



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La relación entre el clima organizacional y la rotación de personal de la empresa ANYPSA Corporation S.A en el distrito de Carabaylo – Lima, 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Huaman Julian, Yasmin Rosmery (ORCID: 0000-0002-7728-7180)

ASESOR:

Dr. Díaz Saucedo, Severino Antonio (ORCID: 0000-0001-9543-0828)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talento Humano

LIMA – PERÚ

2016

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres Julian Huaman y Miriam Julian por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación profesional, y por alentarme a seguir adelante a mis hermanos Vereniz, Kevin y Marolyn por su comprensión y apoyo moral para lograr mis objetivos

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios, por brindarme lo primordial salud y vida, a mis padres por haberme dado la oportunidad de estudiar una carrera universitaria, a mi Asesor Dr. Díaz Saucedo Severino por su apoyo y asesoría, a la Universidad César Vallejo por todos los conocimientos brindados a lo largo de 10 ciclos, los cuales me ayudaron a poder realizar la presente Tesis.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD


Yo Huaman Julian Yasmin Rosmery con DNI N° 74065477, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencia Empresariales, Escuela 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 Cesar Vallejo.

Lima, 14 de Octubre del 2016



Huaman Julian Yasmin Rosmery

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo.

Presento ante ustedes la Tesis titulada “LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA ANYPSA CORPORATION S.A EN EL DISTRITO DE CARABAYLLO – LIMA 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Yasmin Rosmery Huaman Julian

Autora

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos previos	11
1.2.1. Antecedentes internacionales	11
1.2.2. Antecedentes Nacionales	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.3.1. Teoría relacionada a la variable Clima Organizacional	14
1.3.2. Teoría relacionada a la variable Rotación de Personal	18
1.4. Formulación de problema	22
1.4.1. Problema general	22
1.4.2. Problemas específicos	22
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Objetivo	23
1.6.1. Objetivo general	23
1.6.2. Objetivos específicas	23
1.7. Hipótesis	24
1.7.1. Hipótesis general	24
1.7.2. Hipótesis específicos	24
II. MÉTODO	22
2.1. Diseño de investigación	22
2.1.1. Tipo de investigación	22

2.1.2. Nivel de investigación	23
2.1.3. Metodología de la investigación	23
2.2. Variable, Operacionalización	23
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5. Métodos de análisis de datos	29
2.6. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
3.1. Prueba de Normalidad	33
3.2. Contrastación de Hipótesis	34
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS	43
ANEXOS	45

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Clima Organizacional con la Rotación de Personal de la empresa Anypsa Corporation, Carabayllo, 2016. La población está conformada por 150 trabajadores, los datos fueron obtenidos mediante la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario de tipo Likert, dichos datos fueron procesados a través del programa SPSS versión 23 logrando como resultado que, si existe relación significativa del Clima Organizacional con la Rotación de Personal de la empresa Anypsa Corporation, Carabayllo, 2016.

Palabras claves: Clima Organizacional, Rotación de Personal, Dimensiones

ABSTRACT

The research was general objective to determine the relationship between organizational climate with staff turnover of the company Anypsa Corporation, Carabayllo, 2016. The population is made up of 150 workers, the data were obtained using the survey technique and an instrument the questionnaire Likert, these data were processed through the SPSS version 23 achieving the result that, if there is significant relationship of organizational climate with staff turnover of the company Anypsa Corporation, Carabayllo, 2016.

Keywords: organizational climate, employee turnover, dimensions.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática:

Actualmente las organizaciones en el mundo optan por construir un buen clima organizacional, ya que así ha de tener un mejor ambiente de trabajo, que les permitirá mantener mejor relación con sus colaboradores y puedan alcanzar las metas y productividad planteadas por la organización y así obtener buena rentabilidad. De igual manera con el crecimiento de la tecnología es indispensable que las empresas tengan un funcionamiento impecable ya que es fundamental para el crecimiento de las mismas.

El ambiente vivido a diario entre los colaboradores evidencia un clima organizacional. Por ende se afirma como la habilidad que experimentan los trabajadores en la empresa, que a su vez predomina para el desarrollo de sus funciones.

Hoy en día en el Perú, las organizaciones afrontan cambios continuos, los cuáles se tienen que adecuar para mantenerse vigentes en el mercado. Por ello buscan satisfacer a los colaboradores, ya que así se puede convertir en un enlace para el desempeño de la empresa.

Sin embargo, la rotación de personal, es un fenómeno en la organización que se ha convertido en un obstáculo en el éxito de una organización.

La rotación de personal afecta considerablemente no sólo por los gastos que pueda generar sino también en adaptarlo de acuerdo a la filosofía de la empresa, lo cual puede verse afectado en el cumplimiento de objetivos por el constante cambio en su capital humano.

El Cono norte actualmente se encuentra rodeado de empresas Industriales, el distrito de Carabaylo se ha convertido un lugar estratégico para este rubro. Toda organización necesita contar con el personal capacitado e idóneo, el cual debe encontrarse a gusto en su centro de trabajo, es por ello que están innovando constantemente estrategias de reclutamiento y gestión para captar mayor colaboradores que puedan cumplir con sus funciones con una mayor comunicación y sin estrés laboral, lo que permitirá que se sientan a gusto y sobre todo cumplir con las funciones asignadas por la empresa.

En la empresa AnypsaCorporation S.A existe problemas de rotación de personal, esto es porque no se identifica cual es el principal problema de los trabajadores y el porqué de su renuncia continua.

1.2 Trabajos Previos:

Para el presente proyecto de Investigación no se encontraron estudios basados al mismo tema, pero sí de tesis relacionadas al referente.

1.2.1 Antecedentes Internacionales:

Stefano, Koszalka&Zampier (2014), refiere en la revista científica Business And Economics—Management el siguiente artículo “Análisis del Clima Organizacional en Mesorregión Central do Paraná: Percepción de futuros Administradores”, Brasil. Este estudio tiene como objetivo identificar la satisfacción y el clima organizacional de algunas organizaciones. Para realizar el análisis se utilizó la encuesta como método y se optó por la elección del enfoque cuantitativo exploratorio. Se puso en práctica los instrumentos de investigación para los 112 trabajo escolar de gobierno (noche período) de una universidad de estado federal del mesorregión central de Paraná, dividido en los 4 años por supuesto. A través del desarrollado, se llegó a la conclusión de que los factores que atraen a las personas de las organizaciones son: el prestigio en las compañías, la estabilidad y el sueldo. Así mismo los factores que desprestigian a las empresas e impiden que el personal se sienta a gusto son: la falta de reconocimiento y de valorización, falta de oportunidades, falta de comunicación y el sueldo.

Criollo (2014) propuso en la investigación como objetivo diagnosticar cómo influye el clima laboral en la rotación de personal en la empresa Sodetur S.A. Se sostiene como hipótesis que el clima laboral predomina de manera directa en la rotación de trabajadores. Con respecto a la teoría se desarrolló la de Chiavenato, que se refiere a como las dos variables pueden generar cambios en un organización, por ello en la empresa debe haber cambios que disminuyan el índice de rotación de personal. El presente estudio es de tipo correlacional no experimental y la población fue de 500 colaboradores. Finalmente se obtuvo como conclusión que tanto el clima organizacional como la rotación de personal

influyen significativamente, sin embargo si se toma medidas del caso se puede controlar el problema que presenta la empresa que a su vez perjudica e impide el crecimiento de la misma.

