



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN DE
PERSONAL EN LA EMPRESA CINEPLEX S.A., DISTRITO DE COMAS,
LIMA - AÑO 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

FIGRELLA LIZBETH BARRANTES GONZÁLEZ

ASESOR:

DR. VÍCTOR DEMETRIO DÁVILA ARENAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA –PERÚ

2017

Página del Jurado

.....
Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza

.....
Dr(a) SECRETARIO

.....
Dr(a) VOCAL

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres Ysabel y Martin que son mi motivación de cada día, brindándome la fortaleza necesaria para poder culminar todos mis proyectos guiados bajo la mano de Dios.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por transmitirme la fortaleza necesaria para seguir adelante, así como también doy gracias a cada uno de los profesores por todas las experiencias compartidas.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Fiorella Lizbeth Barrantes González identificado con D.N.I N° 72411475, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, 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 César Vallejo.

Lima 04 de julio de 2017.

.....
Fiorella Lizbeth Barrantes González

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y su influencia en la rotación de personal en la empresa Cineplex S.A., distrito de Comas, Lima - año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de *Licenciada en Administración*.

Fiorella Lizbeth Barrantes González

Índice

Caratula	
Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
1. Introducción	9
1.1. Realidad Problemática	.10
1.2. Trabajos previos	11
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	23
1.4.1. Problema General	23
1.4.2. Problema Específicos	23
1.5. Justificación del problema	23
1.6. Objetivos	24
1.6.1. Objetivo General	24
1.6.2. Objetivo Específicos	24
1.7. Hipótesis	25
1.7.1. Hipótesis General	25
1.7.2. Hipótesis Específicos	25
2. Método	25
2.1. Diseño de la investigación	25
2.2. Tipo de la investigación	26
2.3. Variables y operacionalizacion	27

2.3.1.	Variables	27
2.3.2.	Operacionalizacion	27
2.4.	Población, muestra y muestreo	35
2.4.1.	Población	35
2.4.2.	Muestra	35
2.4.3.	Muestreo	36
2.5.	Técnicas de recolección de datos	37
2.6.	Método de análisis de datos	39
2.7.	Aspectos éticos	40
3.	Resultados	41
3.1.	Prueba de normalidad	41
3.2.	Contrastación de hipótesis	43
3.3.	Resultado por dimensiones	47
4.	Discusión	49
5.	Conclusiones	54
6.	Recomendaciones	55
7.	Referencias Bibliográficas	56
	Anexos	57

RESUMEN

La presente investigación “El clima organizacional y su influencia en la rotación del personal en la empresa Cineplex S.A.”, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la rotación del personal. Donde la población que ha sido compuesta por 75 trabajadores dentro de la empresa Cineplex S.A. Del cual se llevó al cálculo con una muestra de 62 colaboradores. Los datos han sido ya que con este, se tiene personal motivado, competitivo y productivo, lo que conlleva a un mejor desempeño de las personas, disminuyendo el índice de rotación de personal; reduciendo en costos por capacitación, reclutamiento y selección. En el presente estudio se busca determinar la influencia del clima organizacional en la rotación de personal de la empresa Cineplanet, distrito de Comas - Lima. Basando la investigación en 74 colaboradores, tomando una muestra a 62 de ellos; en el presente estudio se presentan los resultados de la investigación, la metodología y las evidencias que permiten sustentar la validez del instrumento.

Palabras clave: clima organizacional, productivo, rotación de personal.

ABSTRACT

The organizational climate is critical in organizations, and central to the turnover of a company. Because of the changes, many organizations have analyzed the importance of having a good working environment as this, you have motivated, competitive and productive workforce, leading to improved performance of individuals, decreasing the rate of staff turnover; reducing training costs, recruitment and selection. In the present study is to determine the influence of organizational climate in the turnover of the company Cineplanet district of Comas - Lima. 74 Basing research collaborators, taking a sample 62 of them; in this study the results of the research, methodology and evidence that substantiate the validity of the instrument are presented.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional se viene dando una gran importancia al clima organizacional que se genera en las empresas de hoy en día. Para muchas empresas que se consideran competitivas es muy importante tener un buen clima organizacional con la finalidad de retener así a sus colaboradores logrando que la rotación de personal no sea excesiva. Por rotación de personal entendemos que se refiere al movimiento de trabajadores que entran y salen de una organización.

Es absolutamente necesario preocuparse o enfocarse en la gestión del talento humano ya que si nuestro personal no se siente cómodo en la empresa lo único que conseguiremos a corto o largo plazo es que se marchen; perdiendo así en el mejor de los casos a buenos empleados que puedan aportar todas sus habilidades y conocimientos para la organización.

El talento humano es quien en la realidad de la organización está en contacto día a día con los clientes, cerrando contratos, produciendo, siendo un generador de ideas; logrando así poder satisfacer las necesidades que demanden los clientes. Cada actitud y conducta se verá reflejada en el éxito de la organización. Por ello, es importante lograr el compromiso de los colaboradores consiguiendo la integración correcta del talento humana. Si la organización refleja seguridad y confianza será debido al bajo nivel de rotación de personal, siendo importante la motivación y la satisfacción laboral de los empleados.

En el artículo “Los efectos de una alta rotación de personal en las compañías” HAMEL EN EL AÑO 2016 NOS explica que actualmente las empresas contratan y capacitan empleados para que puedan desempeñar las labores necesarias en la operación y generación de ingresos. Las organizaciones dependen de sus empleados para lograr el éxito, pero éstos pueden renunciar por diversos motivos, como una mejor oportunidad laboral en otra compañía, jubilación o continuar su educación. La rotación de personal describe la tasa a la que una organización debe reemplazar sus

colaboradores. Una alta rotación de personal puede ser perjudicial al querer brindar un servicio de calidad a los clientes. En consecuencia a una alta rotación sería el incremento en costos sobre contratación y capacitación de nuevos colaboradores; lo que conllevaría a que cierto personal con experiencia realicen labores de entrenamiento al nuevo personal dejando así de lado sus propias labores.

La presente investigación tiene como objeto de estudio a los trabajadores de la empresa Cineplanet del distrito de Comas; entre ellos a auxiliares de servicio, entrenadores, jefaturas, asistente administrativo y gerente de complejo. Cuya problemática en esta investigación consiste en determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la rotación de personal de dicha empresa.

Actualmente en Cineplanet del distrito de Comas cuenta con 48 trabajadores. Cineplanet es una empresa que se dedica al entretenimiento de las familias mediante la proyección de películas. Al ser una empresa enfocada en brindar un buen servicio a sus clientes se preocupan en el clima organizacional de la empresa así como también en su talento humano, ya que son los trabajadores quienes tienen el mayor contacto con los clientes; y por ende son el reflejo o imagen de la empresa.

En los últimos años la empresa Cineplanet ha ido bajando su buen nivel de clima organizacional según el “Great Place to Work” y a pesar que aún se encuentra entre las diez mejores empresas para laborar, con la presente investigación queremos demostrar que si no manejan un buen clima organizacional su índice de rotación de personal va a ir aumentado; lo que podría ser perjudicial ya que contar con demasiado personal nuevo implicaría estar realizando continuas capacitaciones, fidelizarlos con la empresa y que se sientan comprometidos para evitar renuncias voluntarias.

En Cineplanet del distrito de Comas actualmente cuentan con un gerente que según nos informa viene trabajando en dicha sede desde principios de este año 2016 ya que hubo muchos cambios de gerente lo que generó cierta incomodidad y confusión en los trabajadores de no saber quién estaría a cargo

de la empresa, por ello se está trabajando para mejorar el clima organizacional de la empresa contribuyendo a la disminución del índice de rotación de personal. La empresa Cineplanet del distrito de Comas mensualmente es evaluada mediante auditorías internas enfocadas en procesos, atención al cliente, indicadores de gestión; entre ellos el índice de rotación de personal que no puede exceder al 5% lo que implicaría que como máximo puede existir una salida de tres trabajadores al mes, pero lo que la empresa quiere es retener a la mayor cantidad de trabajadores para que ellos puedan crecer profesionalmente haciendo línea de carrera. Además cada trimestre la empresa Cineplanet realiza evaluaciones internas sobre clima organizacional para poder detectar las cosas en las que tienen que mejorar.

Es importante por ello que el gerente sepa guiar a sus trabajadores, y así lo afirma Rojas R. gerente en Banco Estado Microempresas de México quien en una entrevista afirma que "La gente no renuncia a las organizaciones, renuncia a los malos líderes". Por ello que el gerente de Cineplex del distrito de Comas debe de tener el concepto de que las personas son lo más importante en una organización.

