidades?				
BENEFICIOS		¿Sera motivo de renuncia cuando mi empresa no cumple con otorgarme los beneficios laborales correspondientes?					
FACTORES EXTERNOS DE INTENSIÓN DE ROTACIÓN		OPORTUNIDAD LABORAL	¿Sera motivo de renuncia cuando hay empresas con mejores ofertas laborales?				
		CAMBIOS DE LA NORMATIVA LABORAL	¿Sera motivo de renuncia cuando existe cambios en la normativa laboral?				
	MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES	¿Sera motivo de renuncia cuando paso por problemas personales o familiares?					
Firma del experto:			Fecha ____/____/____				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 5

Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

Lima, 21 de noviembre del 2018

Estimado Dra.: *Martinez Zavala, Maria Dolores*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "El clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa Estudio estrada abogados Surco - 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

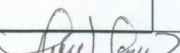
Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,

Tasayco Gonzales, Shirley Carolay
DNI:*71475104*.....

ANEXO 4

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

Título de la investigación: "El clima laboral y su relación con la Rotación del personal en la Empresa Estudio Estrada Abogados, Surco 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Tasayco Gonzales, Shirley Carolay							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Martínez Zarala Elvira Dobos							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
CLIMA LABORAL	MOTIVACION	RECONOCIMIENTO	¿Recibo algún reconocimiento por mi trabajo realizado?	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		HORAS EXTRA	¿Las horas extra que realizo son recompensadas?		/		
		SATISFACCION	¿Me siento satisfecho trabajando en el Estudio Estrada?		/		
		INCENTIVOS	¿Recibo algún incentivo extra por parte de la empresa estudio?		/		
	AMBIENTE LABORAL	COMUNICACIÓN	¿La comunicación en mi centro de trabajo es efectiva / cordial?		/		
		TRABAJO EN EQUIPO	¿Existe participación y trabajo en equipo en mi empresa?		/		
		CARGA DE TRABAJO	¿He sentido carga de trabajo en mi estudio?		/		
	LIDERAZGO	POLITICAS DE TRABAJO	¿Mi empresa cuenta con las políticas laborales necesarias?		/		
		TRANSACCIONAL	¿Siento que mi jefe inmediato maneja un tipo de liderazgo transaccional?		/		
		TRANSFORMACIONAL	¿Mis opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por mi jefe?		/		
ROTACION DEL PERSONAL	FACTORES INTERNOS DE INTENSIÓN DE ROTACIÓN	PERFIL DE PUESTO	¿La causa de rotación se realiza cuando el trabajo que realizo no corresponde al perfil para el cual me contrataron?	MB = Muy bajo B= Bajo M= Medio A= Alto MA= Muy Alto	/		
		RECURSOS E INFRAESTRUCTURA	¿Sera motivo de renuncia cuando mi empresa no me facilita los recursos e infraestructura necesarios?		/		
		REMUNERACIÓN	¿Sera causa de renuncia cuando la remuneración que percibo no cubre mis expectativas o necesidades?		/		
		BENEFICIOS	¿Sera motivo de renuncia cuando mi empresa no cumple con otorgarme los beneficios laborales correspondientes?		/		
	FACTORES EXTERNOS DE INTENSIÓN DE ROTACIÓN	OPORTUNIDAD LABORAL	¿Sera motivo de renuncia cuando hay empresas con mejores ofertas laborales?		/		
		CAMBIOS DE LA NORMATIVA LABORAL	¿Sera motivo de renuncia cuando existe cambios en la normativa laboral?		/		
		MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES	¿Sera motivo de renuncia cuando paso por problemas personales o familiares?		/		
Firma del experto: 			Fecha 21/11/2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 21 de noviembre del 2018

Estimado Dr.: *Castilla Castillo, Pedro*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "El clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa Estudio estrada abogados Surco - 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- d) Problemas e hipótesis de investigación.
- e) Instrumento de obtención de datos
- f) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,

Tasayco Gonzales, Shirley Carolay

DNI: *71475104*.....