Zurita (2012) propuso como objetivo del estudio es averiguar el grado de motivación, satisfacción y el compromiso de los colaboradores. La inestabilidad laboral permite investigar si el clima laboral y la rotación de personal influyen significativamente. En la investigación se menciona las causas que genera insatisfacción en los colaboradores. Se realizó una encuesta con una muestra de 390 trabajadores que es el 51% de la población, para medir niveles de clima laboral, para finalizar se analizó los índices de rotación anteriores que evidenciaron el ambiente de trabajo es satisfactorio, sin embargo aun así existe elevada rotación de personal, por lo cual la hipótesis resultó falsa.

1.2.2 Antecedentes Nacionales:

Ponce (2011) propuso evidenciar si existe relación en el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en los socios estratégicos de la obra mantenimiento de la empresa Graña y Montero – 2011. La muestra estuvo conformado por 29 colaboradores y la investigación es de nivel descriptivo correlacional. Los instrumentos de alta validez y confiabilidad que fueron utilizados son la Escala de Calidad de vida personal (2004) y la escala de compromiso organizacional (1999). En esta investigación se concluyó que si existe relación altamente significativa entre la calidad de vida y el compromiso organizacional porque las correlaciones arrojaron un resultado significativo. La investigación permitió conocer que la calidad de vida en el personal influye directamente con el compromiso, ya que si el trabajador es bien valorado por su empresa tendrá resultados positivos para su organización.

Pérez (2013) puntualizó determinar lo que produce la renuncia y cambio de los trabajadores, y crear un plan de mejora. El instrumento más apropiado para recolectar datos fue a través de encuestas a 60 colaboradores de la empresa que brindaron una buena información. Se obtuvo como resultado que los trabajadores están en desacuerdo con la distribuidora, lo que produce que quieran renunciar por los siguientes motivos: no se cumple con el horario establecido de trabajo, no están de acuerdo con el salario, hay falta de

motivación, el clima laboral no es grato, además que falta implementos para que puedan realizar sus funciones sin ningún inconveniente, y baja calidad laboral. Como conclusión se buscó aplicar un plan de mejora el cual tuvo como objetivo mejorar cada motivo mencionado, por lo cual se busca mejorar el ambiente en la distribuidora Coca – Cola y de esa manera reducir el índice de rotación.

Arredondo (2008) determinó en la investigación fijar la relación del Clima organizacional y la inteligencia emocional. El estudio realizado es de nivel observacional y de diseño correlacional transversal. La población total es de 119 colaboradores y la muestra fue de 55. La teoría que se trabajó fue de la percepción de clima organizacional de Litwin y Stringer. Finalmente se concluyó que no existe relación entre las variables mencionadas. Una cantidad de trabajadores perciben un clima organizacional aceptable. Mientras tanto el director y encargados de la organización no toman importancia en el bienestar de los trabajadores, para ellos se realizará una mejora que permita que los trabajadores rindan en sus labores. Así también esta investigación aporta para entender más la salud ocupacional en sus trabajadores, explicando la importancia en tener un agradable clima organizacional y entender más sobre la inteligencia emocional de los trabajadores.

1.3 Teorías relacionadas al tema:

1.3.1 Teoría relacionada a la variable Clima Organizacional:

Para Litwin y Stringer (citado por Berbel, G. y Gan, F., 2007, p.196) menciona que “El clima organizacional son las percepciones y respuestas que abarcan una gran variedad de factores”.

Evolución Teórica

Según Marín como (citado por Murillo, G. et al 2007, p.21) mencionando a “Uno de los primeros investigadores en investigar el clima organizacional fue Kurt Lewin en 1939”. Según Marín (citado por según Murillo, G. et al 2007, p. 21) nos dice que “Kurt Lewin se basó en el enfoque de la escuela psicológica Gestalt, la cual se apoya juicios apreciados los mismo integrantes por ello el clima organizacional era una Gestalt, según el autor todo esto se basaba por la percepción de los colaboradores que compartían con las experiencias. En el año

1947 tras la pérdida de Lewin, los autores Morse y Reimer en 1956 de la universidad de Michigan vuelven a su trabajo a través de las investigaciones que se realizaron los resultados fueron en la participación de las decisiones de la empresa en diversas áreas dando así la productividad de un 25% que se asciende, sin embargo hubo otro resultado del 20% que mostraba ausencia de un vínculo cercano entre los colaboradores y las decisiones tomadas por ellos, entonces mientras más participaba un colaborador se mostraba un ánimo favorable de poder desempeñarse adecuadamente”. A comienzos de siglo XX aparece el movimiento de las relaciones humanas para ellos dos representantes como el psicólogo Elton Mayo y el sociólogo Fritz Rothlesberger son los que más resaltan en esos tiempo como los primeros que estudian la que después de muchos años hoy se conoce como clima organizacional y como ha ido cambiando a través de los diversos factores de la organización”.

1.3.1.1 Definición:

Chiavenato, I. (2002) lo indica como “el clima interno de los trabajadores en la empresa, ello va de la mano a la motivación que sienten los colaboradores e indica las características del ambiente que vive la organización.” (p.86)

Sin embargo mientras que el clima laboral y la relación con los colaboradores sea grato, sobretodo exista una comunicación con los superiores, todo ello se verá reflejado a medida que el compromiso e identidad de los mismos permitirá el avance de la organización y estará apto para el logro de sus objetivos.

Respecto al estudio del Clima Organizacional Rodríguez (1999) indica que “va dirigido a las variables del ambiente interno, ello perjudica la conducta de los trabajadores, su semejanza a estas variables se debe a las apreciaciones que los individuos perciben de ella” (p. 87).

1.3.1.2 Dimensiones del clima organizacional:

Las opciones para investigar sobre el clima, se encuentra la de Brunet (2004, citado Litwin&Stringer, 1968), que hace énfasis a un cuestionario que trabaja en los trabajadores de la organización. El mismo que indica la existencia de nueve

dimensiones que explican el ambiente que existe en una organización. Las dimensiones que indican los autores son:

Estructura:

Es la percepción de los colaboradores que tienen de la institución acerca de las reglas, procedimientos, trámites, normas y otros obstáculos que perjudican al cumplimiento de sus funciones. (Litwin&Stringer, 1968)

Responsabilidad (empowerment):

Representa el sentimiento que tienen los trabajadores de la empresa al ser su propio jefe y cumplir con sus obligaciones sin necesidad de tener algún control. (Litwin&Stringer, 1968).

Recompensa:

Es el reconocimiento por el esfuerzo y trabajo bien realizado, lo que genera motivación en los colaboradores, ya que sienten su trabajo valorado. (Litwin&Stringer, 1968)

Desafío:

Son los riesgos que se les presentan a los trabajadores para que los mismos puedan superarlos y cumplir con sus objetivos. (Litwin&Stringer, 1968)

Relaciones:

Refiere a la impresión de los miembros con respecto así existe un clima grato, además de mantener una buena relación con sus compañeros y jefes. (Litwin&Stringer, 1968)

Cooperación:

Es el apoyo mutuo que se brindan los miembros de la empresa, tanto de niveles superiores e inferiores. (Litwin&Stringer, 1968)

Estándares:

Es el realce que presenta la organización para hacer respetar y cumplir sus normas establecidas. (Litwin&Stringer, 1968)

Conflictos:

Se presenta cuando los trabajadores y superiores, reconocen los errores y no dudan en enfrentar y dar solución a los inconvenientes a penas se presenten. (Litwin&Stringer, 1968)

Identidad:

Es el afecto que los trabajadores sienten por la organización, ya que muestra el compromiso y pertenencia. (Litwin&Stringer, 1968)

1.3.1.3 Instrumentos de medida del Clima Organizacional:

Los instrumentos aplicados en los estudios del clima organizacional corresponden a la experiencia acumulada durante un largo periodo de tiempo. Los instrumentos de medida más utilizados son: el observador externo con el apoyo de entrevistas y los cuestionarios.

