



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El clima organizacional y la rotación de los colaboradores en la  
empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Ajahuana Vilca, Nathaly Elena (ORCID: 0000-0002-8592-4004)

Choquehuanca Coa, Alfredo (ORCID: 0000-0003-2955-2485)

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ  
2021

## **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado a la familia en especial a nuestros padres, que en todo momento siempre están para apoyarnos a pesar de las dificultades que se presentan, siempre nos guían y contamos con su apoyo incondicional para poder concretar las metas.

## **Agradecimiento**

Agradecer primero a Dios por darnos salud, como también a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de culminar este proceso de la vida, finalmente a nuestro asesor de tesis por la paciencia, comprensión y por los consejos para el buen desarrollo del proyecto de investigación.

# Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1.    Tipo y Diseño de Investigación.....	17
3.1.1.    Enfoque.....	17
3.1.2.    Tipo.....	17
3.1.3.    Nivel.....	17
3.1.4.    Diseño.....	17
3.2.    Variables y Operacionalización.....	18
3.2.1.    Clima Organizacional.....	18
3.2.2.    Rotación de los colaboradores.....	19
3.3.    Población, criterios de recolección y muestreo.....	19
3.3.1.    Población.....	19
3.3.2.    Criterios de recolección.....	19
3.3.3.    Muestreo.....	19
3.3.4.    Unidad de análisis.....	20
3.4.    Técnica e instrumento de recolección de datos.....	20
3.4.1.    Técnica.....	20
3.4.2.    Instrumento.....	20
Validez.....	21
Confiabilidad.....	23
3.5.    Procedimientos.....	24
3.6.    Método de análisis de datos.....	24
3.7.    Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
4.1.    Estadística descriptiva.....	26
4.2.    Estadística inferencial.....	32
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII.RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	46
ANEXO 1    Matriz de operacionalización de las variables	
ANEXO 2    Instrumento de recolección de datos	
ANEXO 3    Validación del instrumento	
ANEXO 4    Matriz de datos	
ANEXO 5    Captura de pantalla del turnitin	
ANEXO 6    Autorización de la aplicación del instrumento	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Técnica e instrumento.....	21
<b>Tabla 2</b>	Escala ordinal tipo Likert.....	21
<b>Tabla 3</b>	Información de expertos designados para validación .....	21
<b>Tabla 4</b>	Validación de expertos: Clima Organizacional .....	22
<b>Tabla 5</b>	Validación de expertos: Rotación de los colaboradores.....	22
<b>Tabla 6</b>	Niveles de confiabilidad .....	23
<b>Tabla 7</b>	Estadística de fiabilidad global.....	23
<b>Tabla 8</b>	Estadística de fiabilidad: Variable Clima Organizacional .....	24
<b>Tabla 9</b>	Estadística de fiabilidad: Variable Rotación de los colaboradores .....	24
<b>Tabla 10</b>	Resultado descriptivo de clima organizacional .....	26
<b>Tabla 11</b>	Resultado descriptivo de Rotación de los colaboradores.....	27
<b>Tabla 12</b>	Resultado descriptivo de la dimensión comunicación.....	28
<b>Tabla 13</b>	Resultado descriptivo de la dimensión motivación.....	29
<b>Tabla 14</b>	Resultado descriptivo de la dimensión toma de decisiones .....	30
<b>Tabla 15</b>	Resultado descriptivo de la dimensión liderazgo .....	31
<b>Tabla 16</b>	Prueba de normalidad de las variables de estudio .....	32
<b>Tabla 17</b>	Nivel de Coeficiente de correlación Rho Spearman.....	33
<b>Tabla 18</b>	Prueba de hipótesis general de las variables de estudio .....	34
<b>Tabla 19</b>	Prueba de hipótesis específica comunicación.....	35
<b>Tabla 20</b>	Prueba de hipótesis específica motivación .....	35
<b>Tabla 21</b>	Prueba de hipótesis específica toma de decisiones.....	37
<b>Tabla 22</b>	Prueba de hipótesis específica liderazgo .....	38

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Representación gráfica de Clima Organizacional .....	26
<b>Figura 2.</b> Representación gráfica de Rotación de los colaboradores .....	27
<b>Figura 3.</b> Representación gráfica de comunicación.....	28
<b>Figura 4.</b> Representación gráfica de motivación.....	29
<b>Figura 5.</b> Representación gráfica de toma de decisiones.....	30
<b>Figura 6.</b> Representación gráfica de liderazgo .....	31

## RESUMEN

El desarrollo de la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021; se tomó en cuenta a una población de 40 colaboradores. Así mismo, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de medición se empleó el cuestionario que está compuesto por 34 ítems, donde se utilizó la escala tipo ordinal con una escala de valoración tipo Likert, los cuales fueron validados por el juicio de expertos. Luego, para poder medir la confiabilidad se aplicó el valor estadístico de alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0.899 lo cual demuestra una confiabilidad elevada, la metodología que se utilizó fue de diseño no experimental y de corte transversal, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, tipo aplicada. Finalmente, a ello se obtiene el resultado mediante el  $Rho = 0,485$  y una Sig. (Bilateral) de 0,001, lo cual indica que existe una correlación positiva media donde se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  entre las variables de estudio, y como conclusión se obtuvo que ante una mejora en el clima organizacional se permitirá disminuir la rotación de los colaboradores de la empresa.