1.2. Trabajos previos

Para lograr llevar a cabo esta de investigación se ha revisado antecedentes que se encuentren relacionados a la tesis. A continuación se ha considerado mencionar las siguientes antecedentes:

1.2.1. Antecedentes internacionales:

En materia de estudio se encontró antecedentes que hacen referencia tales como:

Hernandez, Rojas (2011). En su tesis "*Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica*" presentada en la Universidad Icesi para obtener el Título de maestría en Administración con énfasis en gestión estratégica, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Santiago de Cali - Colombia.

Esta investigación tuvo como **objetivo general** crear un instrumento de medición de clima organizacional para una empresa farmacéutica, que permita diagnosticar las percepciones y sentimientos que tienen los trabajadores sobre las estructuras, procesos y condiciones de su medio laboral. Se **concluye** que el recurso humano es el capital empresarial más valioso, ya que es el que posee y desarrolla el know how organizacional; por esta razón se hace imperativo realizar mediciones de clima laboral al interior de las Empresas, ya que estas nos permiten conocer las percepciones de los colaboradores sobre su entorno y realizar intervenciones tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, etc., intervenciones que apuntan finalmente al cumplimiento del plan estratégico de la Organización. Además que la medición de clima laboral hace que las empresas conozcan las percepciones de los empleados acerca de las variables que más inciden en su comportamiento, lo que se refleja en su desempeño, es decir que permite saber cómo esas percepciones y/o representaciones hacen que los individuos se comporten o reaccionen de una determinada manera. Por último se afirma que el contar con un clima organizacional satisfactorio es importante para el logro de los objetivos estratégicos de la organización; cabe resaltar que no es todo lo que se necesita pero es un factor importante que aporta al logro de dichos objetivos, ya que muchos dependen del compromiso de las personas y si los colaboradores están contentos con el lugar donde trabajan, hacen sus actividades a gusto y son conscientes de su responsabilidad de hacerlo bien, esto traerá consigo que la empresa perdure, se mantenga productiva y en constante mejoramiento y crecimiento.

López (2004) en la tesis llamada “La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad”. Tiene como **objetivo general** el determinar las causas por las que existe la rotación personal dentro de las

pequeñas empresas y así mostrar diversas propuestas para su control. Se **concluyó** que no solo existen costos monetarios por la rotación del personal, sino que hay costos muy importantes tales como la importancia de la productividad, la moral de los empleados.

Cortés (2009) en la tesis que realizó llamada “Diagnostico del clima organizacional .Hospital Dr Luis F. Nachon, xalpa vr, 2009”. Se llega a la **conclusión** que el clima organizacional en el hospital es insatisfactorio, siendo la variable de liderazgo la que mejor puntuación obtuvo. El presente trabajo de investigación está aplicada en la administración de un hospital, en la cual se preocupan mucho por el clima de los trabajadores. El presente trabajo de este autor contribuye con mi investigación en la importancia que este le da, al clima organizacional como principal eje en la productividad de los empleados.

1.2.2. Antecedentes nacionales:

Ruiz (2015) “Clima Organizacional y su influye con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Socorro Cargo Express S.A. Los Olivos, 2015” (Tesis para obtener el título profesional de Administración) Universidad César Vallejo – Lima. El objetivo de la investigación es dar a conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de la Empresa Socorro Cargo Express S.A., Los Olivos; la población del estudio que se obtuvo fue de 158 colaboradores de la empresa Socorro Cargo Express S.A. hallando así una muestra de 112 colaboradores. De acuerdo al análisis se concluye que la hipótesis general tiene influencia con respecto al grado de significancia de valor 0.000 y de correlación 0.810, la metodología que se empleó para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al método cuantitativo, el diseño que de la investigación ha sido descriptivo correlacional y las técnicas de investigación empleadas han sido: la encuesta para recopilar información sobre la variable Independiente: Clima Organizacional y la variable dependiente: Desempeño Laboral.

Olortiga (2015) “Insatisfacción Laboral y su influye con la Rotación del Personal en el centro recreativo el Remanso S.A.C. Comas, 2015” (Tesis para obtener el título profesional de Administración) Universidad César Vallejo – Lima. Tiene como objetivo Se buscó determinar como la insatisfacción laboral se relaciona con la rotación de personal de los trabajadores de la institución. Esta investigación se ha realizado con una muestra significativa tomando como población al total de los 60 empleados, entre: administrativos, enfermeras y personal de limpieza. El total de la muestra fue conformada por 52 trabajadores. Por lo cual llega a concluir que si influye

Avalos (2015) “La Rotación del Personal y su influencia con la Calidad de Servicio de la empresa América Móvil Perú S.A.C. Miraflores, 2015” (Tesis para obtener el título profesional de Administración) Universidad César Vallejo – Lima. El Principal objetivo de la investigación es determinar cómo influye, La rotación de Personal y su Relación con la calidad de servicio de la empresa, Se ha considerado una Población conformada por 140 colaboradores que tiene relación directa con la atención al público usuario de América Móvil Perú SAC. Siendo una muestra estadística representativa, la misma que consta de 103 colaboradores, para lo cual se ha considerado un margen de error del 5% y 95% de aceptación. Se ha realizado el trabajo de campo, para lo cual se ha utilizado la Técnica de las encuestas, utilizando como Instrumentos un cuestionario de 20 preguntas por cada Variable. Dando como resultado una Confiabilidad del 90.6 %, y el grado relación de 86.6 %. de puestos acorde sus necesidades institucionales, su intención es dar valor a las competencias y cubrir mayores expectativas laborales. Concluyendo que las Sub variables identidad organizacional y renuncia en la rotación de personal, se relacionan positivamente en la presente investigación. Por, ultimo al ser un tipo de Investigación correlacional, se ha logrado identificar las sub variables que se relacionan negativamente y la sub variables se relaciona positivamente, ante la Variable Calidad de Servicios.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías científicas

Para diferentes autores la administración consiste dar una orientación, direccionar y controlar todo los esfuerzos de un grupo de individuos para el logro de las metas de las organizaciones; es por ello, que a continuación aremos mencion a esta teoría y el aporte que esta brinda a la variable independiente: estrategias corporativas.

Según Chiavenato (2006), afirma que:

“Los administradores son esenciales en cualquier empresa dinámica y exitosa, porque deben planear, organizar, dirigir y controlar las operaciones del negocio. Cualquiera que sea la organización, y las actividades involucradas de seleccionar gerentes y personal, establecer planes y directrices, evaluar resultados de desempeño evaluar y coordinar para conseguir que los objetivos deseados sean comunes para todas las organizaciones” (p.130).

Podemos rescatar, el énfasis que hace Chiavenato en esta teoría respecto al trabajo en conjunto para el logro de las metas; como es el caso de la aplicación de las estrategias corporativas, para así lograr los planes establecidos por cada organización.

1.3.2. Teoría relacionada con el Clima Organizacional

Chiavenato (2002, p.86) “El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los colaboradores de toda empresa, dependiendo del nivel de motivación de cada empleado”

Gan y Triginé (2013, p. 275) “El clima organizacional se refiere a lo que pueda percibir un integrante sobre el entorno de la organización a la que pertenece; ya que todo lo que sienta o perciba determinarán la conducta con la que se desenvuelva dicho colaborador”

Sandoval (2004, p. 116) “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos”

Rodríguez (2001, p. 108) “Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en qué éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”

Hodgetts y Altman (1985) “Un conjunto de características del lugar de trabajo percibidas por los individuos que trabajan en ese lugar y que sirve como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo”

1.3.2.1. Principales teorías

García & Velandia (2011) nos enseñan que a la teoría de las relaciones humanas también se le conoce como escuela humanística de la administración, detallando así que dicha teoría tiene como base principal cambiar la idea sobre la explotación del trabajo en la que los colaboradores obligatoriamente son sometidos. Es característica importante en esta escuela el darle un gran valor e importancia al talento humano en la administración. El rendimiento de trabajo dependerá de la motivación del trabajador y en cómo se satisfacen sus necesidades humanas. (p. 60)

George (1880-1949), científico australiano fue quién desarrollo la teoría de las relaciones humanas. En esta teoría existe gran preocupación por el hombre y su entorno social

Teoría del clima organizacional de Likert

Según Brunet L. (2002) “Rensis Likert: investigador bien conocido por sus trabajos en psicología organizacional, su reconocimiento se debe a la producción de cuestionarios y a sus investigaciones sobre los procesos administrativos”. (P.12)

La teoría de clima organizacional o de los sistemas de organización, cómo él lo llama, permite estudiar el rol de los factores que pertenecen al clima que se observa.

Existen resultados logrados por una organización tales como: Productividad; Ausentismo; Tasas de rotación; Rendimiento y satisfacción de los trabajadores.

Likert propone una teoría de análisis y de diagnóstico del sistema organizacional apoyada sobre una trilogía de variables causales, intermediarias y finales que crean ocho dimensiones y posibilitan identificar 4 climas diferentes: Autoritarismo explotador; Autoritarismo paternalista; Consultivo; Participación de grupo.