El observador externo: Analizar el clima organizacional a partir de observadores externos, mediante entrevistas y observaciones se busca hallar cuáles son los aspectos que más se distinguen del clima para las personas (Johnston, 1976 y Schneider 1980).

Una manera de poder implantar dimensiones y operativizar es el método seguido por Schneider et al. (1980). Sin embargo este acercamiento, no se encuentra libre de contrariedad teóricas metodológicas.

Cuestionarios: La utilización de recaudar información mediante cuestionarios, es la manera más práctica de investigar el clima y la estrategia más común para recolectar datos. Los cuestionarios se emplean con el fin de sugerir respuestas apreciables que son explicados por las personas tal cual como lo perciben. Se considera que los instrumentos del clima son descriptivos. (Johnston, 1976 y Schneider 1980).

1.3.2 Teorías relacionadas a la variable Rotación de Personal:

La década de los 10`s aparece Taylor, quien pensaba que había dos motivos del accionar de los obreros, una era el salario y la pereza, basado en un concepto de eficacia, cobrar lo más posible al mínimo esfuerzo. De ahí implantó el concepto de Homo Economicus, el cual se daba a entender que el eje de las personas eran solamente recompensas salariales, económicas y materiales. (Chiavenato, 2007)

La teoría de Maslow, tiene como base las necesidades de las personas, que están estructuradas de acuerdo a la importancia de estas. Por último las de autorrealización, las más importantes, están orientadas a que la persona de todo de sí, y sacar su verdadero potencial, estas sólo puede ser satisfechas por las recompensas que las personas se dan a sí mismos, y comparando con las demás no tienen límite ya que la persona siempre deseará más.

1.3.2.1 Definición:

Chiavenato (2000) la define como la variación de los miembros en una institución; es decir la suma de miembros que ingresan y salen, a menudo la rotación se manifiesta en índices mensuales o anuales, cuyo propósito es evaluar y comparar pronósticos. (pág.188).

1.3.2.2 Tipos de rotación de personal

Según Espinoza (2013) indica que hay dos tipos de Rotación de Personal:

1.3.2.2.1 Rotación interna

Se refiere al conjunto de colaboradores que intercambian de puesto dentro de la organización, además así los mismo se enfrentan a situaciones nuevas en las cuáles puedan desarrollarse personalmente, sin embargo algunos no piensan lo mismo y lo ven como una molestia en su ambiente laboral. Entre los elementos de la rotación interna tenemos: Las transferencias, ascensos y las promociones.

Las Transferencias: Es cuando el trabajador cambia a otro cargo, que no tiene mayor jerarquía, ni mayor retribución.

Los Ascensos: Es la variación de un puesto a otro, con aumento de sueldo.

Las promociones: Es el aumento que se le brinda al trabajador, sin necesidad de cambiar de puesto.

1.3.2.2.2 Rotación externa:

Es el ingreso y salida de los trabajadores a una organización, se puede dar en casos como son: jubilación, renuncia del trabajador, despido, mala selección de personal y en muchos casos porque el mismo, no se siente conforme con el ambiente que pueda existir en la empresa.

Taylor (1999) indica que existen tres tipos: Rotación laboral voluntaria, rotación laboral voluntaria inevitable y rotación laboral involuntaria.

La rotación laboral voluntaria: Se lleva a cabo en el tiempo que un miembro de la empresa, decide, renunciar a la empresa. Esta decisión se puede dar por varias razones ya sea que haya encontrado un trabajo mejor. Así mismo se da porque el trabajador no se encuentra satisfecho su trabajo actual, y esto se da a la dificultosa condiciones laborales, baja remuneración, mala relación con su líder, etc.

La rotación laboral voluntaria inevitable: Son determinaciones del trabajador donde el empresario no puede tomar control de ello. Muchas de ellas se deben a errores en selección de personal o el empleado no se ajusta a las necesidades del puesto de trabajo.

La rotación laboral involuntaria: Sucede en la manera que la empresa toma como decisión finalizar la relación laboral con un trabajador por diferentes causas ya sea un mal funcionamiento entre el mismo y la empresa.

1.3.2.3 Determinación de las causas de Rotación de Personal

Millán (2006) indica que la rotación de personal no es un origen, sino una consecuencia, que se dan interna o externamente en la empresa por la conducta de los trabajadores.

Como de los fenómenos externos se puede indicar la situación de oferta y demanda en el mercado, la situación económica, etc. (pág. 195).

Entre los fenómenos internos se indica los siguientes:

- El salario de la organización.
- Los beneficios sociales.
- Supervisión personal.
- Oportunidades de realizar línea de carrera profesional.
- Relaciones entre los miembros de la organización.
- Condiciones del entorno laboral.
- Moral de los miembros de la institución.
- La cultura de la empresa.
- Reclutamiento y selección de los trabajadores.
- Formación constante.
- Criterios de evaluación del desempeño del trabajador.
-

1.3.2.4 Índice de Rotación de Personal

Chávez (2010) indica que es el vínculo porcentual entre las admisiones y rotación continua de personal, en relación al número medio de miembros de una empresa, en el transcurso de un determinado tiempo.

Existen muchos motivos por los que los trabajadores deciden irse de una organización, depende el grado de intencionalidad para que la rotación sea voluntaria o involuntaria. Así mismo ambas representan un problema para las organizaciones, ya que los perjudican en el alcance de objetivos.

1.4 Formulación del Problema:

1.4.1 Problema General:

¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y la rotación de personal en la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabaylo – Lima 2016?

1.4.2 Problemas Específicos:

¿Cómo se relaciona la estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabaylo – Lima 2016?

¿Cómo se relaciona la Identidad y la Rotación Externa de personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabaylo – Lima 2016?

¿Cómo se relaciona la Rotación Externa de personal y las Relaciones de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabaylo – Lima 2016?

1.5 Justificación del Estudio:

1.5.1 Justificación Social

La actual información es tomada en cuenta por los gerentes y administradores, que se encargan de liderar la organización y sobre todo cuidar su capital humano, ya que si ellos se encuentran en un clima laboral agradable, mejor será su desempeño lo cual generará más productividad y el alcance de los objetivos ya sea a corto y largo plazo.

1.5.2 Justificación Económica

Actualmente el Clima Organizacional es fundamental en la institución ya que así los colaboradores se sentirán a gusto en su centro de labores lo que conllevará a la ejecución de la meta planteada de la empresa, lo que permitirá elevar la rentabilidad, además se podrá reducir la rotación de personal, ya que uno de los recursos importantes para que una empresa sea exitosa es sin duda el talento

humano, por ende se deben de sentir en un ambiente grato. Así la organización evitará tener pérdidas, en la busca de nuevo personal.

1.5.3 Relevancia

El presente estudio se desarrolla con el fin de solucionar el problema que existe en la Empresa AnypsaCorporation que no cuenta con un clima agradable, lo cual genera que los trabajadores no se sientan a gusto por la falta de identidad hacia la empresa y prefieran renunciar, así mismo determinar la importancia de brindar ambiente en el cuál los colaboradores puedan desempeñarse sin problemas y brindarles incentivos que les permitan mejorar. Así mismo será de gran ayuda para investigaciones posteriores, en especial para las empresas que presentan problemas similares.

1.6 Objetivos:

1.6.1 Objetivo General:

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Rotación de Personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

1.6.2 Objetivos Específicos:

Determinar la relación entre la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

Determinar la relación entre la Identidad y la Rotación Externa del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

Determinar la relación entre la Rotación Externa del personal y las Relaciones de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

1.7 Hipótesis:

1.7.1 Hipótesis General

Existe relación entre el Clima Organizacional con la Rotación de Personal de la Empresa AnypsaCorporation del Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

1.7.2 Hipótesis Específicos:

Existe relación entre la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

Existe relación entre la Identidad y la Rotación Externa del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

Existe relación entre la Rotación Externa del personal con las Relaciones de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

II. MÉTODO:

2.1 Diseño de Investigación:

El diseño de estudio es no experimental.