**Palabras clave:** Clima organizacional, rotación de colaboradores y motivación.

## ABSTRACT

The general objective of the research development was to determine the relationship between the organizational climate and the rotation of employees in the company Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021; a population of 40 employees was taken into account. Likewise, the survey technique was used and the questionnaire composed of 34 items was used as a measurement instrument, where the ordinal scale was used with a Likert-type assessment scale, which were validated by the judgment of experts. Then, in order to measure the reliability, the statistical value of Cronbach's alpha was applied, obtaining a result of 0.899, which shows high reliability, the methodology used was non-experimental and cross-sectional design, correlational level, quantitative approach, applied type. Finally, the result is obtained by means of the  $Rho = 0.485$  and a Sig. (Bilateral) of 0.001, which indicates that there is a mean positive correlation where  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted between the study variables and as conclusion was obtained that with an improvement in the organizational climate, it will be possible to reduce the turnover of the company's collaborators.

**Keywords:** Organizational climate, employee turnover and motivation.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Muchas empresas en la actualidad presentan deficiencias en el clima organizacional relacionado con la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., dedicada al rubro electromotriz en la ciudad de Arequipa.

A nivel internacional, según Rodolfo León, explica que las reclutadoras de profesionales indican que las personas tienen ese grado de facilidad de dejar sus trabajos cuando no tienen el jefe idóneo en la empresa. Por lo tanto, el motivo principal es cuando su trabajo no es rentable, luego no tienen el desempeño ideal o no tienen esa planificación de crecimiento en el ámbito profesional. Sin embargo, en la actualidad los colaboradores tienen esa dificultad debido al mal clima organizacional, ocasionado por sus jefes inmediatos y una ineficiencia en la empresa que traería consecuencias como es la rotación de los colaboradores en un tiempo corto. (El Tiempo, 2019)

A nivel nacional, de acuerdo con lo manifestado nos indican que las empresas peruanas tienen un alto índice de rotación laboral, debido a que no cuentan con una propuesta eficaz de valor y la manera de gestionar la rotación de personal ya que no es precisa, ni la más buena para poder hacer la retención y atraer de una manera idónea a los colaboradores. Sin embargo, el 44% de los empleados optan por establecerse en las organizaciones por las facilidades de desarrollo que los brindan; luego, el 24% por el aspecto de calidad humana, que quiere decir las comodidades que se desarrolla o les brinda la empresa y el 14% se identifican con los valores de la organización, en este aspecto son los colaboradores que tienen un valor de ética hacia la empresa. De hecho, hoy en día las empresas mantienen un gran porcentaje de rotación de personal, esto en cuanto a la escasez de oportunidades laborales en el mercado. (Asociación Peruana de Recursos Humanos, 2019)

A nivel local, la empresa Repuestos Elibem S.R.L., se encuentra ubicada en el distrito de Paucarpata, provincia y departamento de Arequipa, fundada el 22 de Junio en 1995, teniendo sus tiendas por la zona tales como la calle Puno, Variante de Uchumayo y Plaza Norte, dedicada a la venta de repuestos de sistema electromotriz; así mismo con variedades de accesorios de marcas y modelos para vehículos que forman parte del mundo automotriz. Así mismo, se presentan

dificultades en la rotación de los colaboradores en la empresa esto se debe al maltrato de personal, estrés e insatisfacción. En tal sentido se indica que los colaboradores al no adaptarse a la situación actual, no rinden un servicio de calidad ya que son susceptibles a diversos estados de satisfacción laboral tanto positivos como negativos. Esto se debe a que no hay un adecuado clima organizacional también a falta de motivación laboral, esto debido a la ausencia de la comunicación directa con los jefes inmediatos y la inestabilidad por parte de los colaboradores, siendo un factor clave porque afecta a la rotación de personal, entonces si continua este problema, los colaboradores se verán afectados y su respectiva estabilidad en la empresa Repuestos Elibem S.R.L. Por lo tanto, en esta investigación se va identificar si el clima organizacional y la rotación de los colaboradores están relacionadas entre sí en la empresa.

Posteriormente se plantea como problema general la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021?

Así mismo, se plantean los problemas específicos:

- ¿De qué manera se relaciona la comunicación y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021?
- ¿De qué manera se relaciona la motivación y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021?
- ¿De qué manera se relaciona la toma de decisiones y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021?
- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021?

Por consiguiente, el objetivo general que se formuló es el siguiente: Determinar la relación entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021

Igualmente, se desprenden los objetivos específicos de la siguiente forma:

- Identificar la relación entre comunicación y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021

- Identificar la relación entre motivación y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021
- Identificar la relación entre toma de decisiones y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021
- Identificar la relación entre liderazgo y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021

En el siguiente punto, para este trabajo de investigación se establece como hipótesis general de la siguiente manera: Sí existe relación entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021

En tal sentido, se estableció las hipótesis específicas siguientes:

- Sí existe relación entre comunicación y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021
- Sí existe relación entre motivación y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021
- Sí existe relación entre toma de decisiones y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021
- Sí existe relación entre liderazgo y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021

Finalmente, se formuló la justificación del estudio que corresponde a la investigación:

Justificación teórica: se realiza mediante bases teóricas que van a fundamentar las variables de estudio y la manera en que estas se van a relacionar dentro de un contexto que es orientado a los colaboradores, usando fuentes de diferentes autores y especialistas en la materia para proporcionar un mejor enfoque a la realidad problemática planteada.

Justificación metodológica: se va aplicar de acuerdo con el lineamiento de nivel correlacional, tipo aplicada no experimental de corte transversal y se va recoger datos haciendo uso de la técnica de encuesta y el cuestionario, siendo de gran utilidad como también aporte para futuras investigaciones.

Justificación práctica: es la que permite conocer aspectos favorables y corregir los aspectos desfavorables, para poder brindar un beneficio a la empresa Repuestos Elibem S.R.L., también la ejecución de estrategias y el alcance que permite identificar la relación entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores.