Estas denominaciones admiten hacer una representación concreta y dinámica de los climas posibles en diversas organizaciones y completar las clasificaciones de abierto y cerrado que generalmente se afilian con el análisis del clima.

1.3.2.2. Teoría de los sistemas de Likert

Brunet (2002, p. 13) Para Likert el comportamiento de los colaboradores es originado por la conducta administrativa y ciertas condiciones de la organización ya sean en cuanto a los valores de la empresa o lo que se perciba de ella.

Por ellos se distinguen cuatro factores importantes que participan en la percepción de cada individuo sobre el clima organizacional como ciertas actitudes - satisfacción, tecnología, sueldo, percepción de los integrantes de la organización sobre el clima organizacional.

Se encuentran tres tipos de variables que conceptualizan las características innatas de toda una organización:

- Variables Causales: Aquellas variables independientes que detallan los resultados obtenidos.
- Variables Intermediarias: Reflejan cómo se encuentra internamente una organización como el rendimiento, motivación.
- Variables Finales: Variables dependientes que muestran la eficacia de una organización.

Liderazgo

Alves (2003, p. 125) “El liderazgo consiste en el poder de influencia que tengas sobre otras personas, ayudándolos a que realicen sus labores con entusiasmo logrando así las metas comunes. Y así contribuyendo a

tomar iniciativa motivando un trabajo en equipo constante, concluyendo en ejecución de los objetivos propuestos por la empresa”

Comunicación

Chiavenato (2002) “La comunicación es el pilar principal en una organización esto se debe hacer entre los empleados ya sea de mandos altos y personal operativo, ya que todos son organización, y el modo de realizar una buena comunicación es mediante informativos, buzón de sugerencias, manuales, se puede utilizar la tecnología, etc. y esto solo con la finalidad de entablar una buena comunicación.”(p.87)

Crecimiento y desarrollo

Webster A. “El crecimiento y desarrollo laboral es responsabilidad del colaborador y de la organización. El crecimiento y desarrollo tendrán ciertos beneficios para el colaborador como también para la organización”.

1.3.3. Teorías relacionadas a la Rotación de personal

Chiavenato (2006) “Es el resultado producido por algunos hechos o fenómenos internamente o externamente de la organización, condicionando la conducta del empleado” (p.195)

Chruden y Sherman (1980, p. 51) La rotación de personal se refiere a “la cantidad de movimientos de empleados que entran y salen de una organización”

Chiavenato (2006, pág.195) El autor afirma lo siguiente; la rotación de personal es una variable que depende de lo que sucede internamente y externamente en la organización.

Como fenómenos externos pueden citarse la economía actual; mercado laboral; la oferta y la demanda; etc.

Entre los fenómenos internos, pueden mencionarse: el sueldo; beneficios sociales; crecimiento y desarrollo; ambiente laboral; entrenamiento; supervisión y evaluación de desempeño; lugar de trabajo; flexibilidad; cultura organizacional; valores.

Para diagnosticar el problema se obtendrá información mediante entrevistas a los empleados que se retiren de la empresa.

Chiavenato (2006, pág.148) señala que la rotación de recursos humanos es “la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, y se define por el volumen de personas que ingresan a la organización y las que salen de ella.”

De acuerdo la teoría estudiada en mención para disminuir la rotación del personal, considerar que se debe crear estrategias de tal manera que los empleados se vean comprometidos con la organización para tal efecto de los abandonos inesperados.

Milkovich y Boudreau (1994) mencionan que a pesar de que los activos financieros, de infraestructura de equipamiento y de planta son recursos inevitables para la organización, los trabajadores (los Recursos Humanos) tienen una importancia realmente considerable, ya que los Recursos Humanos son aquellos que proporcionan la parte creativa e innovadora en cualquier organización.

Según el autor considera que la gente es quien se encarga de, producir los bienes y servicios por ende el factor humanos en una organización pública o privada es considerado la parte muy importante de las organizaciones.

Rodríguez en su artículo Introducción a la Psicología del trabajo (1998) define la rotación de personal como “el derecho a buscar nuevas oportunidades y nuevos alicientes económicos y profesionales para mejorar el status personal y profesional, es algo consustancial a la naturaleza humana y entraña múltiples aspectos positivos para el desarrollo de la carrera profesional del individuo”. Así mismo, complementa ésta definición como “el cambio que los empleados realizan de una organización a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción o adquisición de nuevas experiencias que les permitirán enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel retributivo”.

(p. 247-248). La rotación de personal implica que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo; sin embargo, Taylor (1999) menciona que ésta se puede desarrollar de 2 maneras: la rotación de personal interna y externa. La primera, consiste en la reubicación del empleado dentro de la misma empresa, ya sea por medio de las promociones o cambios de puesto. En cambio, la segunda se trata de la salida del empleado de la empresa donde labora, con el objetivo de buscar nuevas ofertas laborales.

Rodríguez hace referencia que la rotación del personal es un derecho interpersonal que el individuo busca mejorar su estatus de vida en un entorno económico social profesional donde el ser humano pueda crecer. Así mismo la rotación de personal contribuye a dos tipos con la que el trabajador es ofertado o promovido internamente en la organización mientras que el objeto de la rotación del personal externo es buscar nuevas oportunidades en otras entidades empresariales.

De igual forma Taylor (1999) menciona que existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, la rotación laboral voluntaria, la voluntaria inevitable y la involuntaria. La rotación laboral voluntaria “se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la empresa (p.6). La decisión puede deberse a que el empleado considera que el trabajo actual no es satisfactorio, y esto puede ser debido a las malas condiciones laborales, bajos salarios, recibe pocas prestaciones, a que tiene una mala relación con su jefe, etc. Por otra parte, las rupturas laborales voluntarias inevitables “se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. Sin embargo, los últimos estudios demuestran que aproximadamente el ochenta por ciento de las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo” (Taylor; 1999. p.6). Por último, una ruptura laboral involuntaria “se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un

empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo” (Taylor; 1999. p. 6).

Según Taylor manifiesta los tipos de desvinculaciones en las organizaciones por lo que esta decisión puede surgir porque el empleado haya encontrado un trabajo mejor, quiera cambiar de profesión o quiera tener más tiempo para su familia o para su propio ocio”, sin embargo las rupturas laborales se pueden evitar y esto se debe a la mala selección de personal y el puesto de trabajo asignado. La ruptura involuntaria es el corte del trabajador con el empleador.

1.3.3.1. Principales teorías

Teoría de las necesidades de Maslow

Se dividen en las siguientes necesidades:

Necesidades Fisiológicas

Están en el nivel más bajo de todas las necesidades humanas, pero son de valiosa importancia. Son necesidades básicas que se refieren a la supervivencia y preservación del hombre.

Necesidades de Seguridad

Estas necesidades se vinculan a las necesidades de seguridad, estabilidad, búsqueda de protección contra cualquier tipo de peligro.

Necesidades Sociales

Estas necesidades se manifiestan al haber satisfecho las dos necesidades anteriores ya que se busca satisfacer la necesidad de asociarse con los demás y ser aceptado.

Necesidades de estima

Estas necesidades están comprometidas en la manera en que un individuo se ve y se evalúa, significa valorarse y tener en confianza en sí mismo.

Necesidades de autorrealización

Estas necesidades apuntan a la realización del ser humano, crecimiento y desarrollo.

Chiavenato (2006) “El ser humano contribuye a la empresa todas sus habilidades y conocimientos. No importa el cargo que puedan ocupar ya que cada uno cumple diversos roles dentro de la jerarquía de toda organización. Cada individuo se distingue de los demás representando un recurso diversificado importante para la organización” (p. 115)

Desarrollo de personal

Chiavenato (2006) el desempeño laboral “es el modo en cómo se comporta el empleado en su búsqueda de las metas planteadas”. (p. 359)

Según la editorial Vértice “El proceso de integración a la empresa también se llama socialización y consiste en el procedimiento en el que los nuevos trabajadores son incorporados en la organización, en su unidad y en su lugar de trabajo.”

Condiciones laborales

Según la UGT “Las condiciones laborales o condiciones de trabajo se puede definir como el grupo de variables que puntualizan la ejecución de una labor en un ambiente determinado la salud del empleado en competencia de tres variables: física, psicológica y social”.

Satisfacción laboral

Con respecto, a la satisfacción del trabajador Davis y Wnewetrom (1991) plantea que esta “es el grupo de emociones buenas o malas en las que el trabajador siente su labor, que aparecen en ciertas actitudes laborales”. (p. 119)

Quintero (2009, p. 223) “La compensación se emplea para denominar todo aquello que los individuos obtienen a cambio de su labor como trabajadores de una organización. Una parte de la compensación incumbe a la satisfacción que el empleado recibe, de forma directa, con la realización de su labor y de las circunstancias con las que éste se realice”.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿Cómo Influye el clima organizacional en la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo Influye la percepción laboral en la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017?