La presente investigación es no experimental y transversal. Según carrasco (2005, p. 72), “Este diseño se usa para efectuar investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en una ocasión determinada”.

2.1.1 Tipo de Investigación

El estudio es de tipo aplicada. Tamayo (1990) “consiste en convertir el conocimiento puro en conocimiento valioso, y su objetivo es indagar y aplicar los aprendizajes para mejorar el cúmulo científico” (p.18).

2.1.2 Nivel de Investigación

El presente proyecto de tesis es descriptiva - correlacional:

Descriptiva: Determina datos sobre diferentes definiciones, apariencias y dimensiones de la variable a indagar. Se quiere ahondar en las características y forma de personas que requiera un estudio. (Hernández, Fernández, Baptista, 2006, p. 208, p. 102).

Correlacional: Su objetivo es conocer el nexo entre el Clima organizacional y La Rotación de Personal en la Empresa AnypsaCorporation en el distrito de Carabayllo.

2.1.3 Metodología de la investigación

El procedimiento de investigación que se aplico es el hipotético deductivo, según Bernal “el método consiste en un método que busca falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con la situación” (2006, p. 56).

2.2 Variables, Operacionalización de variables

2.2.1 Variable 1: “Clima Organizacional”

Chiavenato, I. (2002, p. 86) lo indica como “el clima interno de los trabajadores en la empresa, ello va de la mano a la motivación que sienten los colaboradores e indica las características del ambiente que vive la organización.” (p.86).

2.2.1.1 Dimensión 1: Estructura

Es la percepción de los colaboradores que tienen de la organización acerca de las reglas, procedimientos, normas y otros obstáculos que perjudican al cumplimiento de sus funciones. (Litwin&Stringer, 1968)

2.2.1.2 Dimensión 2: Relaciones

Refiere a la impresión de los miembros con respecto a si existe un clima grato, además de mantener una buena relación con sus compañeros y jefes. (Litwin&Stringer, 1968)

2.2.1.3 Dimensión 3: Identidad

Es el afecto que los trabajadores sienten por la organización, ya que muestra el compromiso y pertenencia. (Litwin&Stringer, 1968)

2.2.2 Variable 2: “Rotación de Personal”

Chiavenato (1999, p.188) La define como el cambio de los elementos en una institución; es decir la cantidad de miembros que ingresan y salen, a menudo la rotación se manifiesta en índices mensuales o anuales, cuyo propósito es evaluar y comparar pronósticos.

2.2.2.1 Dimensión 1: Rotación Interna

Se refiere al conjunto de colaboradores que intercambian de puesto dentro de la organización, además así los mismo se enfrentan a situaciones nuevas en las cuáles puedan desarrollarse personalmente, sin embargo algunos no piensan lo mismo y lo ven como una molestia en su ambiente laboral. Entre los elementos de la rotación interna tenemos: Las transferencias, ascensos y las promociones.

2.2.2.2 Dimensión 2: Rotación Externa

Es el ingreso y salida de los trabajadores a una organización, se puede dar en casos como son: jubilación, renuncia del trabajador, despido, mala selección de personal y en muchos casos porque el mismo, no se siente conforme con el ambiente que pueda existir en la empresa.

Taylor (1999) indica que existen tres tipos: Rotación laboral voluntaria, rotación laboral voluntaria inevitable y rotación laboral involuntaria.

2.2.2 Operacionalización de las variables:

Clima Organizacional y la Rotación de Personal de la Empresa AnypsaCorporation S.A en el Distrito de Carabaylo – Lima 2016								
VARIABLES	DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS		CUESTIONARIO	INSTRUMENTO	ESCALA	
			Preguntas	Nº de preguntas				
V1	Clima Organizacional	Estructura	Reglas de la empresa	1,2,3,4,5	5	Tipo Likert	Cuestionario	Ordinal de razón
		Relaciones	Clima Laboral	6,7,8	3			
		Identidad	Compromiso	9,10,11,12	4			
V2	Rotación de Personal	Rotación Interna	Reconocimientos Laborales	13,14,15,16,17,18	6			
		Rotación Externa	Selección de personal	19,20,21,22,23,24	6			

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

En el avance del estudio se trabajó con una población de 150 miembros del edificio administrativo que trabajan en la empresa Anypsa Corporation en el distrito de Carabayllo.

Según De Barrera (2006) la Población es un “conjunto de seres que gozan de características a estudiar y que se enmarcaron dentro de los elementos de la inclusión” (p.141).

2.3.2 Muestra

El tipo de muestreo es no probabilístico, la muestra es el subgrupo de la estadística y se puede reunir los datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 235).

Para lo cual se aplicará la siguiente fórmula:

Dónde:

Población (N) 150

Nivel de confiabilidad (p) 95 %

Valor de distribución (Z) 1.96

Margen de error (E) 5%

Desviación estándar (σ) 50%

$$\frac{Z^2 * P * \sigma * N}{e^{2(N-1)} + Z^2 * P * \sigma}$$

$$\frac{1.96^2 * 95\% * 50\% * 150}{5\%^2 (150 - 1) + 1.96^2 * 95\% * 50\%}$$

$$n = 124$$

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

El procedimiento que se utilizó para la presente investigación fue la encuesta, se realizó a los colaboradores de la empresa AnypsaCorporation en el distrito de Carabayllo.

El instrumento fue un cuestionario elaborado por 24 preguntas de las cuales 12 fueron para la variable Clima Organizacional y otras 12 para la variable Rotación de Personal, todo ello registra datos observables que representa de manera eficaz las variables que el investigador averigua (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 276).

2.4.2 Validación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), “La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. (p. 107).

El instrumento de investigación se someterá a juicio de expertos quienes serán: Mg. Maribel Rodríguez Rodríguez, Dr. Pedro Costilla Castillo, y el Dr. Edwin Arce Álvarez. Quienes se encargaron de revisar detalladamente el contenido del instrumento.

2.4.3 Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad del instrumento se obtendrá empleando (Alfa de Cronbach) mediante los resultados de la prueba de cuestionario. Por ello, se procederá a aplicar este estudio a 124 trabajadores, dándonos como resultado lo siguiente:

TABLA Nº 01: CLIMA ORGANIZACIONAL y ROTACIÓN DE PERSONAL

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy baja
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Regular
0.60 a 0.80	Aceptable
0.80 a 1.00	Elevada

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	124	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	124	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	24

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

Interpretación: La prueba del alfa de Cronbach es de 0,822; es decir la fiabilidad del instrumento conformado por 24 preguntas es elevada, es válido y aplicable para la realización de la presente investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los métodos que fueron utilizados fueron los siguientes:

Para la confiabilidad del instrumento: Alfa de Cronbach

Para la validez del instrumento: Juicios de Expertos

Para la prueba de normalidad: Kolmogorov

Para la prueba de hipótesis se utilizó Spearman

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics versión 23.

2.6 Aspectos éticos

Para la actual investigación se tomó en cuenta los principios éticos siendo aplicados en la teoría como en la metodología, por la cual se desarrolla las citas de diferentes autores dentro del marco legal vigente, de igual manera, no podrá revelarse el nombre de las personas encuestadas, respetando así los principio éticos.

III. RESULTADOS

3.3 Tablas, gráficas e interpretación

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla N° 1: “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Distribución de frecuencias y porcentajes del Clima Organizacional de la empresa AnypsaCorporation S.A, Carabayllo – 2016.