Justificación social: permite establecer y desarrollar un clima organizacional orientado a los colaboradores, el logro y compromiso con la empresa, para ello proporcionar un establecimiento de prioridades que hacen propicio a un desarrollo en lo personal y profesional para la convivencia con los colaboradores y la sociedad en general.

## II. MARCO TEÓRICO

Para realizar este estudio se considera algunos trabajos previos, de distintos autores a nivel internacional que nos ayuda a respaldar esta investigación.

Govea y Zuñiga (2020), realizaron un trabajo: “El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios, Guayaquil – Ecuador, año 2020”, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Su metodología es experimental descriptiva y correlacional, como muestra de 40 colaboradores en una empresa de servicios en la ciudad de Guayaquil – Ecuador. Como instrumento fue un cuestionario de escala del entorno de trabajo compuesto por 90 ítems; sin embargo, en la satisfacción laboral usaron la escala de War, Cook y Wall, se da mediante 15 preguntas que medirá la satisfacción intrínseca y extrínseca. Como resultado se dieron en base a tablas de frecuencia con datos y un nivel de confianza de 90% y 4% de libertad, donde 24 personas están satisfechas con el clima organizacional de su empresa y 32 personas convencidas con la satisfacción laboral. Concluyeron, en que sí existe relación de forma positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Fabara, Jaramillo y Falcon (2020), realizaron un trabajo: “Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública, Ecuador, año 2020”, cuyo objetivo es el análisis entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados, en cuanto a lo importancia del desempeño, la conducta y el comportamiento de los colaboradores miembros del Cuerpo de Bomberos. La metodología de estudio fue descriptiva correlacional de tipo transversal. El instrumento es aplicado con una escala de tipo Likert y encuestas que se aplicaron al empleado de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato Empresa Pública. Como resultado tienen un coeficiente de correlación ( $Rho = 0,850$ ;  $p$ -valor  $< 0,05$ ), que fue para hallar la relación y así determinar una correlación positiva entre las variables de investigación. Concluyeron, que esta investigación deduce a la comunicación interna con Sig.  $0,025 < p$ -valor  $0,05$  y la toma de decisiones Sig.  $0,000 < p$ -valor  $0,05$  son importantes para el clima organizacional y considerado

para las unidades administrativas del talento humano para nivel de la satisfacción laboral.

Mohmand y Baloch (2020), realizaron el trabajo: “Impacto del clima organizacional, ambigüedad de roles y rol-Conflicto en tres componentes del compromiso organizacional, Pakistán, año 2020”. Cuyo propósito fue investigar los efectos de la ambigüedad de roles, el conflicto y facetas del clima de la organización. La metodología de investigación es descriptiva como co-relacional basada en enfoques cualitativos y cuantitativos. Como instrumento aplicó el cuestionario donde el tamaño de la muestra está limitado a 324 maestros de 1698 maestros de escuelas del sector privado que trabajan en diversas ciudades de Khyber Pakhtunkhwa, en cuanto a la confiabilidad y validez del cuestionario se pasó por el análisis factorial y alfa de Cronbach y la correlación de Pearson se realizó para comprobar la relación en medio de predictores y variables de respuesta. Como resultado del estudio reveló que tiene un efecto significativo en el compromiso laboral del docente; es decir, afectivo, continuo y normativo, entonces revelaron un significativo negativo  $P < .01$ , \*  $P < .05$ . Concluyeron, que este estudio proporciona una revisión exhaustiva, aquí se afirma que las escuelas privadas y los profesores deben estar con la formación necesaria para afrontar los nuevos retos que contribuyen en el trabajo del maestro.

Asiya, Parul y Chaudhary (2019), realizaron el trabajo: “Clima Organizacional en NBFC: Implicaciones en compromiso de los empleados, India, año 2019”, tuvieron como análisis el clima organizacional de la empresa financiera no bancaria india y su efecto en el compromiso de los empleados. Como metodología del estudio de enfoque cuantitativo, con una muestra de 68 colaboradores a tiempo completo. Como instrumento utilizan el cuestionario en base a la técnica de muestreo por conveniencia en una escala Likert de 5 valores. En cuanto, el resultado indica que cada dimensión del clima organizacional tienen una correlación para comprender el grado de alineación de los empleados frente a la organización con una puntuación de corte de (3,96) que se toma para distinguir las percepciones positivas y negativas de los colaboradores. Concluyeron, que el clima organización general y el compromiso de los empleados muestran una visión positiva del ambiente de trabajo de la organización.

Adiza, Ghazali y Nizam (2017), realizaron el trabajo: “Relación entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral en el trabajo temporal, trabajadores de planta turna round, Malasia, año 2017”. Cuyo propósito fue estudiar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en un entorno de trabajo temporal de un evento de mantenimiento en cambio de planta. Como metodología del estudio se recopilaron datos de 77 trabajadores de mantenimiento de rotación en 21 plantas petroquímicas en Malasia Oriental y Occidental. Como instrumento los datos cuantitativos se recopilaron a través de cuestionario administrado utilizando una versión adaptada de satisfacción en la comunicación y preguntas formuladas de satisfacción laboral relacionadas con el cambio de planta también como información demográfica sobre los encuestados. Como resultados se aplicó un análisis de regresión para analizar los datos finales los cuales fueron  $p < .001$ ;  $Rho = 0,790$ . Concluyeron, en una correlación fuerte y positiva entre la satisfacción de la comunicación y el trabajo.