- ¿Cómo Influye la motivación en la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017?

- ¿Cómo Influye el ambiente laboral en la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Social

La investigación permitirá conocer la influencia entre el clima laboral y la rotación del personal de los trabajadores de CINEPLEX S.A. a la vez, desarrollar alternativas con el propósito de solucionarlas, lo que ayudará a fortalecer la el desarrollo del país en su conjunto con nuevas inversiones de construcción de centro de esparcimiento y familiar, para que exista una generación de empleo, un crecimiento de sus colaboradores y la imagen de la empresa peruanas; se preservara el derecho laboral, la estabilidad, oportunidad de ascenso, desarrollo de habilidades; garantizando a la sociedad que adquiere los servicios de la empresa para que puedan sentirse satisfechos al cubrir sus necesidades y expectativas absolutas.

1.5.2 Justificación Económico:

La investigación contribuirá en mejorar y potenciar los resultados de las ventas mediante una buena atención tanto en el nivel comercial y operacional, así mismo en la mejora de nuevos equipos y herramientas de servicios que ya no se están dando facilidades al trabajador , implementar equipos modernos

brindar capacitación a todo el personal de plataforma y los supervisores ; eso aumentara mejor la calidad del servicio, permitiendo que se mejore motivación de los trabadores que serán reflejados en los consumidores , la cual optimizará mucho más los consumos, generando ingresos económicos para la sostenibilidad de la organización

1.5.3 Justificación Teórica

La realización de este estudio nos llevará a implantar una estrategia de la calidad de servicio. De igual manera la información obtenida contribuirá a que las empresas compartan conocimientos teóricos para que sea de referente y ver mediante cuales podrían ser sus posibles indicadores metodológicos de mejora y con ello tome nueva decisiones buscando mejorar su rentabilidad y aumentar sus utilidades. También ayudará a incrementar la economía del país, debido que actualmente nuestro país viene teniendo un crecimiento económico lento a comparación de años anteriores y esto gracias a diversos sectores, incluyendo los centro de reuniones o como antiguamente se los conocía como centros civicos.

1.5.4 Justificación Práctico

Esta investigación, permitirá ser base para los responsables de las decisiones, por lo que sus aportes podrán contribuir a dar mejorías; a la vez, servirá como consulta para todas las instituciones en sus próximas investigaciones que buscan la mejoría de las empresas de metalmecánicas y similares porque el tema del clima laboral y rotación del personal, son puntos importantes que se vienen manejando en distintas empresas de entretenimiento, con su buena uso de las herramientas teóricas, podrán tener una imagen aceptable por todo los usuarios. Y así mismo, la investigación ayudará a tomar mejores decisiones respecto al clima laboral y rotación, permitiendo desarrollar y orientar a los directivos, contribuir con los conocimientos y esos conocimiento llevarlos a la práctica dentro de una empresa como es el caso de CINEPLEX S.A. mejorando la satisfacción de sus clientes y empleados. .

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

- Determinar la influencia del clima laboral en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la percepción laboral en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

- Determinar la influencia de la motivación en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

- Determinar la influencia del ambiente organizacional en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

- Existe influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

1.7.1. Hipótesis específicas

- Existe influencia significativa entre la percepción laboral y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

- Existe influencia significativa entre la motivación y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

- Existe influencia significativa entre ambiente organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

II. MÉTODO

La investigación es del tipo Hipotético - Deductivo. Se dado que hace referencia al medio o herramienta metodología utilizada para llegar a su comprensión. Hernández, Fernández, Baptista (2006)

“consiste en un conocimiento 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. 57)

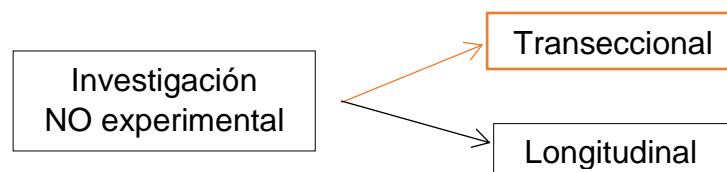
2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación a realizar es No Experimental, Transversal o Transaccional; podemos decir que es no experimental ya que no se va manipular ninguna de mis variables ni se someterá a pruebas de estudio y transversal porque la información la recogeré en un solo momento.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.152), mencionan que no se generará ninguna situación dado que ya son situaciones que existen, ni situaciones que serán provocadas de manera intencional por quien realiza la investigación. En la investigación no experimental las variables independientes no se manipulan y mucho menos se puede influir en ellas, puesto que ya sucedieron y ya generaron efectos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.123), “El enfoque cuantitativo las preguntas elaboradas en una investigación serán contestadas por las recolección de datos que se realice así como también por su análisis; probando así las hipótesis que ya se establecieron.

Los diseños no experimentales se pueden clasificar en:



Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.154)

Tipo de Investigación.

Nuestro tipo de investigación a realizar en nuestro proyecto es aplicada; ya que busca hacer una investigación sobre teorías ya existentes.

Carrasco (2005, p. 54) “Busca ampliar los conocimientos que ya existen en la actualidad ya que no tiene fines que se apliquen inmediatamente.”

Nivel de la Investigación.

El nivel de la investigación es Descriptiva - explicativa por consiguiente para **Carrasco (2005, p. 62)**, nos indica que “El estudio utilizó un diseño descriptivo correlacional, es descriptivo porque se analizará en determinado momento las características o rasgos de cualquier fenómeno realizado”

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Definición Conceptual de las Variables

Variable independiente: Clima Organizacional

Variable dependiente: Rotación del Personal

2.2.2. Operacionalización de las Variables

A continuación se detallan conceptualmente las definiciones de las variables: variable independiente Clima Organizacional y variable dependiente rotación del Personal.

Variable 1: Clima organizacional

Chiavenato (2002, p. 195) “El clima organizacional se refiere al **percepción laboral** existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de **motivación** de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del **ambiente organizacional**, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros”

Definición Operacional: Es el ambiente de trabajo percibido por todos los miembros de donde se toma en cuenta la estructura, liderazgo,

comunicación, motivación, remuneraciones y condiciones ambientales, todo ello ejerce influencia directamente.

Dimensión Percepción Laboral: Es una respuesta mental o emocional ante las diversas circunstancias que se presentan en la vida. No son específicamente conductas sino modos o formas de conducta o actuación.

Dimensión Motivación: Trata pues de generar el estado emocional y mental necesario para poder desarrollar cualquier acción que necesitemos de forma adecuada. Así, observamos que motivación personal y emoción son términos que están estrechamente vinculados.

Dimensión Ambiente Organizacional: Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

Habilidades: La habilidad supone una aptitud por parte del individuo para ejecutar una tarea, actividad o acción específica. Se relaciona con la capacidad, aunque ésta solamente entendida como una posibilidad del ser humano (habilidad y capacidad no se relacionan si hablamos por ejemplo de capacidad de almacenamiento en una computadora). Existen diferentes tipologías de habilidades, como las intelectuales o las físicas.

Conocimientos: El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori). En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo.

Reconocimiento: Se conoce como reconocimiento a la acción y efecto de reconocer o reconocerse. El verbo refiere a examinar algo o alguien

con cuidado, a registrar algo para conocer su contenido, a confesar alguna situación o a aceptar un nuevo estado de cosas.

Calidad: La calidad es una herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que la misma sea comparada con cualquier otra de su misma especie.

Logro de Objetivos: Un logro es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad.

Variable 2: Rotación de personal

Chiavenato (2006, p.188) “la expresión rotación de personal se utiliza para definir las fluctuación de personal entre una organización y su ambiente en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de ingreso y salida personas de la organización”

Definición operacional: rotación de personal se refiere al alto índice de rotación de personal en una empresa y en un determinado tiempo.

Condiciones Laborales: Condiciones Laborales, es un área interdisciplinaria estrechamente vinculada con la seguridad, la calidad de vida y la salud dentro del trabajo.

Dimensión ingreso de personal: Es el proceso de selección a través del cual el empleado empieza a comprender y aceptar los valores, normas y convicciones que postulan en una organización.

Dimensión Salida de personal: La insatisfacción laboral son las actitudes negativas que tienen los trabajadores frente a su trabajo que desarrolla en la empresa; por lo cual está estrechamente relacionado a una pronta salida o retiro de su centro de labores.

Indicadores

Selección: La selección de personal es aquella acción, actividad, que desplegará el departamento de recursos humanos y que consiste en elegir, siguiendo determinados parámetros y condiciones, a las personas más idóneas para ocupar un cargo o un puesto vacante en una empresa.