Clima Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	9	7,3	7,3	7,3
	Casi Siempre	106	85,5	85,5	92,7
	Siempre	9	7,3	7,3	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados observamos que el 85,48% equivalen a 106 trabajadores del total consideran que casi siempre el clima organizacional de la empresa Anypsa es grato para desempeñarse en sus labores, así mismo el 7,3% que equivale a 9 trabajadores opinaron que siempre y a veces se encuentran de acuerdo con el clima que perciben por la empresa.

Tabla N° 2: Dimensión “ESTRUCTURA”

Distribución de frecuencias y porcentajes de la estructura de la empresa AnypsaCorporation S.A, Carabayllo – 2016.

Estructura					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	38	30,6	30,6	30,6
	Casi Siempre	78	62,9	62,9	93,5
	Siempre	8	6,5	6,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN:

Se puede visualizar que el 62,9% de los encuestados que equivalen a 78 trabajadores del total opinaron que casi siempre están de acuerdo con la estructura de la empresa, así mismo el 30,6% que equivale a 38 trabajadores opinaron que a veces se encuentran de acuerdo, y el 6,5% de los trabajadores indicó que siempre están de acuerdo con la estructura que emplea la empresa con los trabajadores.

Tabla Nº 3: Dimensión “RELACIONES”

Distribución de frecuencias y porcentajes de las relaciones de la empresa AnypsaCorporation S.A, Carabayllo – 2016.

Relaciones				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	33	26,6	26,6
	Casi Siempre	81	65,3	91,9
	Siempre	10	8,1	100,0
	Total	124	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN:

Observamos que el 65,32% de los encuestados que equivalen a 81 trabajadores del total opinaron que casi siempre mantienen buena relación de trabajo con sus compañeros y jefes, así mismo el 26,6% que equivale a 33 trabajadores opinaron que a veces mantienen buena relación, y el 6,5% de los trabajadores indicó que siempre están de acuerdo con la estructura que emplea la empresa con los trabajadores.

Tabla Nº 4: Dimensión “IDENTIDAD”

Distribución de frecuencias y porcentajes de las relaciones de la empresa AnypsaCorporation S.A, Carabayllo – 2016.

Identidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	109	87,9	87,9
	Siempre	15	12,1	100,0
	Total	124	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN:

Se puede observar que el 87,90% de los trabajadores que equivalen a 109 trabajadores del total opinaron que casi siempre se sienten identificados con la empresa, así mismo el 12,10% que equivale a 15 trabajadores opinaron que siempre se sienten identificados por lo que se deduce que los trabajadores se encuentran motivados para el cumplimiento de sus funciones.

VARIABLE 2: "ROTACIÓN DE PERSONAL"

Distribución de frecuencias y porcentajes de las relaciones de la empresa AnypsaCorporation S.A, Carabayllo – 2016.

Tabla Nº 5: ROTACIÓN DE PERSONAL

Rotación de Personal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	61	49,2	49,2
	Casi Siempre	63	50,8	100,0
	Total	124	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN:

Se verifica que el 50,81% de los miembros que equivalen a 63 trabajadores del total opinaron que casi siempre existe rotación de personal en la empresa, así mismo el 49,19% que equivale a 61 trabajadores indicaron que a veces existe rotación de personal, esto nos indica que la rotación en la empresa Anypsa es constante.

Tabla Nº 6: DIMENSIÓN "ROTACIÓN INTERNA"

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Rotación Interna de la empresa AnypsaCorporation S.A, Carabayllo – 2016.

Rotación Interna				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	71	57,3	57,3
	Casi Siempre	53	42,7	100,0
	Total	124	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN:

Podemos observar que el 57,26% que equivalen a 71 trabajadores del total opinaron que a veces existe rotación interna en la empresa, además el 42,74% que equivale a 53 trabajadores indicaron que casi siempre existe rotación interna, esto nos indica que la empresa cambia de puesto a los trabajadores ya sea mediante ascensos, promociones, etc.

Tabla Nº 7: DIMENSIÓN "ROTACIÓN EXTERNA"

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Rotación Externa de la empresa AnypsaCorporation S.A, Carabayllo – 2016.

Rotación Externa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	54	43,5	43,5
	Casi Siempre	70	56,5	100,0
	Total	124	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN:

Se observa que el 56,45% de los trabajadores que equivalen a 70 trabajadores del total opinaron que casi siempre existe rotación externa en la empresa, mientras que el 43,55% que equivale a 54 trabajadores opinan que a veces existe rotación externa que se refiere a la entrada y salida de trabajadores.

3.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para constatar la hipótesis de normalidad de la población.

Ho: La distribución de la muestra es normal.

H1: La distribución de la muestra no es normal

Significancia y decisión:

a) Si la significancia encontrada es menor que la significancia de trabajo (0.05) entonces rechazamos HO.

b) Si la significancia encontrada es mayor que la significancia de trabajo, entonces aceptamos HO.

Tabla N° 8:

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,424	124	,000	,647	124	,000
Rotación de Personal	,486	124	,000	,297	124	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN.- Conforme la tabla 8 de Kolmogorov – Smirnov ($N < 50$) los resultados en la prueba de normalidad, indica que el valor de $P = ,000 < 0.05$ por ende las 2 variables provienen de una distribución que no es normal y por lo tanto la investigación es de tipo no paramétrico, por lo que en la prueba de hipótesis se debe usar el estadístico de Spearman.

3.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

Prueba de hipótesis general

Para analizar el coeficiente de correlación se aplicó la siguiente escala, nos servirá para verificar la relación de influencia que hay entre las variables (Martínez, 2009).

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.2.2 Contratación de Hipótesis:

Hipótesis General:

Existe relación entre el clima organizacional con la Rotación de Personal de la Empresa AnypsaCorporation del Distrito de Carabaylo – Lima 2016.

Ho: No existe relación entre el Clima Organizacional con la Rotación de Personal de la Empresa AnypsaCorporation del Distrito de Carabaylo – Lima 2016.

H1: Si Existe relación entre el Clima Organizacional con la Rotación de Personal de la Empresa AnypsaCorporation del Distrito de Carabaylo – Lima 2016.

Tabla N° 9:

			Correlaciones	
			Clima Organizacional	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,339**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Rotación de Personal	Coefficiente de correlación	,339**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

Fuente: Elaborado en Spss.

Interpretación: Se concluye que el coeficiente de influencia de Spearman, mostró un valor de $P = ,339$ que es positivo y tiene una significancia al 0.01, además tiene una correlación baja, según la tabla de correlaciones. También se observa la significancia bilateral es de 0,000 que es menor a la significancia de 0.05 la que implica contradecir la hipótesis nula H_0 y por consiguiente aceptar como cierta la hipótesis alterna H_1 ; finalmente como esta es equivalente a la hipótesis general existe relación entre el clima organizacional con la Rotación de Personal de la Empresa AnypsaCorporation del Distrito de Carabaylo – Lima 2016.

Hipótesis Específica 1:

Ho: No existe relación entre la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

H1: Si existe relación entre la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

Tabla N° 10:

			Correlaciones	
			Estructura	Rotación Interna
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	124	124
	Rotación Interna	Coefficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	124	124

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

De acuerdo al desenlace obtenido, el coeficiente de influencia de Spearman, mostró un valor de $P = ,548$ que es mayor al nivel determinado de $\alpha = 0.05$, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Por ende, se confirmó que si existe relación entre la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

Hipótesis Específicas 2:

Ho: No existe relación entre la Identidad y la Rotación Externa del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

H1: Existe relación entre la Identidad y la Rotación Externa del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

Tabla N° 11:

			Correlaciones	
			Identidad	Rotación externa
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,368**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	491	491
	Rotación Externa	Coefficiente de correlación	,368**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	491	491

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

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según el coeficiente de influencia de Spearman, arrojó un valor de $P = ,368$ que es mayor al nivel determinado de $\alpha = 0.05$, eso significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Entonces se confirmó que si existe relación entre la Identidad y la Rotación Externa del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

Hipótesis Específica 3:

Ho: No existe relación entre la Rotación Externa del personal con las Relaciones de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabaylo – Lima 2016.