Prosiguiendo con los trabajos previos a nivel nacional, se toma en consideración los siguientes estudios:

Chuyma, Berrocal, Mendoza y Romero (2021), realizaron un trabajo: “Evaluación del clima organizacional y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de negocios internacionales de la Universidad de Lima, Perú, 2021”, tuvieron como objetivo determinar la relación entre evaluación del clima organizacional y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de negocios internacionales de la universidad de lima. Como metodología es de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional con diseño transversal y no experimental, con población de 120 alumnos de la carrera de negocios internacionales. Como instrumento tuvieron que recoger datos de una encuesta y el cuestionario; en base al coeficiente Rho de S. y como resultado  $Rho = 0,659^{**}$ , teniendo una correlación entre las variables con una  $p = 0.00$  ( $p < 0,05$ ) y mostrando la relación entre evaluación del clima organizacional y la satisfacción. Concluyeron, que un clima organizacional es bueno y positivo para el estudiante de la carrera de negocios internacionales de la universidad.

Mamani (2019), en su trabajo: “Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional agraria de la Región Puno - Perú, año 2019”, tuvo objetivo determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de la región puno 2016 – 2017. Como metodología es de tipo correlacional y diseño no experimental transeccional o transversal, con un enfoque cuantitativo de muestra no probabilística por conveniencia que conforman 54 colaboradores de la institución. En cuanto, al instrumento usó la encuesta a través del cuestionario de 53 interrogantes para el clima organizacional, también 36 interrogantes de la satisfacción laboral, mediante la prueba estadística Coeficiente r de Pearson en cuanto a la estadística SPSS V24. Como resultado obtuvo evidencias de una relación muy significativa en ( $p= 0,981$ ) entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Dirección Regional agraria de la Región Puno. Concluyó, que la relación entre el clima organizacional aumentará con la satisfacción laboral de los colaboradores.

Díaz, Guevara y Vidaurre (2018), realizaron un trabajo: “Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo, año 2018”, tuvieron como propósito determinar la relación entre estrés laboral y clima organizacional en colaboradores. Como metodología es transversal correlacional con diseño no experimental y como muestra 30 técnicos. Como instrumento aplicaron la recolección de datos utilizando la escala de Likert, así mismo validado por juicio de expertos con nivel confiable del 0,889, respectivamente la encuesta. Como resultado observaron que el estrés laboral y el clima organizacional se relacionan de forma inversa y significativa ( $-0,653$ ) puesto a ( $p=0,000$ ) < ( $0,05$ ). Concluyeron, que tienen un alto nivel de clima organizacional a diferencia del estrés laboral respecto a lo manifestado por colaboradores del Hospital de la Solidaridad 2018.

Charry (2018), realizó un trabajo: “La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público, Puno - Perú, 2018”, tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. La metodología del estudio es un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, tipo probabilístico con selección aleatoria



simple estratificada y con muestra de 200 colaboradores. Como instrumento usó la encuesta entre la comunicación interna y el clima organizacional según la escala Likert, por lo tanto se obtuvo el 0,984 validado por juicio de expertos. Teniendo como resultado la relación entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional siendo positiva ( $\rho = 0.959$ ) y de error menor la probabilidad a 5.0%. Concluyó, que ha obtenido 3.48 de promedio del clima organizacional siendo negativa y 56.5% indica que la comunicación interna no es buena.

De Souza (2016), en su trabajo: “Clima organizacional y la gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas, 2016”, tuvo como objetivo determinar la influencia entre el clima organizacional y gestión administrativa de la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas 2016. Como metodología es un enfoque cuantitativo no experimental y diseño correlacional transaccional causal. Como instrumento usó dos confiables cuestionarios y validados para la recolección de datos, de acuerdo al software estadístico del SPSS versión 23 y con muestra 50 servidores públicos de la red de salud condorcanqui, amazonas. Como resultado en base a tablas, estadísticas y en teoría usó coeficiente de contingencia de la estadística de prueba Tau-b de Kendall de 0.29, con un nivel bajo del 1% en modo estándar con  $P < 0.01$ . Concluyó, que el clima organizacional de nivel positivo que es el 64% y como también la gestión administrativa un nivel bueno de 64.33%.

Por concluido, los antecedentes internacionales y nacionales; se procede a presentar algunas teorías del clima organizacional como primera variable, donde se toma en cuenta los siguientes enfoques conceptuales:

Según el autor Sharma (2019), el clima organizacional y la cultura se están viendo perjudicados hoy en día, por la desviación de lugar de trabajos con el motivo de que puedan los colaboradores obtener información sobre los aspectos que contribuyan a este factor dentro de la empresa. La desviación en un lugar de trabajo ha empezado a explotar a todo tipo de empresas, por ello este factor se convertirá en una amenaza para las empresas superar este tipo de problemas. Así mismo, cambiará las mentalidades al individualismo esto hará un efecto a los colaboradores

que prefieren su interés personal más que los intereses organizacionales. Por lo tanto, se percibirá un clima organizacional totalmente negativo y caótico.

Conforme a la autora Venegas (2015), el clima organizacional es un atributo que establece de la empresa el cual tiene una diferencia de los demás y que en consecuencia es el comportamiento de los colaboradores de la empresa. Entonces se puede ver que el clima como el ambiente son ocasionados por emociones de los colaboradores de la empresa, por ende, tiene que ver con la motivación de los colaboradores. Por otro lado, podría indicarse que es un conjunto de sensaciones que los colaboradores tienen sobre la organización, lo cual determina el ambiente emocional y esto nos indica la relación que tiene la empresa con la jefatura y con el trabajo. En cambio, se puede realizar una metáfora sobre las emociones que son cambiantes en un tiempo a corto plazo. Sin embargo, los estados de ánimo son permanentes, no suelen cambiar en un tiempo muy corto tienden a ser más estables.