Recomendación: es decir, en su contratación no incidieron cuestiones como ser su experiencia laboral anterior, sus estudios o cualquier otra capacitación especial con la que cuente, sino que en realidad fue contratado porque un personaje con influencia y poder así lo decidió.

Salida de personal: se refiere cuando una persona decide o por iniciativa de su jefe dejar de trabajar para la empresa.

Retiro voluntaria: La desventaja del retiro voluntario es que no paga las prestaciones de desempleo, y es por este motivo que al implementarlo, las empresas compensan en dinero esas prestaciones.

El retiro voluntario es una forma legal de desvinculación no prevista directamente por una ley específica

Retiro involuntario: Cuando el trabajador no ha manifestado su voluntad para romper el vínculo laboral y lo hace el empleador se entiende que se trata de un acto de ruptura involuntaria que puede ser justificado e injustificado.

Variables, operacionalización

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA CINEPLANET COMAS, AÑO 2016							
VARIABLES	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	
I N D E P E N D I E N T E	Clima organizacional	Chiavenato (2002, p. 195) “se refiere al percepción laboral existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros”	Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.	Percepción Laboral	Uso del poder, manejo de la información.	1, 2	Ordinal
				Motivación	Grado de relación con la empresa, Percepción de las relaciones entre jefes y subordinados.	3 - 8	
				Ambiente Organizacional:	Promoción para ascender, crítica interna	9,10	
D E P E N D I E N T E	Rotación de personal	Chiavenato (2006, p.188) “la expresión rotación de personal se utiliza para definir las fluctuación de personal entre una organización y sus condiciones laborales en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de ingreso y salida personal de la organización”	El concepto de rotación de personal se emplea para nombrar al cambio de empleados en una empresa. Se dice que el personal rota cuando trabajadores se van de la compañía (ya sea porque son despedidos o renuncian) y son reemplazados por otros que cubren sus puestos y asumen sus funciones.	Condiciones laborales	Reclutamiento, selección, contratación, inducción, rotación.	11 - 13	Ordinal
				Ingreso de personal	Ambiente físico, seguridad, calidad trabajo.	14 - 16	
				Salida de personal	Beneficios sociales, comisiones, viáticos.	17 - 20	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

“Todo el conjunto a investigar en un estudio”

Podemos determinar que nuestra población de la investigación estará constituida por 74 colaboradores de la empresa Cineplanet, distrito de Comas, departamento de Lima, año 2016.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 174).

2.3.2. Muestra

“Es una parte de todo el conjunto que nos interesa investigar y sobre la cual se realizará una recolección de datos” Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 173).

El tipo de muestreo que se aplicó en esta investigación es estadísticamente probabilístico de tipo aleatoria simple utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$$

Dónde:

N: población (74)

Z: nivel de confianza 1.96 para el (95% de confianza)

P: probabilidad de acierto (0.5)

E: Error es 0.05 (5% error máximo)

n: número de elementos de la muestra a calcular

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5) * (1 - 0.5) * 74}{(0.05)^2(74 - 1) + (1.96)^2(0.5) * (1 - 0.5)}$$

$$n = 62$$

Es decir, la muestra está constituida por 62 colaboradores de CINEPLEX - Comas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad:

2.4.1. Técnicas

La técnica que se utilizó en esta investigación se denomina técnica de la encuesta, la cual nos ayudó a recoger información a través de las respuestas que otorgaron los clientes.

Carrasco (2005, p.72), define a la encuesta como: “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen a unidad de análisis del estudio investigativo”.

2.4.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos de esta investigación fue el cuestionario, compuesto de 20 preguntas.

Carrasco (2005, 138), indica que el cuestionario: “Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas”.

Para la variable independiente – Clima Organizacional: 10 ítems

Para la variable dependiente – Rotación del Personal: 10 ítems.

2.4.3. Validez

Para la presente investigación se hizo efectiva la validación del instrumento de recolección de datos a través del juicio de cuatro expertos quienes en base a su experiencia midieron el contenido y constructo de las preguntas.

Validación según Juicio de Expertos		
N	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Aliaga Correa, David	Aplicable
Experto 2	Aquino Criollo, Carlos	Aplicable
Experto 3	Ordoñez MEngoa, MArio	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad

Se elaboró un cuestionario de 20 preguntas realizadas a 62 colaboradores de la empresa, con la finalidad de medir la confiabilidad de dicho instrumento se utilizó de escala de medición Likert. Para demostrar dicha confiabilidad se realizara la medición de la fiabilidad del instrumento mediante el método de Alfa de Cronbach.

Se tendrá como referencia la siguiente escala de medición:

Alfa por las dos variables: Clima Organizacional y Rotacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

COEFICIENTE	RELACIÓN
0,00 a +/-0,20	Muy baja
0,20 a 0,40	Baja
0,40 a 0,60	Regular
0,60 a 0,80	Aceptable
0,80 a 1,00	Elevada

Fuente: Hernández (2006, p. 289)

En el presente estudio, el Alfa de Cronbach, tiene un valor de 0,907 por tanto es superior a 0.9, entonces, concluimos que el instrumento utilizado es fiable en el presente estudio de investigación.

En consecuencia existe un grado de Confiabilidad del 90.7%, de la relación entre las Dimensiones de la presente investigación.

Alfa por variables:

Variable Clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	20

El Alfa de Cronbach correspondiente a la variable Clima Laboral, tiene un valor de 0,901 por tanto es superior a 0.9, concluimos que el instrumento utilizado es fiable para la investigación. Existe un grado de Confiabilidad del 90.1%, de relación en la variable independiente de la investigación.

El Alfa de Cronbach correspondiente a la variable **Rotación del Personal**, tiene un valor de 0,901 por tanto es superior a 0.9, concluimos que el instrumento utilizado es fiable para la investigación. Existe un grado de Confiabilidad del 90.1%, de relación en la variable dependiente de la investigación.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	20

2.5. Método de análisis de datos

Se ha utilizado el Método Estadístico para la presente investigación.

- a. **Estadística Descriptiva:** el cual incluye: **tablas de frecuencias** para observar el comportamiento de ambas variables y las dimensiones en estudio: crecimiento económico, generación de empleo y reducción de la pobreza; y el **Alfa de Cronbach**, para determinar la fiabilidad del instrumento aplicado.
- b. **Estadística Inferencial:** el cual incluye: la **contratación de hipótesis** que se usa para determinar el grado de relación que existe entre las variables y las dimensiones en estudio; además de la **prueba de normalidad**, misma que nos dará a conocer el tipo de prueba de correlación de hipótesis se usará (Pearson o Sperman) de acuerdo a los resultados obtenidos se determinará si se acepta o rechaza la hipótesis nula o la de investigación.

2.6. Aspecto éticos

La presente investigación es confiable; se respetó todos los aspectos metodológicos, teóricos y científicos; la veracidad de los resultados; el respeto por la propiedad intelectual de cada autor; el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales; responsabilidad social, política, jurídica y ética; respeto a la privacidad; proteger la identidad de los individuos que participan en el estudio; honestidad, etc.

III. Resultados

3.1. Tabla de Frecuencia – Grafico de Barras

Tabla N°1:

PERCEPCIÓN LABORAL (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váli.	Porcentaje acumu.
TOTALMENTE EN DESACUERDO	21	34,4	34,4	34,4
EN DESACUERDO	23	37,7	37,7	72,1
Vál NI DE ACUERDO/ NI EN ido DESACUERDO	2	3,3	3,3	75,4
s DE ACUERDO	3	4,9	4,9	80,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	13	19,7	19,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Tabla N°1, De los 62 encuestados el 37.70% está en desacuerdo, el 34,43% está de totalmente en desacuerdo, el 19,67% está totalmente de acuerdo, el 4.918% está de acuerdo y en tanto el 3,279% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la dimensión fiabilidad; por otro lado, por lo tanto 34.4% está en desacuerdo con la dimensión percepción laboral.

Tabla N°2:

MOTIVACION (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váli.	Porcentaje acumul
TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	13,1	13,1	13,1
EN DESACUERDO	26	42,6	42,6	55,7
Váli NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO dos DE ACUERDO	10	16,4	16,4	72,1
DE ACUERDO	4	6,6	6,6	78,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	21,3	21,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Tabla N°2, De los 61 encuestados el 42,6% está en desacuerdo, el 21.3% está totalmente de acuerdo, en tanto el 16,4% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, el 13,1% está de totalmente en desacuerdo con la dimensión empatía; por otro lado el 6.6% está de acuerdo y por lo tanto 55.7 % está en desacuerdo con la dimensión motivación.