ANEXO 4

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

Título de la investigación: "El clima laboral y su relación con la Rotación del personal en la Empresa Estudio Estrada Abogados, Surco 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Tasayco Gonzales, Shirley Carolay							
Apellidos y nombres del experto: DR. CASTILLA CASTILLO PEDRO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CLIMA LABORAL	MOTIVACION	RECONOCIMIENTO	¿Recibo algún reconocimiento por mi trabajo realizado?	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		HORAS EXTRA	¿Las horas extra que realizo son recompensadas?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		SATISFACCION	¿Me siento satisfecho trabajando en el Estudio Estrada?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		INCENTIVOS	¿Recibo algún incentivo extra por parte de la empresa estudio?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	AMBIENTE LABORAL	COMUNICACIÓN	¿La comunicación en mi centro de trabajo es efectiva / cordial?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		TRABAJO EN EQUIPO	¿Existe participación y trabajo en equipo en mi empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		CARGA DE TRABAJO	¿He sentido carga de trabajo en mi estudio?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	LIDERAZGO	POLITICAS DE TRABAJO	¿Mi empresa cuenta con las políticas laborales necesarias?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		TRANSACCIONAL	¿Siento que mi jefe inmediato maneja un tipo de liderazgo transaccional?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		TRANSFORMACIONAL	¿Mis opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por mi jefe?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
ROTACION DEL PERSONAL	FACTORES INTERNOS DE INTENSIÓN DE ROTACIÓN	PERFIL DE PUESTO	¿La causa de rotación se realiza cuando el trabajo que realizo no corresponde al perfil para el cual me contrataron?	MB = Muy bajo B= Bajo M= Medio A= Alto MA= Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		RECURSOS E INFRAESTRUCTURA	¿Sera motivo de renuncia cuando mi empresa no me facilita los recursos e infraestructura necesarios?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		REMUNERACIÓN	¿Sera causa de renuncia cuando la remuneración que percibo no cubre mis expectativas o necesidades?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		BENEFICIOS	¿Sera motivo de renuncia cuando mi empresa no cumple con otorgarme los beneficios laborales correspondientes?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	FACTORES EXTERNOS DE INTENSIÓN DE ROTACIÓN	OPORTUNIDAD LABORAL	¿Sera motivo de renuncia cuando hay empresas con mejores ofertas laborales?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		CAMBIOS DE LA NORMATIVA LABORAL	¿Sera motivo de renuncia cuando existe cambios en la normativa laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES	¿Sera motivo de renuncia cuando paso por problemas personales o familiares?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Firma del experto:			Fecha 21/11/2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 6

Base de datos

SHIRLEY TASAYCO GONZALES 07-11-18.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	1.- ¿Recibo algún re...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	2.- ¿Las horas extra ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	3.- ¿Me siento satisf...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	4.- ¿Recibo algún inc...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	5.- ¿La comunicació...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	6.- ¿Existe participa...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	7.- ¿He sentido carg...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	8.- ¿Mi empresa cue...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	9.- ¿Siento que mi je...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	10.- ¿Mis opiniones ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	11.- ¿La causa de ro...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	12.- ¿Sera motivo de...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	13.- ¿Sera causa de ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	14.- ¿Sera motivo de...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	15.- ¿Sera motivo de...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	16.- ¿Sera motivo de...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	17.- ¿Sera motivo de...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Suma	Númerico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	SumMoti	Númerico	8	2	motivación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	SumAmbi	Númerico	8	2	ambiente Laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	SumLide	Númerico	8	2	liderazgo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	Var1	Númerico	8	2	CLIMA LABORAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	SumFint	Númerico	8	2	factores internos de i...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	SumFext	Númerico	8	2	factores externos de ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
25	Var2	Númerico	8	2	ROTACIÓN DEL PE...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
26	MOTI	Númerico	8	2	MOTIVACIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
27	AMBI	Númerico	8	2	AMBIENTE LABORAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
28	LIDE	Númerico	8	2	LIDERAZGO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
29	varinde	Númerico	8	2	clima laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
30	FINT	Númerico	8	2	FACTORES INTERN...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
31	FEXT	Númerico	8	2	FACTORES EXTER...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