Según la teoría de Chiavenato (2007), nos menciona que el clima organizacional se da en un ambiente interno que existe entre colaboradores de una empresa y también vinculado con la motivación del personal. Por consiguiente, el clima organizacional se enfoca a la apreciación crítica de los colaboradores y directivos el cual se establece en una organización a fin de desarrollar el grado de motivación de los colaboradores, entonces el clima se asemeja más a las emociones, tiende a cambiar pero no de una manera muy rápida o corta, pero si de una manera más dinámica. Por otro lado, el clima hace incapie al estado de relación, que se tiene en un tiempo determinado a la relación entre los colaboradores y la empresa, para poder obtener un ambiente organizacional idóneo estratégico enfrentando retos y desafíos.

Es decir, según Brunet (2006), nos dice que es un entorno donde los colaboradores o el personal de una empresa se basan en diversas actividades y emociones que expresan cada uno de los trabajadores en el desarrollo organizacional, tiene como características: primero, a) describen una organización y se distinguen de otras, luego b) en determinado tiempo son estables; por último, c) la influencia de comportamientos de los colaboradores dentro de una empresa.

Así mismo, el clima organizacional en forma global refleja la actitud y comportamiento de cada colaborador a raíz de todo ello se transforman en elementos del clima. A continuación, se puede analizar en tres razones el clima organizacional como: a) Indagar fuentes de conflicto, insatisfacción o estrés que se dan el desarrollo de actitudes negativas frente a la empresa; b) Mantener relativo cambio donde el administrador diga que los elementos específicos se van a dirigir a sus intervenciones; c) Seguir con un desarrollo en la empresa y anticipar los problemas que pueda aparecer, Brunet (2006). Para ello, se toma en cuenta a dos tipos de clima, son los siguientes:

- El clima de tipo autoritario, que se divide en dos:
  - ✓ Autoritarismo explotador: donde los directivos no tienen confianza en los colaboradores. Las decisiones que se toma en este tipo de clima organizacional se basan a una jerarquía vertical quiere decir, del gerente general hasta el personal obrero de manera descendente según su función. Los empleados tienen que trabajar dentro de un ambiente de castigos, de amenazas, trabajos estrictamente bajo presión, ocasionalmente con recompensas. Las relaciones que se llevan entre los directivos y los empleados no hay una interacción de confianza entre ellos lo cual ocasiona miedo y desconfianza. (Brunet, 2006)
  - ✓ Autoritarismo paternalista: es donde la dirección expresa una confianza descendente por áreas hacia los colaboradores. Hay método que los directivos suelen aplicar con frecuencia para motivar a sus colaboradores como el castigo y las recompensas. En este tipo de clima los colaboradores tienen una imagen de permanecer en un ambiente estable y muy estructurado lo cual no se asimila a la realidad. (Brunet, 2006)
- El clima de tipo participativo, se divide en dos:
  - ✓ Consultivo: el que pretende dar la confianza a sus colaboradores y decisiones que se tomen en base a las políticas descentralizadas con relación a sus empleados, por lo tanto, en este tipo de clima consultivo

también se aplican recompensas, castigos ocasionales y otro suceso que se utiliza para motivar a los colaboradores y trabajar en un ambiente bastante dinámico. (Brunet, 2006)

- ✓ Participación en grupo: es la dirección o gerencia que manifiesta confianza en los colaboradores. En cuanto, a los trabajos dentro de la organización está netamente descentralizados por lo que cada área o departamento que cuenta con su respectivo director están en la obligación de dirigir a su grupo. Por tanto, el personal es motivado por la participación y el compromiso de los objetivos a lo que se quiere llegar la empresa. En fin, la junta directiva y el colaborador de la empresa forman un solo equipo, hacia un solo objetivo. (Brunet, 2006)

Finalmente, el autor Rothwell (2002), nos dice que el clima organizacional rige a las percepciones en un entorno laboral a los colaboradores, entonces las percepciones se basan en la descripción del lugar y también se basan en el valor. Así mismo, el clima organizacional es más que simplemente una recopilación de gustos y disgustos de los colaboradores para hacer una evaluación del clima organizacional es mediante una encuesta personalizada que contiene preguntas sobre el ambiente laboral. Donde los exámenes del clima organizacional se centran en asuntos de eficacia y eficiencia.

Por otro lado, para profundizar en la teoría según el autor, Dessler (1992) indica que la importancia del clima organizacional cumple como vínculo entre diferentes áreas o departamentos de una organización para llegar a un solo objetivo que es el desarrollo organizacional, donde un compromiso y la satisfacción de los colaboradores influyen en las actividades de la organización. Es por ello que las sensaciones e impresiones de los colaboradores lo realicen en un ambiente laboral de la entidad.

Después de analizar los conceptos, la importancia y los tipos de la primera variable procedemos a expresar las dimensiones, respecto al clima organizacional:

Como primera dimensión es la comunicación: se entiende por el desarrollo de las personas donde comparten significados mediante los mensajes simbólicos. La comunicación se descompone en tres puntos importantes; primero que, a) se centraliza en la participación de individuos y en tal sentido para comprender la comunicación tenemos que darnos cuenta en la forma que los individuos se relacionan con otros individuos; por otro lado, b) se centra en un concepto compartido, el cual para una buena comunicación entre las personas todos tendrán que manejar el mismo término para llegar al mismo punto, y c) que la comunicación se define mediante símbolos esto nos indica que son solo muestras mediante los cuales se pretende lograr una comunicación. (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996)

También la comunicación nos indica que es un intercambio de ideas, opiniones y entre otros. Las muestras más comunes de la comunicación, del lenguaje coloquial son las siguientes: a) El desarrollo mediante el cual el emisor informa a un receptor. b) Es un proceso de relación entre dos o más personas puedan comprenderse. Entonces la comunicación es la conversación de cada interlocutor que acepta al otro individuo como diferente e independiente. (Ongallo, 2007)