Tabla N^o3:**AMBIENTE ORGANIZACIONAL (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váli.	Porcentaje acumu.
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	8,2	8,2	8,2
EN DESACUERDO	5	8,2	8,2	16,4
Váli dos NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	18	29,5	29,5	45,9
DE ACUERDO	11	18,0	18,0	63,9
TOTALMENTE DE ACUERDO	23	36,1	36,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Tabla N^o3, De los 62 encuestados el 36.1% está totalmente de acuerdo, en tanto el 29.5% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la dimensión responsabilidad, por otro lado el 18% está de acuerdo y el 8.2% está de totalmente en desacuerdo, el 8.2% está en desacuerdo, por lo tanto 54.1% está en desacuerdo con la dimensión ambiente organizacional.

Tabla N^o4:**CONDICIONES DE TRABAJO (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje váli.	Porcentaje acumu.
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	8,2	8,2	8,2
EN DESACUERDO	19	31,1	31,1	39,3
Válid os NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	19	31,1	31,1	70,5
DE ACUERDO	17	26,2	26,2	96,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	3,3	3,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Tabla N^o4, De los 66 encuestados el 31.1% está en desacuerdo, en tanto el 31.1% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la dimensión nivel; por otro lado el 26.2% está de acuerdo, el 8.1% está de totalmente en desacuerdo, y el 3.3% está totalmente de acuerdo, por lo tanto 39.3% está en desacuerdo con la dimensión condiciones de trabajo.

Tabla N^a5:**INGRESO DE PERSONAL (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumula.
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	8,2	8,2	8,2
EN DESACUERDO	2	3,3	3,3	11,5
Vál ido s NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	7	11,5	11,5	23,0
DE ACUERDO	24	39,3	39,3	62,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	24	37,7	37,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Tabla N^o5, De los 61 encuestados el 26.2% está de acuerdo, en tanto el 11.5% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo con la dimensión percepción, el 8.2% está de totalmente en desacuerdo, el 3.3% está en desacuerdo, por otro lado y el 3.3% está totalmente de acuerdo, por lo tanto 39.3% está en desacuerdo con la dimensión ingreso de personal.

Tabla N^a6:**SALIDA DE PERSONAL**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	8,1	8,1	8,1
EN DESACUERDO	2	3,2	3,2	11,3
Válidos NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	7	11,3	11,3	22,6
DE ACUERDO	24	38,7	38,7	61,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	24	38,7	38,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Tabla N^o6, De los 62 encuestados el 38,7% está totalmente de acuerdo, el 38,7% de acuerdo, 11.3% Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, el 8.1% está de totalmente en desacuerdo, el 3.2% está en desacuerdo, por lo tanto 39.3% está a favor con la dimensión salida del personal.

3.2. Prueba de Normalidad

Este cálculo se realizó por medio de la prueba de Kolmogorov - Smirnov, evalúa si las dos distribuciones son normales. Es uno de los test más potentes para muestras de 62 trabajadores de la empresa CINEPLEX S.A., Comas

H₀. No existe distribución normal en la prueba del kolmogorov

H₁. Si existe distribución normal en la prueba del kolmogorov

a) SigE < 0.05 ; Entonces se rechaza H₀

b) SigE > 0,05 ; Entonces se acepta la H₁

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig
CLIMA ORGANIZACIONAL	,237	62	,000	,905	61	,000
ROTACION DEL PERSONAL	,258	62	,000	,878	61	,000

Interpretación: Como podemos observar, según la prueba estadística de Kolmogorov – Smirnov la Distribución de los datos recolectados es normal, por lo que se ha obtenido la significancia de 0.00 para CLIMA ORGANIZACIONAL – ROTACION DEL PERSONAL, es menor al valor del Alfa de 0.05, por lo que se utilizara el estadístico de Pearson; para hacer la contratación de hipótesis.

3.3. Prueba de Hipótesis

Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala, nos servirá para ver la relación de influencia que hay entre las variables

Escala de Coeficiente de Correlación:

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2014, P.305).

Donde dicha hipótesis estará dada según el resultado de los valores:

Ho: $R = 0$; V1 no tiene relación con V2

H1: $R \neq 0$; V1 tiene relación con V2

3.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: - Existe influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

H0: - No existe influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

H1: - Si existe influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

a) SigE < 0.05 ; Entonces se rechaza H₀

b) SigE > 0,05 ; Entonces se acepta la H₁

Correlaciones

		CLIMA ORGANIZACIONAL	ROTACIÓN DEL PERSONAL
	Correlación de Pearson	1	,894**
CLIMA ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62
	Correlación de Pearson	,894**	1
ROTACIÓN DEL PERSONAL	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

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

Interpretación: La Prueba de la Hipótesis General, en la cual se busca determinar Si existe influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A, Se considera que el valor de significancia de 0.000, por lo cual se determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alternativa, con un valor de resultado de correlación de Pearson de 0.971, lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte.

3.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

ESPECÍFICA 1

HG: - Existe influencia significativa entre la percepción laboral y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

H0: - No existe influencia significativa entre la percepción laboral y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

H1: - Si existe influencia significativa entre la percepción laboral y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

a) $\text{SigE} < 0.05$; Entonces se rechaza H_0

b) $\text{SigE} > 0,05$; Entonces se acepta la H_1

Correlaciones			
		PERCEPCIÓN LABORAL	ROTACIÓN DEL PERSONAL
PERCEPCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,737**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62
ROTACIÓN DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,737**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

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

Interpretación: La Prueba de la Hipótesis General, en la cual se busca determinar Si existe influencia significativa entre la percepción laboral y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Se considera que el valor de significancia de 0.000, por lo cual se determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alternativa, con un valor de resultado de correlación de Spearman de 0.813, lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte.

3.3.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

ESPECÍFICA 2

HG: - Existe influencia significativa entre la motivación y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

H0: - No existe influencia significativa entre la motivación y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

H1: - Si existe influencia significativa entre la motivación y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

a) $\text{SigE} < 0,05$; Entonces se rechaza H_0

b) $\text{SigE} > 0,05$; Entonces se acepta la H_1

Correlaciones			
		MOTIVACIÒN	ROTACIÒN DEL PERSONAL
MOTIVACIÒN	Correlaci3n de Pearson	1	,906**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62
ROTACIÒN DEL PERSONAL	Correlaci3n de Pearson	,906**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

** La correlaci3n es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretaci3n: La Prueba de la Hip3tesis General, en la cual se busca determinar Si existe influencia significativa entre el clima organizacional y la rotaci3n de personal de la empresa CINEPLEX S.A, Se considera que el valor de significancia de 0.000, por lo cual se determina que se rechaza la hip3tesis nula y se acepta la Hip3tesis Alternativa, con un valor de resultado de correlaci3n de Spearman de 0.888, lo cual indica que existe una correlaci3n positiva fuerte.

3.3.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA ESPECÍFICA 3

HG: - Existe influencia significativa entre el ambiente organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

H0: - No existe influencia significativa entre el ambiente organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

H1: - Si existe influencia significativa entre el ambiente organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

a) $\text{SigE} < 0.05$; Entonces se rechaza H_0

b) $\text{SigE} > 0,05$; Entonces se acepta la H_1

Correlaciones			
		AMBIENTE ORGANIZACIONAL	ROTACIÓN DEL PERSONAL
AMBIENTE ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,748**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62
ROTACIÓN DEL PERSONAL	Correlación de Pearson	,748**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

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

Interpretación: La Prueba de la Hipótesis General, en la cual se busca determinar Si existe influencia significativa entre el ambiente organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Se considera que el valor de significancia de 0.000, por lo cual se determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alterna, con un valor de resultado de correlación de Spearman de 0.707, lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte.

3.3.5. Análisis Explicativo

Para realizar el análisis explicativo de las estrategias corporativas que influyen en el potencial humano, es necesario realizar la correlación y verificar el R – cuadrado corregido o en su defecto R – cuadrado Ajustado.

Regresión Lineal

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,960 ^a	,921	,917	2,944

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El R cuadrado es el resultado de la correlación múltiple siendo su valor 0.917, lo cual nos indica que posee una correlación moderada entre las dimensiones independientes y la variable dependiente. Por lo que prueba la Hipótesis alternativa (Ha) y rechaza la hipótesis nula (Ho).

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	5896,748	3	1965,583	226,825	,000^b
1	Residual	502,607	58	8,666		
	Total	6399,355	61			

Fuente: Elaboración propia.

a. Variable dependiente: ROTACIÓN DEL PERSONAL

b. Variables predictoras: (Constante), AMBIENTE ORGANIZACIONAL, PERCEPCIÓN LABORAL, MOTIVACIÓN

Interpretación: La técnica de análisis de varianza (ANOVA), nos permite visualizar que el nivel crítico (Sig.) calculado es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05; por lo tanto ambas variables están linealmente relacionadas, reafirmando la aceptación de la hipótesis alterna (Ha).