SHIRLEY TASAYCO GONZALES 07-11-18.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Suma
1	4	1	4	2	1	4	5	2	5	1	2	1	1	4	1	1	2	41,00
2	2	1	4	2	1	5	5	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	35,00
3	2	2	1	4	2	1	2	5	1	2	1	2	1	2	2	1	5	36,00
4	4	2	2	2	1	5	2	1	2	1	2	1	1	4	2	2	2	36,00
5	1	1	2	4	5	4	2	5	2	1	2	1	1	1	1	2	5	40,00
6	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	4	2	1	4	49,00
7	2	1	1	2	5	5	5	1	2	5	2	1	2	1	2	1	2	36,00
8	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	4	5	1	5	71,00
9	2	1	4	1	5	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	30,00
10	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	1	5	4	5	4	5	71,00
11	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	2	5	2	2	4	4	55,00
12	2	1	1	4	5	5	1	2	5	1	2	1	1	2	1	1	1	36,00
13	1	2	2	1	2	5	4	1	5	4	2	1	3	1	1	1	1	37,00
14	5	4	1	4	1	5	4	4	4	3	1	5	5	4	4	4	4	62,00
15	5	5	1	4	5	5	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	4	71,00
16	1	1	2	1	5	1	3	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	31,00
17	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	5	5	72,00
18	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	25,00
19	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	80,00
20	4	1	1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	69,00
21	3	3	1	2	5	5	2	1	5	1	2	1	1	4	1	1	2	40,00
22	1	2	4	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	30,00
23	2	1	1	5	2	4	2	4	4	4	1	2	5	2	4	4	5	52,00
24	2	1	3	4	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	5	37,00
25	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	77,00
26	1	3	1	2	3	3	2	1	5	2	1	2	3	1	3	1	2	36,00
27	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	1	2	5	2	4	5	5	66,00
28	3	3	2	4	4	1	3	2	2	3	3	2	5	4	3	2	5	51,00
29	2	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	52,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Yo, Pedro Constante Costilla Castillo docente de la Facultad Ciencias empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Los Olivos, revisor de la tesis titulada "EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ESTUDIO ESTRADA ABOGADOS SURCO-2018" de la estudiante Shirly Carolay Tasayco Gonzales, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **29 %** verificable en el reporte de originalidad del programa **Turnitin**.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.



Lima, 29 de noviembre del 2018


.....
Firma

Dr. Pedro Constante Costilla Castillo


DNI: 09925834

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Resumen de coincidencias

29 %

1	repositorio.eiposgrado...	Fuente de Internet	3 %
2	ru.ieec.unam.mx	Fuente de Internet	1 %
3	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.uancv.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
6	repository.usta.edu.co	Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
8	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
9	repositorio.uladech.ed...	Fuente de Internet	1 %
10	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ESTUDIO ESTRADA ABOGADOS SURCO-2018.
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
AUTORA
TASAYCO GONZALES, SHIRLEY CAROLAY
ASESOR
Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
LIMA - PERÚ
Año 2018



Handwritten signature in blue ink.



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

SHIRLY CAROLAY TASAYCO GONZALES identificado con DNI N°7147510,
egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad
César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado "El clima laboral y su relación
con la rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados Surco-
2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto
Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



sj

FIRMA

DNI: 7147510

FECHA: 29 de noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN
DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ESTUDIO ESTRADA
ABOGADOS SURCO-2018.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

TASAYCO GONZALES, SHIRLY CAROLAY

ASESOR

Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018



El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Tasayco Gonzales Shiry Carolay cuyo título es: "El clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados Surco-2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) dieciséis (letras).

Lima 29 de noviembre del 2018



.....

Dr. Victor Demetrio, Dávila Arenaza

PRESIDENTE



.....

Dra. María, Martínez Zavala

SECRETARIA



.....

Dr. Pedro Constante, Costilla Castillo

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA EL:

Srta. TASAYCO GONZALES SHIRLY CAROLAY

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

EL CLIMA LABORAL Y SU RELACION CON LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA ESTUDIO ESTRADA ABOGADOS SURCO – 2018.

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 29 DE NOVIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN : 16




Dr. TANTALEAN TAPIA IVAN ORLANDO