Por otra parte, la segunda dimensión del clima organizacional es la motivación: es el desarrollo en la cual incurren estos tres aspectos importantes los cuales son la intensidad, dirección, persistencia del vigor que realiza cada persona para poder llegar a su objetivo. La motivación es aquel incentivo, donde el individuo cumpla con determinados objetivos plasmados. La intensidad se define como la potencia de intento que realiza un individuo. Entonces cabe recalcar que este es el aspecto en que la mayor parte de nosotros se focaliza cuando se pronuncia el término motivación. Por otro lado, es absurdo que una intensidad mayor o superior nos genere resultados positivos en el desempeño laboral, a excepción que el vigor de la persona o colaborador se centre en una dirección que sea en beneficio de la empresa. Entonces se tiene que considerar la calidad de vigor como su intensidad. El vigor es aquello que se busca para llegar a lo que se requiere, la meta de la organización. Por último, la motivación tiene como últimos aspectos importantes que es la persistencia lo cual tiene como definición en qué grado o medida de tiempo un individuo mantiene su esfuerzo. (Robbins y Judge, 2009)

Luego, la tercera dimensión del clima organización es la toma de decisiones: lo cual se encarga identificar un curso de acción con el fin de desarrollar un problema concreto o generar una oportunidad. Cabe mencionar que las personas en general toman decisiones. La gran diferencia en la parte de administración en esta dimensión es la manera o la atención sistemática o especializada que los administradores tomen decisiones. Sin embargo, hay decisiones programadas de acuerdo a lo que sea necesario ya sean para asuntos sencillos o complicados. En un problema que es permanente y se pueda identificar su concepto, hacer un análisis y poder establecer un pronóstico, entonces es una decisión programa. Donde también se clasifica en la decisión no programada que desarrollan problemas que no son permanentes o suelen darse de maneras excepcionales. Por lo tanto, si un problema no es atendido correctamente y tiene un grado de importancia mayor o requiere un trato especial debe ser considerado una decisión no programada. (Stoner et al., 1996)

Por último, la cuarta dimensión del clima organizacional es el liderazgo: el cual consiste en el desarrollo de guiar o dirigir las actividades de un trabajo, a los miembros de un grupo de los colaboradores y de poder influir en esos aspectos. El liderazgo considera cuatro elementos. El primer elemento es que relaciona a otros individuos y colaboradores. Los individuos del grupo, de acuerdo a su voluntad, para que puedan aceptar las ordenes, también apoyan a tener una posición clara del líder y puedan permitir que trascurren en el desarrollo del liderazgo. Como elemento segundo el liderazgo se centra en una estructura imparcial del poder entre líderes y los individuos del grupo, entonces siempre tienen un grado de poder, en lo que viene a ser el liderazgo. Sin embargo, por disposiciones generales el líder tiene más poder que los individuos del grupo. Como tercer elemento del liderazgo es el talento de convencimiento que tiene que influir en el comportamiento de los individuos del grupo, de diversas maneras. Y el cuarto elemento es la combinación de los tres primeros elementos, con diferencia que se caracteriza en los valores. Por otro lado, el liderazgo moral se identifica básicamente con los valores y esto nos indica que los individuos de grupo tienen información para que en cualquier momento puedan dar una respuesta con inteligencia. (Stoner et al., 1996)

Terminada la explicación de la primera variable, se presenta los conceptos que se basan a la segunda variable que corresponde a la rotación de los colaboradores como también laboral o personal.

La rotación de los colaboradores o de personal como también denominado *turnover*, es una salida o entrada de los colaboradores. Por ello, la empresa a menudo tiende a sufrir cambios por algún suceso para mantener su integridad y sobrevivir. (Vallejo, 2015) En cuanto, a la separación trata de un contrato hacia un sustituto como reemplazante, cabe señalar que los flujos de salidas también esta compensado con el flujo de entradas, existe dos tipos de separación:

- La separación por iniciativa del colaborador: es cuando los colaboradores indican que es por razones profesionales o personales, entonces al concluir la relación entre el trabajo y el empleador es una decisión que se debe a dos percepciones.
  - ✓ La insatisfacción del colaborador con la empresa.
  - ✓ Las oportunidades que hay en otro lugar de la empresa.
- La separación por iniciativa de la empresa: es la que decide separar al colaborador, así reemplazarlo de acuerdo con las necesidades y rectificar problemas inadecuados o disminuir la fuerza de trabajo.

Respecto a los autores Marras y Karwowski (2006) mencionan que la rotación de puestos de los colaboradores se ha estudiado y aplicado de una manera amplia en las empresas durante las cinco ultimas décadas. En el año 1960 al 1970, la rotación de puestos de trabajo fue encargar diferentes tipos de funciones, socialmente tener una mejora, ayudar en el desarrollo y gestión como tambien contribuir al desarrollo de la carrera de los colaboradores. Por lo tanto, la rotación de trabajos se puede conceptualizar como una transferencia sistemática de colaboradores entre proyectos dentro de una empresa con el fin de poder lograr diferentes objetivos, el cual se incluyen a no limitar a nuevos colaboradores, así evitar el agotamiento en el trabajo, disminuir el estrés y las tasas de rotación.