H1: Si existe relación entre la Rotación Externa del personal con las Relaciones de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabaylo – Lima 2016.

Tabla N° 12:

Correlaciones			Rotación Externa	Relaciones
Rho de Spearman	Rotación Externa	Coeficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	491	491	
	Relaciones	Coeficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	491	491

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

Interpretación: Como se puede observar el coeficiente de influencia de Spearman, mostró un valor de $P = ,370$ que es mayor al nivel determinado de $\alpha = 0.05$, eso quiere decir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Por ende, se confirmó que si existe relación entre la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa AnypsaCorporation en el Distrito de Carabaylo – Lima 2016.

De acuerdo a los resultados, se llegó a determinar lo siguiente:

Hipótesis y Objetivo General:

4.1. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del Clima Organizacional con la Rotación de Personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.; de acuerdo a los resultados se ha determinado que existe relación significativa del del Clima Organizacional con la Rotación de Personal.

4.2. La tesis tuvo como objetivo específico determinar la relación de la Estructura con la Rotación Interna del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016; de acuerdo a los resultados se ha determinado que existe relación significativa de la Estructura con la Rotación Interna del personal.

Dichos resultados tienen coherencia con la conclusión de la revista científica Stefano, Koszalka&Zampier: Análisis del Clima Organizacional en Mesorregión Central do Paraná: Percepción de futuros Administradores, Brasil.

4.3. EL objetivo específico fue indicar la relación de la Identidad con la Rotación Externa del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016; de acuerdo a los resultados se ha determinado que existe relación significativa de la Identidad con la Rotación Externa del personal.

La tesis de Ponce 2011: Calidad de vida laboral y el Compromiso Organizacional de los socios estratégicos de la obra mantenimiento de infraestructura lote 8 de la empresa Graña Montero, Lima. La investigación permitió de conocer que la calidad de vida influye en la identidad del personal.

4.4 La investigación arrojó como objetivo específico determinar la relación de la Rotación Externa del personal con Las relaciones de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016; de acuerdo a los resultados se ha determinado que existe relación significativa de la Identidad con la Rotación Externa del personal.

Dichos resultados tienen similitud con la tesis de Arredondo 2008. Se concluyó que es importante tener un clima organizacional agradable y entender más sobre las relaciones que existe entre los trabajadores y jefes para así sobrellevar mejor el ambiente.

4.5 Con relación a la hipótesis general de la investigación existe relación entre el Clima Organizacional con la Rotación de Personal en la Empresa Anypsa Corporation del Distrito de Carabayllo – Lima 2016. Se ha desarrollado la contrastación utilizando el estadístico de spearman lográndose como resultado la correlación baja positiva entre ambas variables, se concluye que existe relación entre el Clima Organizacional con la Rotación de personal de la Empresa Anypsa Corporation del Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

4.6. Con relación a la hipótesis específica 1 de la investigación existe relación la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016. Se ha desarrollado la contrastación utilizando el estadístico de spearman lográndose como resultado la correlación moderada positiva entre la dimensión 1 y la dimensión 4 con un coeficiente de .548. Por otra parte, frente $p < 0,05$, concluyendo que existe relación entre la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

4.7. Con relación a la hipótesis específica 2 de la investigación existe relación entre la Identidad y la Rotación Externa del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016. Se ha desarrollado la contrastación utilizando el estadístico de spearman lográndose como resultado la correlación moderada positiva entre la dimensión 3 y la dimensión 5 con un coeficiente de .368. Por otra parte, frente $p < 0,05$, existe relación entre la Identidad y la Rotación Externa del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

4.8 Con relación a la hipótesis específica 3 de la investigación existe relación entre la Rotación Externa del personal y Las Relaciones de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016. Concluyendo que existe relación entre la Rotación Externa del personal y Las Relaciones de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

V. CONCLUSIONES:

De acuerdo a los resultados de la investigación obtenida con los objetivos planteados y la contrastación de hipótesis se llegó a las siguientes conclusiones.

5.1 Se determinó que si existe relación entre el Clima Organizacional y la Rotación de Personal con una relación de 0,339 la cual es una correlación positiva baja entre las dos variables de la Empresa Anypsa Corporation del Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

5.2 Se analizó que si existe relación entre la Estructura y la Rotación Interna con un porcentaje de 0,548 la cual es una correlación positiva moderada entre la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa Anypsa Corporation del Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

5.3 Existe relación entre la Identidad y la Rotación Externa con un porcentaje de 0,368 la cual es una correlación positiva baja entre la Identidad y la Rotación Externa del personal de la Empresa Anypsa Corporation del Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

5.4 Se identificó que existe relación entre la Rotación Externa del personal y Las Relaciones con un porcentaje de 0,370 la cual es una correlación positiva baja entre la Rotación Externa del personal y Las Relaciones de la Empresa Anypsa Corporation del Distrito de Carabayllo – Lima 2016.

VI. RECOMENDACIONES:

Luego de analizar todos los resultados obtenidos en la presente investigación, se propusieron las siguientes recomendaciones para la empresa Anypsa Corporation S.A.

6.1 Se concluyó que los trabajadores llevan un comportamiento inadecuado y al final su decisión termina siendo retirarse, esta reflexión conduce a la posibilidad de ofrecer opciones más rentables de aplicar y que los gastos que se erogan por concepto de selección de personal, liquidación de prestaciones sociales, gastos de capacitación e inversión del tiempo y esfuerzo perdido en un personal que rota con altos índices sea utilizado de forma más eficiente.

6.2 Para lograr disminuir la rotación de personal, se requiere que el clima organizacional de la Empresa sea adecuado y motive a los trabajadores para que se identifiquen con la Empresa.

6.3 Para aminorar la rotación externa de la Empresa, se recomienda establecer una estructura de reglas, procedimientos, trámites, normas que no obstaculicen el cumplimiento de las funciones de los colaboradores, y les permita desenvolverse y aprender más para su desarrollo profesional.

6.4 Para mejorar la rotación interna de personal y esta sea tomada como una oportunidad por parte de los colaboradores se recomienda que la Organización se preocupe en generar el sentimiento de identidad en sus trabajadores, que ellos muestren compromiso y pertenencia por la Empresa.

REFERENCIAS

- Arredondo (2008). Tesis: "Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del hospital Félix Mayorca Soto". Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial: Trillas. México.
- Criollo, F. Margarita (2014). Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 109 p. recuperado en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3602>
- Chiavenato, I. (1999). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones, Segunda Edición, Editorial MC Graw Hill.
- Chiavenato, E. (2000). Administración de recursos humanos. (5ta ed.). Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw Hill.
- Espinoza, E. (2013). Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín. Perú. Obtenido el 02-08-2013, disponible en: <http://share.pdfonline.com/0dbcb62f9c57469ba653f800bbc2552f/TESES%20ELIZABETH%20ESPINOZA%20Y.%20IMPRIMIR%20BACKAP.htm> Global News, (s/f). The real information in the globe, and the Network. México. Obtenido el 24-05-2013, disponible en: <http://www.gsslatino.com.mx/blog/?p=1296>
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4ta ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate on human. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

- Millán, G. (2006). Rotación de personal. Trabajo de investigación. Universidad autónoma metropolitana. México. Obtenido el 06-08-2013, disponible en: <http://148.206.53.231/UAMI13478.PDF>
- Ponce (2011). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los socios estratégicos de la obra mantenimiento de infraestructuras lote 8 de la empresa Graña y Montero. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.
- Pérez, F. (2013). Tesis titulada “Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo”. Perú.
- Stefano, Koszalka & Zampier (2014) Revista científica Business And Economics—Management, Brasil.
- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional. Editorial: Alfaomega. México D.F.
- Zurita, P. (2012) Tesis titulada “Incidencia del clima laboral en la rotación del personal de Tramacoexpress Cía. Ltda.” Quito.