Coeficientes ^a						
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	-4,828	2,219		-2,176	,034
	PERCEPCIÓN LABORAL	-,274	,183	-,107	-1,501	,139
	MOTIVACIÓN	2,676	,253	,801	10,573	,000
	AMBIENTE ORGANIZACIONAL	2,524	,300	,367	8,421	,000

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: “La matriz de coeficientes nos informa que dimensiones de la variable independiente son las que más influyen en la variable dependiente”. Huamanchumo y Rodríguez (2015, p.325),

- La dimensión Percepción influye en forma negativa y aporta con un - 0,274
- La dimensión Motivación influye en forma positiva y aporta con un 2.676
- La dimensión Ambiente organizacional influye en forma positiva y aporta con un 2.524

Esta prueba genera una ecuación econométrica, basado en las Dimensiones:

$$y = \beta_0 - \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3$$

Donde: $\beta_0 = -4.828$ $\beta_1 = - 0,274$ $\beta_2 = 2,676$ $\beta_3 = 2,524$

$y =$ Clima Organizacional $x_1 =$ Percepción Laboral $x_2 =$ Motivación
 $x_3 =$ Ambiente Organizacional

La recta de regresión obtenida es representada de la siguiente manera:

$$y = -4,828 - 0,274x_1 + 2,676x_2 + 2,524x_3$$

Potencial humano = $-4,828 - 0,274 \cdot \text{Percepción} + 2,676 \cdot \text{Motivación} + 2,524 \cdot \text{Ambiente Organizacional}$.

IV. DISCUSION

4.1 respecto al objetivo general:

La investigación de tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima laboral en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017. Después de haber logrado obtener los resultados, se ha determinado que existe relación significativa entre las variables, mencionadas, por lo cual mediante la prueba de R Pearson, se logró demostrar con un valor = 0.894, de pendiente positiva fuerte, donde se demostró con un nivel de significancia menor a P valor <0.05. Dichos resultados de la tesis de estudio tienen concordancia que permite considerar que la teoría científica para; Chiavenato (2002, p.86) “El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los colaboradores de toda empresa, dependiendo del nivel de motivación de cada empleado”. Donde además dicha teoría respalda mi resultado obtenido donde el clima organizacional si llega a influir en la rotación de los trabajadores de las diferentes áreas dentro de la empresa, donde Chiavenato; distingue que se debe dar una mejor calidad laboral a para todo sus trabajadores y ello le permitirá un eficiente trabajo en equipo, por ello el resultado da un soporte metodológico a mi trabajo compara y reafirma dicha relación.

Así mismo el resultado tiene similitud y coincidencia con el trabajo de investigación de Hernández, Rojas (2011). En su tesis “Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica” para obtener el Título de maestría en Administración con énfasis en gestión estratégica, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, presentada en la Universidad Icesi - Santiago de Cali - Colombia., el objetivo fue; determinar y comprender la importancia medición de clima organizacional para una empresa farmacéutica, que permita diagnosticar las percepciones y sentimientos que tienen los trabajadores sobre las estructuras, procesos y condiciones de su medio laboral, el autor

concluyo que ambas variables tienen afinidad medición de clima organizacional para una empresa farmacéutica, que permita diagnosticar las percepciones y sentimientos que tienen los trabajadores sobre las estructuras, procesos y condiciones de su medio laboral.

4.2 Objetivo específico N° 01:

El primer objetivo específico fue determinar la influencia de la percepción laboral en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017. Para lo cual mediante la prueba de $R = 0.737$, demuestra que existe una relación positiva considerable entre la dimensión fiabilidad y la variable satisfacción de los clientes, por cual también se logró corroborar el valor de significancia P valor < 0.05 , Dicho valor de resultado tiene coherencia con la teoría científica de Gan y Triginé (2013, p. 275) “El clima organizacional se refiere a lo que pueda percibir un integrante sobre el entorno de la organización a la que pertenece; ya que todo lo que sienta o perciba determinarán la conducta con la que se desenvuelva dicho colaborador”. Donde se añade que el autor corrobora; la propuesta presentada en investigación desde un principio de la investigación; de la investigación la cual era determinar; la relación y en cuanto es el valor es dicha relación al cual he llegado la presente investigación por lo cual también fue necesario contrastar la hipótesis de investigación llevándolo a la estadística que me permita definir la deducción al cual se llegó o en su defecto pretendió llegar desde el inicio del presente trabajo de investigación el cual tiene en cuenta que se logró satisfacer el cumplimiento del trabajo satisfactoriamente.

Coincidiendo el presente trabajo investigación con la tesis publicada por Avalos (2015) “La Rotación del Personal y su influencia con la Calidad de Servicio de la empresa América Móvil Perú S.A.C. Miraflores, 2015”. (Tesis para obtener el título profesional de Administración) Universidad César Vallejo – Lima. El autor buscar determinar si; Siendo una muestra estadística representativa, la misma que consta de 103 colaboradores, para lo cual se ha considerado un margen de error del 5% y 95% de aceptación. Concluyendo que las Sub variables identidad organizacional y renuncia en la

rotación de personal, se relacionan positivamente en la presente investigación. Por, ultimo al ser un tipo de Investigación correlacional, se ha logrado identificar las sub variables que se relacionan negativamente y la sub variables se relaciona positivamente, ante la Variable Calidad de Servicios. Por lo tanto corroboramos que si se cumple la similitud entre ambas investigaciones.

4.3 Objetivo específico N° 02

El segundo objetivo específico, fue determinar la influencia de la motivación en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017. Por lo cual los resultados obtenidos después de hacer su respectivo proceso de análisis se puede afirmar que si existe relación entre la dimensión y la variables donde valor de correlación que fue evaluada mediante la prueba de valor $R = 0.908$, se demuestra la relación positiva considerable entre ambas, además que el nivel de significancia $P < 0.05$, resultado esperado.

Dicho trabajo también corrobora con la teoría científica de Sandoval (2004) “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos”. Además esta postura teórica; se logra reafirmar que la empatía si guarda relación con la comodidad en un centro de labores, es por ello se demuestra que es parte del logro de proceso donde mi investigación y ha tenido buenos resultados donde toma refuerzo envase a esta teoría planteada y respalda mi presente investigación, hace referencia de como una empresa debe lograr una mejora continua para no estar en una pausa empresarial; donde sus continuo cambio es gracias a que el empresario busca brindar una calidad sobre sus productos el cual ellos elaboran como es el caso de la Mype.

El trabajo de investigación tiene coincidencia con la; Ruiz (2015) “Clima Organizacional y su influye con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Socorro Cargo Express S.A. Los Olivos, 2015” (Tesis para obtener el título profesional de Administración) Universidad César Vallejo –

Lima. El objetivo de la investigación es dar a conocer la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de la Empresa Socorro Cargo Express S.A., Los Olivos; la población del estudio que se obtuvo fue de 158 colaboradores de la empresa Socorro Cargo Express S.A. hallando así una muestra de 112 colaboradores. De acuerdo al análisis se concluye que la hipótesis general tiene influencia con respecto al grado de significancia de valor 0.000 y de correlación 0.810, la metodología que se empleó para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al método cuantitativo, el diseño que de la investigación ha sido descriptivo correlacional y las técnicas de investigación empleadas han sido: la encuesta para recopilar información sobre la variable Independiente; clima organizacional y la variable dependiente: desempeño laboral.

4.4 Objetivo específico N° 03

El tercer objetivo específico fue determinar la influencia del ambiente organizacional en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017. De acuerdo con el análisis recogido después de procesar la información donde el nivel de correlación $R = 0.748$, se demostró con un nivel de significancia $P < 0.05$, resultado esperado que permite aceptar la hipótesis de investigación. Donde tiene coherencia con la teoría de Hodgetts y Altman (1985) "Un conjunto de características del lugar de trabajo percibidas por los individuos que trabajan en ese lugar y que sirve como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo". Donde el autor logra reafirmar que la utilidad de saber satisfacer a los clientes, ya que es parte del logro de proceso de cómo se logra captar la expectativa del cliente y a su vez esta herramienta es para una mejora continua dentro de la empresa y respalda mi trabajo de investigación, donde permite lograr un aprendizaje en cuanto a los valores que se imparte y con ella reducir la insatisfacción de los con los colaboradores cuando ellos no sientan que están en una zona de confort en su área de trabajo.

De la misma manera tiene coherencia con la investigación tesis de; Olortiga (2015) "Insatisfacción Laboral y su influye con la Rotación del Personal en el

centro recreativo el Remanso S.A.C. Comas, 2015” (Tesis para obtener el título profesional de Administración) Universidad César Vallejo – Lima. Tiene como objetivo Se buscó determinar como la insatisfacción laboral se relaciona con la rotación de personal de los trabajadores de la institución. Esta investigación se ha realizado con una muestra significativa tomando como población al total de los 60 empleados, entre: administrativos, enfermeras y personal de limpieza. El total de la muestra fue conformada por 52 colaboradores.