Por otro lado, el concepto de recursos humanos se utiliza para concretar los cambios que hay entre personal, la empresa u organización y el entorno. Así mismo,

la rotación se da en índices mensuales y anuales con el fin de realizar elaboración de diagnóstico, dictar disposiciones o predicciones. (Chiavenato, 2004) De igual manera, sostiene que el intercambio de personal está dado por la cantidad de colaboradores de los cuales ingresan y salen de la empresa. Entonces, la rotación de los colaboradores se define en una relación porcentual y en cierto periodo de tiempo. De acuerdo con ello, la mayoría de las veces se indica los índices mensuales y anuales para concretar comparaciones, desarrollar diagnósticos y promover acciones. (Chiavenato, 1990)

Finalmente, después de haber expresado los diferentes conceptos de la segunda variable que es la rotación de los colaboradores, como también laboral o personal, se prosigue a mencionar las dimensiones siguientes:

Como primera dimensión tenemos la rotación voluntaria, el cual se refiere donde el colaborador decide salir de la organización incluso si la empresa quiere continuar teniendo al colaborador en el puesto de trabajo y por lo general los colaboradores que se salen por voluntad propia son los que tienen bajo desempeño, se retiran antes de estar fuera de la empresa o también son de los que tienen alto desempeño y que sencillamente dejan de laborar por otras buenas oportunidades. (Raymond, Hollenbeck, Gerhart y Wright, 2015)

Y la segunda dimensión es la rotación involuntaria, se refiere donde la empresa toma por decisión iniciar la rotación o salida de los colaboradores, es más cuando el colaborador prefiere o decide permanecer en la organización y en el puesto respectivo. (Raymond et al., 2015)



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

##### **3.1.1. Enfoque**

En tal contexto, el estudio es de enfoque cuantitativo se desarrolla mediante el uso de información medible y cuantificable con el fin de efectuar el análisis y la prueba de estadística a las variables de estudio.

En cuanto a la definición de los autores, Hernández et al. (2014), lo cual nos dicen que el enfoque cuantitativo es cuando “Se desarrolla con información medible, con la finalidad de medir y analizar los datos, además de aplicar los conocimientos teóricos en el análisis de una situación real actual, de tal forma que pueda servir para dar una respuesta al problema”, (p. 230).

##### **3.1.2. Tipo**

Respecto, la metodología es tipo aplicada, puesto que se busca resolver el problema general del estudio para también dar respuestas a los problemas específicos.

Según el autor Baena (2017), menciona que esta investigación determina la atención en probabilidades que con lleva a la práctica de teorías generalizadas y da impulso a resolver exigencias que se plantea a la sociedad.

##### **3.1.3. Nivel**

Esta investigación tiene un nivel correlacional ya que los estudios correlacionales permiten que se confirme, se corrija o se descarte una hipótesis.

Asimismo, Hernández et al. (2014), expresan que las variables se juntan para un equipo o población que tiene como propósito de conocer, entre dos o más definiciones y calidad.

##### **3.1.4. Diseño**

En este estudio investigativo se utiliza un diseño no experimental con un corte transversal, del mismo modo que los procesos son realizados respecto a las variables, es decir, de una manera natural para que sean analizados con total cautela.

Además, se realiza un procedimiento de las variables y analiza fenómenos en un campo natural para observarlos y recolectar datos en determinado periodo. (Hernández et al., 2014)

### **3.2. Variables y Operacionalización**

En cuanto, a las variables de estudio son cualitativas ya que se argumenta a que se centra en la comprensión de los fenómenos y son estudiados desde la visión de individuos con un ambiente natural.

Es decir, las variables tienen enfoque cualitativo cuando cada variable se descompone con sus dimensiones e indicadores con lo que se podrá convertir en unidades medibles. (Escobar, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno, 2018) (Ver anexo N°1)

#### **3.2.1. Clima Organizacional**

La variable en su definición conceptual es como un atributo estable de una empresa el cual tiene una diferencia de los demás y que en consecuencia es el comportamiento de los colaboradores en la organización. Entonces se puede ver que el clima o ambiente son ocasionados por las emociones de los trabajadores en la empresa, también está relacionado con la motivación de los colaboradores. Por otro lado, podría indicarse que es un conjunto de sensaciones que los colaboradores tienen sobre la organización, lo cual determina el ambiente emocional y esto nos indica la relación que tiene la empresa con la jefatura y el trabajo. Sin embargo, se puede realizar una metáfora sobre las emociones que son cambiantes en un tiempo a corto plazo. Luego, los estados de ánimo son más permanentes que no suelen cambiar en un tiempo muy corto, tienden a ser más estables. (Venegas, 2015)

En la definición operacional la variable se descompuso en cuatro dimensiones, los cuales fueron medidos por indicadores. Para tal efecto, se construye como instrumento un cuestionario y se utiliza como técnica a la encuesta para la recolección de datos, esto en base a la escala ordinal tipo Likert. (Del 1= Nunca al 5= Siempre).

### **3.2.2. Rotación de los colaboradores**

La variable o también denominado *turnover*, se define conceptualmente como aquella salida o entrada de los colaboradores, las empresas a menudo tienden a sufrir cambios, por algún suceso, para mantener su integridad y sobrevivir. En cuanto a la separación trata de un contrato hacia un sustituto como reemplazante, cabe señalar que los flujos de salidas también esta compensado con el flujo de entradas. (Chiavenato, 2008)

Como definición operacional, la variable se descompone en dos dimensiones, los cuales fueron medidos por indicadores. De la misma forma, se construye como instrumento un cuestionario y se utiliza como técnica a la encuesta para la recolección de datos, en cuanto a la escala ordinal tipo Likert. (Del 1= Nunca al 5= Siempre)

### **3.3. Población, criterios de recolección y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Para este estudio conforman 40 colaboradores de la empresa Repuestos Elibem S.R.L., como promedio, puesto que en algunos momentos se incrementa o como también disminuye; es decir varían según el año.

Según, los autores Hernandez et al. (2014), donde expresan que, “La población es la composición de la totalidad de elementos que intervienen en el fenómeno de estudio que han sido ya definidos en el análisis del problema. Por tanto, posee la particularidad de ser objeto de estudio, medida y cuantificada”, (p. 237).