ANEXOS

A) INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Por favor, conteste cada pregunta escogiendo la respuesta de su preferencia y marque "X" en el casillero en blanco correspondiente al enunciado respectivo.

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión: ESTRUCTURA					
1.- ¿Cumplo con las reglas que fija la empresa?					
2.- ¿Estoy de acuerdo con los beneficios que me brindan?					
3.- ¿Estoy de acuerdo con las políticas de trabajo?					
4.- ¿Se me presenta obstáculos para el cumplimiento de mis labores?					
5.- ¿Las funciones asignadas están claramente definidas?					
Dimensión: RELACIONES					
6.- ¿Mantengo buena relación con mis compañeros de trabajo?					
7.- ¿Considero que el clima laboral en el cual me desempeño es grato?					
8.- ¿Estoy de acuerdo con el trato que recibo por mi jefe inmediato?					
Dimensión: IDENTIDAD					
9.- ¿La misión de la empresa, hace que sienta mi trabajo importante?					
10.- ¿Mis opiniones se toman en cuenta para alguna decisión importante?					
11.- ¿Me siento motivado para cumplir con mis objetivos?					
12.- ¿Me siento satisfecho con la función que desempeño en la empresa?					

CUESTIONARIO: ROTACIÓN DE PERSONAL

Por favor, conteste cada pregunta escogiendo la respuesta de su preferencia y marque "X" en el casillero en blanco correspondiente al enunciado respectivo.

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión: ROTACIÓN INTERNA					
13.- ¿Estoy de acuerdo que me cambien de puesto de trabajo?					
14.- ¿Me brindan la oportunidad de crecimiento, es decir línea de carrera?					
15.- ¿Me brindan incentivos, como un incremento de remuneración?					
16.- ¿Se toma en cuenta las capacidades de cada trabajador, para que cambien de puesto dentro de la empresa?					
17.- ¿He recibido algún aumento de sueldo sin cambio de puesto?					
18.- ¿Recibo capacitación constante?					
Dimensión: ROTACIÓN EXTERNA					
19.- ¿Me iría de la empresa si me ofrece mejor sueldo?					
20.- ¿Estoy de acuerdo con mi sueldo?					
21.- ¿Considero que hay una elevada rotación de personal en la empresa?					
22.- ¿La renuncia e ingreso de nuevo personal perjudica el cumplimiento de objetivos?					
23.- ¿Estoy de acuerdo con el tiempo de contrato que la empresa aplica?					
24.- ¿La empresa selecciona al personal idóneo para cada puesto?					

Questionario

Por favor, conteste cada pregunta escogiendo la respuesta de su preferencia y marque con "X" en el casillero en blanco correspondiente al enunciado respectivo.

ITEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1 - ¿Cumplo con las reglas que fija la empresa?					
2 - ¿Estoy de acuerdo con los beneficios que me brindan?					
3 - ¿Estoy de acuerdo con las políticas de trabajo?					
4 - ¿Se me presentan obstáculos para el cumplimiento de mis labores?					
5 - ¿Las funciones asignadas están claramente definidas?					
6 - ¿Mantengo buena relación con mis compañeros de trabajo?					
7 - ¿Considero que el clima laboral en el cual me desempeño es grato?					
8 - ¿Estoy de acuerdo con el trato que recibo por mi jefe inmediato?					
9 - ¿La misión de la empresa, hace que sienta mi trabajo importante?					
10 - ¿Mis opiniones se toman en cuenta para alguna decisión importante?					
11 - ¿Me siento motivado para cumplir con mis objetivos?					
12 - ¿Me siento satisfecho con la función que desempeño en la empresa?					
13 - ¿Estoy de acuerdo que me cambien de puesto de trabajo?					
14 - ¿Me brindan la oportunidad de crecimiento, es decir línea de carrera?					
15 - ¿Me brindan incentivos, como un incremento de remuneración?					
16 - ¿Se toma en cuenta las capacidades de cada trabajador, para que cambien de puesto dentro de la empresa?					
17 - ¿He recibido algún aumento de sueldo sin cambio de puesto?					
18 - ¿Recibo capacitación constante?					
19 - ¿Me iría de la empresa si me ofrecen mejor sueldo?					
20 - ¿Estoy de acuerdo con mi sueldo?					
21 - ¿Considero que hay una elevada rotación de personal en la empresa?					
22 - ¿La renuncia e ingreso de nuevo personal perjudica el cumplimiento de objetivos?					
23 - ¿Estoy de acuerdo con el tiempo de contrato que la empresa aplica?					
24 - ¿La empresa selecciona al personal idoneo para cada puesto?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURA								
1	¿Cree usted que se cumple con las reglas establecidas por la empresa?	✓		✓		✓		
2	¿Existe igualdad en la asignación de beneficios para todos los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿Esta de acuerdo con las normas y políticas de trabajo que emplea la empresa?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que se le presenta obstáculos para el cumplimiento de sus labores?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que las funciones de su trabajo están claramente definidas y estructuradas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 RELACIONES								
6	¿Mantiene usted buena relación con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que el clima laboral en el cual desempeña sus labores es bueno?	✓		✓		✓		
8	¿Esta de acuerdo con el trato que recibe por parte de su jefe inmediato?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 IDENTIDAD								
9	¿Considera que la misión o propósito de su empresa hace que ud. sienta su trabajo importante?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que se toma en cuenta sus opiniones o sugerencias para alguna decisión importante?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que se siente motivado para conseguir o mejorar los objetivos planteados por la empresa?	✓		✓		✓		
12	¿Se siente satisfecho con la función que desempeña dentro de la empresa Anyspa Corporación?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: COSIUA CASIUA REON DNI: 09925830

Especialidad del validador: DA EN ADMINISTRACION

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

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

03 de 06 del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ROTACION DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ROTACION INTERNA								
13	¿Esta usted de acuerdo que se le cambie de puesto o línea cada cierto tiempo?	✓		✓		✓		
14	¿En la empresa existe oportunidad de crecimiento y desarrollo en sus líneas de carrera?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que se le brinda incentivos por las contribuciones personales que usted brinda a la empresa como un incentivo de remuneración?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que se toma en cuenta las capacidades de cada trabajador para que cambien de puesto dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 ROTACION EXTERNA								
17	¿Si le ofrecieran otro trabajo a igualdad de su sueldo y condiciones, se quedaría en la empresa?	✓		✓		✓		
18	¿Esta de acuerdo con el tiempo de contrato que la empresa aplica?	✓		✓		✓		
19	¿Cree usted que hay una elevada rotación de personal en la empresa?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que la entrada y salida de los trabajadores perjudica en las labores y objetivos de la empresa?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted que la empresa selecciona a personal idoneo para cada puesto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: COSIUA CASIUA REON DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA EN ADMINISTRACION