4.5 Con referencia a la Hipótesis General, los resultados detectados con la prueba de correlación de Pearson, indica una influencia significativa positiva entre el clima organizacional y la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S. A. Donde $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y en un nivel de relación de 0,938, lo cual indica que la correlación es fuerte. Por lo tanto aceptamos la Hipótesis Alterna:

H1: - Si existe influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2016.

4.6 Con referencia a la primera Hipótesis específica N°1, también los resultados según la prueba de correlación de Pearson, indica que existe correlación significativa entre la percepción laboral y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A. (sig. (bilateral) = .000 < .05; Rho = .737). Lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

H1: - Si existe influencia significativa entre la percepción laboral y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2016.

4.7 Sobre la segunda Hipótesis específica N°2, los resultados según la prueba de correlación de Pearson, indica que existe una correlación significativa positiva media entre la motivación y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A. = .000 < .05; Rho = .906). De acuerdo a los resultados rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

H1: - Si existe influencia significativa entre la motivación y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2016.

4.8 Sobre la tercera Hipótesis específica N°3, los resultados según la prueba de correlación de Pearson, indica que existe una correlación significativa positiva media entre el ambiente organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas. (sig. (bilateral) = .000 < .05; Rho = .748). De acuerdo a los resultados rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

H1: - Si existe influencia significativa entre el ambiente organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2016.

VI. Conclusiones

Se ha determinado que si existe influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

Se ha determinado que si existe influencia significativa entre la percepción laboral y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

Se ha determinado que si existe influencia significativa entre la percepción laboral y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

Se ha determinado que si existe influencia significativa entre ambiente organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.

VI. Recomendaciones

La presente investigación por haber realizado un análisis de la toma de decisiones, esa en condición de realizar las siguientes recomendaciones:

Se recomienda que la empresa cuente con un clima organizacional democrático y eficiente como lo sería al capacitarlos y poder así tomar las mejores decisiones, donde los directivos y jefes deben actuar con un liderazgo adecuado y así conducir, orientar e incentivar la participación de las personas y lograr un fin determinado para el bienestar de empresa en cuanto a su desempeño.

Todo es un proceso de aprendizaje que lleva toda una vida dentro del ámbito laboral, toda empresa tiene un adecuado clima organizacional pero que falta ponerlas en práctica, para que sea esto el inicio de un gran éxito o un rotundo fracaso.

Se recomienda realizar diferentes actividades dentro de la empresa, que potencie el trabajo en equipo y eficiencia de cada colaborador en un fin común, donde se adquiera las habilidades y competencias que permitan un adecuado trabajo en equipo, evitando el individualismo y las indiferencias y hacer que cumplan con sus obligaciones que solo trae un mal clima y por ende un ineficiente desempeño dentro de la empresa.

Se recomienda a los directivos y jefes de cada área establezcan un trato interpersonal que no es cosa que superar los problemas de comunicación y aumentar la confianza para que las personas trabajen mejor teniendo claro sus estándares de trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alves, J. (2003). Liderazgo y Clima Organizacional. (DOSSIER, Productor). Universitat de les Illes Balears/Universitat Autònoma de Barcelona: <http://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/19885636v9n1-2p123.pdf> Recuperado: 14/04/2016
- Brunet, Luc. (2002) "El clima de trabajo en las organizaciones". México. Trillas
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. Brasil Editorial Atlas.
- Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cortés, N (2009) "Diagnostico del clima organizacional .Hospital Dr Luis F. Nachon, xalpa vr, 2009" (Tesis de licenciatura)
- Davis, Keith y Wnewetrom John (1991). "El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. México. Editorial McGraw Hill.
- Domínguez, R y Sánchez, F (2013) "Relación entre la rotación personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A, Planta Trujillo 2013" (Tesis de licenciatura)
- García Y., Velandia D. (abril del 2012) Teorías administrativas
Recuperado de <http://guiateoriasadministrativas.blogspot.pe/2012/04/teoria-relaciones-humanas.html>
- Gan F y Triginé J. (2013) Clima laboral. Ed. Díaz de Santos. p. 136
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.

- Hernandez V., Rojas M. (2011). "Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica" (Tesis magistral)
- López, J (2004) "La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad". (Tesis de licenciatura)
- Mino, E (2014). "Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurant de parrillas marakos 490 del departamento de Lambayeque". (Tesis de licenciatura)
- Pelaes L (2010), "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos". (Tesis doctoral)
- Pérez, F (2013) "Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de personal en la distribuidora Coca Cola de la ciudad de Chiclayo". (Tesis de licenciatura)
- Pérez, N y Rivera, P. (2013) "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, periodo 2013" (Tesis de licenciatura)
- Saldivia, M (2013) "Propuestas de intervención en la rotación de personal en la empresa Cruz del Sur, orientado a los cargos de Conductores y Auxiliares de buses interurbanos". (Tesis de licenciatura)
- Venutolo, E (2009) "Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires". (Tesis de licenciatura)

ANEXO:

ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA CINEPLEX S.A. COMAS

Instrumento de Medición

Sr.(a) trabajador, el cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA CINEPLEX S.A., COMAS, LIMA - 2017**”. Quisiera pedirle su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; Las opiniones de lo encuestados serán el sustento de la tesis para optar al, Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	5 Totalmente en desacuerdo	4 De acuerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2 De Acuerdo	1 Totalmente Desacuerdo
VARIABLE I: Clima Organizacional					
01.- Considera Ud. que el gerente tiene en cuenta mis ideas y opiniones.					
02.- Considera Ud. que es aceptado por su equipo de trabajo					
03.- Ud. está de acuerdo con el sueldo que percibe.					
04.- Las horas extras que realiza son bien remuneradas.					
05.- La empresa brinda estabilidad económica, es puntual en los pagos.					
06.- Ud. se siente avergonzado al decir que es parte de la empresa.					
07.- Entiende claramente las metas de la empresa.					
08.- Considera Ud. que el gerente da a conocer los logros personales.					
09.- Considera Ud, que realizar línea de carrera depende de preferencias personales.					
10.- Considera Ud. que el buen desempeño es valorado por la empresa.					
VARIABLE II: Rotación de personal					
11.- En la selección de personal te informan las tareas que realizaras en la empresa.					
12.- Considera Ud. que la empresa cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores.					
13.- Considera Ud. que recibió la inducción adecuada para sentirse parte de la empresa.					
14.- Considera Ud. que sus aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.					
15.- Considera Ud. que los beneficios de salud que recibe satisfacen sus necesidades.					
16.- Considera Ud, que la infraestructura de la empresa es segura					
17.- Ud. está de acuerdo con los beneficios sociales que me brinda la empresa.					
18.- Ud. está de acuerdo con la compensación que recibo por laborar feriados.					
19.- Considera Ud. que la empresa se preocupa que las utilidades sean repartidas equitativamente.					
20.- La cantidad de años de servicio es compensada salarialmente con un aumento.					

Fuente: El investigador.

ANEXO: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLÓGIA
<p><u>PROBLEMA GENERAL:</u></p> <p>- ¿Cómo Influye el clima organizacional en la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>- Determinar la influencia del clima laboral en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.</p>	<p><u>HIPOTESIS GENERAL:</u></p> <p>- Existe influencia significativa entre el clima organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017..</p>	<p><u>VARIABLE X</u></p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Percepción laboral</p> <p>-Motivación</p> <p>-Ambiente Organizacional</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Descriptiva- explicativo.</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>No Experimental - Transversal.</p>
<p><u>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</u></p> <p>- ¿Cómo Influye la percepción laboral en la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017?</p> <p>- ¿Cómo Influye la motivación en la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017?</p> <p>- ¿Cómo Influye el ambiente laboral en la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017?</p>	<p><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</u></p> <p>- Determinar la influencia de la percepción laboral en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.</p> <p>- Determinar la influencia de la motivación en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.</p> <p>- Determinar la influencia del ambiente organizacional en la rotación del personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017..</p>	<p><u>HIPOTESIS ESPECIFICOS:</u></p> <p>- Existe influencia significativa entre la percepción laboral y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.</p> <p>- Existe influencia significativa entre la motivación y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.</p> <p>- Existe influencia significativa entre ambiente organizacional y la rotación de personal de la empresa CINEPLEX S.A., Comas, 2017.</p>	<p><u>VARIABLE Y</u></p> <p>Rotacion del personal</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Atributos</p> <p>-Comportamiento</p> <p>-Estrategias</p> <p>-Objetivos</p>	<p><u>Población:</u></p> <p>62 Colaboradores.</p> <p>- Encuestas.</p> <p><u>Instrumentos.</u> - Cuestionario.</p> <p><u>Análisis de Datos.</u></p> <p>Análisis cuantitativo en el SPSS 23</p>