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

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

03 de 06 del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA								
1	¿Cree usted que se cumple con las reglas establecidas por la empresa?	✓		✓		✓		
2	¿Existe igualdad en la asignación de beneficios para todos los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿Está de acuerdo con las normas y políticas de trabajo que emplea la empresa?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que se le presenta obstáculos para el cumplimiento de sus labores?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que las funciones de su trabajo están claramente definido y estructurado?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RELACIONES								
6	¿Mantiene usted buena relación con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que el clima laboral en el cual desempeña sus labores es grato?	✓		✓		✓		
8	¿Está de acuerdo con el trato que recibe por parte de su jefe inmediato?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD								
9	¿Considera que la misión o propósito de su empresa, hace que Ud. sienta su trabajo importante?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que se toma en cuenta sus opiniones o sugerencias para alguna decisión importante?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que se siente motivado para conseguir o mejorar los objetivos planteados por la empresa?	✓		✓		✓		
12	¿Se siente satisfecho con la función que desempeña dentro de la empresa Anyssa Corporation?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: Maribel Rodríguez Rodríguez DNI: 16721264

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de 06 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ROTACION DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ROTACIÓN INTERNA								
13	¿Está usted de acuerdo que se le cambie de puesto o área cada cierto tiempo?	✓		✓		✓		
14	¿En la empresa existe oportunidad de crecimiento y desarrollo, es decir línea de carrera?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que se le brinda incentivos por las contribuciones personales que usted brinda a la empresa, como un incremento de remuneración?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que se toma en cuenta las capacidades de cada trabajador, para que cambien de puesto dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN EXTERNA								
17	¿Si le ofrecieran otro trabajo, a igualdad de su sueldo y condiciones, se quedaría en la empresa?	✓		✓		✓		
18	¿Está de acuerdo con el tiempo de contrato que la empresa aplica?	✓		✓		✓		
19	¿Cree usted que hay una elevada rotación de personal en la empresa?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que la entrada y salida de los trabajadores perjudica en las labores y objetivos de la empresa?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted que la empresa selecciona al personal idóneo para cada puesto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: Maribel Rodríguez Rodríguez DNI: 16721264

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de 06 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA								
1	¿Cree usted que se cumple con las reglas establecidas por la empresa?	✓		✓		✓		
2	¿Existe igualdad en la asignación de beneficios para todos los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿Está de acuerdo con las normas y políticas de trabajo que emplea la empresa?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que se le presenta obstáculos para el cumplimiento de sus labores?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que las funciones de su trabajo están claramente definidas y estructuradas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RELACIONES								
6	¿Mantiene usted buena relación con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que el clima laboral en el cual desempeña sus labores es grato?	✓		✓		✓		
8	¿Está de acuerdo con el trato que recibe por parte de su jefe inmediato?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: IDENTIDAD								
9	¿Considera que la misión o propósito de su empresa, hace que Ud. sienta su trabajo importante?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que se toma en cuenta sus opiniones o sugerencias para alguna decisión importante?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que se siente motivado para conseguir o mejorar los objetivos planteados por la empresa?	✓		✓		✓		
12	¿Se siente satisfecho con la función que desempeña dentro de la empresa Anyssa Corporation?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Edwin Ace Alvarez Mg: Edwin Ace Alvarez DNI: 23 833025

Especialidad del validador: Dr. En Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de 06 del 2016

Dr. Edwin Ace Alvarez

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ROTACION DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ROTACIÓN INTERNA								
13	¿Está usted de acuerdo que se le cambie de puesto o área cada cierto tiempo?	✓		✓		✓		
14	¿En la empresa existe oportunidad de crecimiento y desarrollo, es decir línea de carrera?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que se le brinda incentivos por las contribuciones personales que usted brinda a la empresa, como un incremento de remuneración?	✓		✓		✓		
16	¿Cree usted que se toma en cuenta las capacidades de cada trabajador, para que cambien de puesto dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ROTACIÓN EXTERNA								
17	¿Si le ofrecieran otro trabajo, a igualdad de su sueldo y condiciones, se quedaría en la empresa?	✓		✓		✓		
18	¿Está de acuerdo con el tiempo de contrato que la empresa aplica?	✓		✓		✓		
19	¿Cree usted que hay una elevada rotación de personal en la empresa?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que la entrada y salida de los trabajadores perjudica en las labores y objetivos de la empresa?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted que la empresa selecciona al personal idóneo para cada puesto?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Edwin Ace Alvarez Mg: Edwin Ace Alvarez DNI: 23 833025

Especialidad del validador: Dr. En Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

03 de 06 del 2016

Dr. Edwin Ace Alvarez

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE CONSISTENCIA
 “LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA ANYPSA CORPORATION S.A EN EL DISTRITO DE CARABAYLLO – LIMA 2016”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	INDICE DE VALORACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y la rotación de personal en la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Rotación de Personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre el Clima Organizacional con la Rotación de Personal de la Empresa Anypsa Corporation del Distrito de Carabayllo – Lima 2016.</p>	<p>VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Estructura Es la percepción de los colaboradores que tienen de la organización acerca de las reglas, procedimientos. Relaciones Refiere a la impresión de los miembros con respecto a si existe un clima grato, además de mantener una buena relación con sus compañeros y jefes. Identidad Es el afecto que los trabajadores sienten por la organización, ya que muestra el compromiso y pertenencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • A veces • Casi Nunca • Nunca
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona la estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016? ¿Cómo se relaciona la Identidad y la Rotación Externa de personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016? ¿Cómo se relaciona la Rotación Externa de personal y las Relaciones de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016. Determinar la relación entre la Identidad y la Rotación Externa del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016. Determinar la relación entre la Rotación Externa del personal y las Relaciones de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación entre la Estructura y la Rotación Interna del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016. Existe relación entre la Identidad y la Rotación Externa del personal de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016. Existe relación entre la Rotación Externa del personal con las Relaciones de la Empresa Anypsa Corporation en el Distrito de Carabayllo – Lima 2016.</p>		<p>Rotación Interna Se refiere al conjunto de colaboradores que intercambian de puesto dentro de la organización, además así los mismo se enfrentan a situaciones nuevas en las cuales puedan desarrollarse personalmente. Rotación Externa Es el ingreso y salida de los trabajadores a una organización, se puede dar en casos como son: jubilación, renuncia del trabajador, despido, mala selección de personal</p>	
			<p>VARIABLE 2: ROTACIÓN DE PERSONAL</p>		

Fuente: Elaboración Propia

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos	Propuesta de marco teórico Índice hipótesis
<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: La presenta investigación, corresponde a la finalidad Aplicada</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: El presente trabajo de investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal o transaccional.</p> <p>(Hernández, Fernández y Baptista, 2006, pág. 153). "En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas".</p>	<p>Población: Según De Barrera (2006) la Población es un "conjunto de seres que poseen características o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los elementos de la inclusión" (p.141).</p> <p>La población está compuesta por 1500 clientes del banco Scotiabank Perú, Agencia Palao, San Martín de Porres.</p> <p>Muestra: Balestrini (2006), define a la muestra como "una parte representativa de una población cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible". (p. 141).</p> <p>La muestra utilizada en la presente investigación es de 491 clientes, resultado que ha sido obtenido aplicando la fórmula de la muestra</p>	<p>- Técnica de la observación y su instrumento, ficha de observación, aplicado</p> <p>Técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las fichas de observación.</p> <p>-Técnica del Fichaje y su instrumento las fichas bibliográficas, para registrar la indagación de bases teóricas del estudio</p> <p>Cuestionario de preguntas.</p> <p>-Técnica de Opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a 3 docentes o doctores, para validar la ficha de observación y encuesta de evaluación.</p>	<p>Los datos serán procesados a través de las medidas de tendencia central para posterior presentación de resultados.</p> <p>La hipótesis de trabajo será procesada a través de la prueba de Spearman aplicada a los datos muestrales.</p>	<p>Bases teóricas</p> <p>Antecedentes.</p> <p>Términos básicos.</p> <p>Primeria variable Organizacional</p> <p>Segunda variable Rotación de Personal</p>

Fuente: Elaboración Propia