#### **3.3.2. Criterios de recolección**

**Inclusión.** En este estudio se considera a los colaboradores con menor estabilidad y cercanía a la empresa Repuestos Elibem S.R.L.

**Exclusión.** En este estudio no se considera a los colaboradores que no pertenezcan a la empresa y que no deseen ser partícipes del objeto de estudio.

#### **3.3.3. Muestreo**

Este estudio tiene un muestreo, no probabilístico por conveniencia y no aleatorio. De igual manera se determina la definición según el autor Niño (2011), indica que “La muestra no probabilística es la técnica que permite seleccionar muestras con

una clara intención o por un criterio preestablecido, las muestras que se seleccionan buscan, desde luego una representatividad de la población pero puede tener falencias, según la situación” (p. 57).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

La investigación se realiza a todos los colaboradores que conforman en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., reuniendo datos como factores importantes para este estudio.

## **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

De igual forma, para este estudio se utiliza una encuesta, consiste en una sucesión de preguntas formuladas que se hacen a diversos individuos así recopilar datos y también conocer la opinión pública sobre un tema concreto.

Según el autor Niño (2011), nos indica que la encuesta es una técnica el cual nos da la recolección de datos y proporciona los miembros para una población o muestra, encargados de identificar opiniones, actitudes, intereses y experiencias, esto en cuanto a la aplicación del cuestionario. Como también nos dice, Escobar et al. (2018), que la encuesta es un formulario impreso que la persona llena por sí misma, donde las preguntas previas y elaboradas son muy importantes para la presente investigación.

### **3.4.2. Instrumento**

En cuanto, el instrumento de este estudio es el cuestionario donde es un grupo de interrogantes, también diseñados para generar datos necesarios y así también llegar a los objetivos de la investigación y en un plan de recolectar información de cada unidad de análisis que con lleve al problema de investigación.

De acuerdo con el autor, Niño (2011) son materiales o elementos que permite la aplicación o ejecución de las técnicas, como es el cuestionario. Por lo tanto, en esta investigación se utiliza el método de escala de Likert que contiene 34 ítems y está compuesto por 5 escalas.

**Tabla 1**  
*Técnica e instrumento*

Variable	Técnica	Instrumento
V1: Clima Organizacional	Encuesta	Cuestionario
V2: Rotación de los colaboradores	Encuesta	Cuestionario

**Tabla 2**  
*Escala ordinal tipo Likert*

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Según la tabla 2, el instrumento de medición que se utiliza es el escalamiento de Likert, lo cual contiene 34 preguntas con alternativas establecidas en función de cinco valores como: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre y todo ello para una recolección de datos de manera eficiente.

### Validez

La validez de este estudio se determina a través del juicio de especialistas, quienes revisaron el instrumento para determinar su validez y aplicaron distintos criterios para su calificación. Por tanto, Hernández et al. (2014), indica en término general que se define una validez, donde el instrumento mide la variable y que conduce a conclusiones válidas.

**Tabla 3**  
*Información de expertos designados para validación*

Información de expertos	
Experto 1	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
Experto 2	Dr. La Cruz Arango Oscar David
Experto 3	Mg. Alonso López Alfredo

**Tabla 4***Validación de expertos: Clima Organizacional*

<b>Criterios de evaluación</b>	<b>Exp. 01</b>	<b>Exp. 02</b>	<b>Exp. 03</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Claridad</b>	93%	89%	91%	273%
<b>Objetividad</b>	92%	92%	91%	275%
<b>Pertinencia</b>	92%	88%	91%	271%
<b>Actualidad</b>	92%	88%	91%	271%
<b>Organización</b>	92%	88%	91%	271%
<b>Suficiencia</b>	92%	88%	91%	271%
<b>Intencionalidad</b>	92%	88%	91%	271%
<b>Consistencia</b>	92%	88%	91%	271%
<b>Coherencia</b>	92%	85%	91%	268%
<b>Metodología</b>	91%	84%	91%	266%
	95%	88%	91%	
			<b>TOTAL</b>	2660%
			<b>CV</b>	90%

De acuerdo a la tabla 4, se muestra la validez donde se obtiene un promedio del instrumento de la evaluación del juicio de expertos, lo cual corresponde a la primera variable que es el clima organizacional donde obtuvo un 90% de promedio, correspondientemente se considera excelente y aplicable al cuestionario para dicho estudio.

**Tabla 5***Validación de expertos: Rotación de los colaboradores*

<b>Criterios de evaluación</b>	<b>Exp. 01</b>	<b>Exp. 02</b>	<b>Exp. 03</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Claridad</b>	91%	88%	89%	268%
<b>Objetividad</b>	92%	88%	89%	269%
<b>Pertinencia</b>	94%	88%	89%	271%
<b>Actualidad</b>	92%	88%	89%	269%
<b>Organización</b>	92%	88%	89%	269%
<b>Suficiencia</b>	92%	88%	89%	269%
<b>Intencionalidad</b>	92%	88%	89%	269%
<b>Consistencia</b>	91%	88%	89%	268%
<b>Coherencia</b>	92%	88%	89%	269%
<b>Metodología</b>	92%	88%	89%	269%
	95%	88%	89%	
			<b>TOTAL</b>	2690%
			<b>CV</b>	90%

De igual manera, en la tabla 5 se muestra la validez donde se obtiene un promedio del instrumento de evaluación del juicio de expertos, que corresponde a la segunda variable que es la rotación de los colaboradores que tuvo un promedio de 90% correspondientemente se califica excelente y aplicable al cuestionario para el estudio.

### **Confiabilidad**

Respecto a la confiabilidad se procede a realizar la prueba piloto para dar evidencia a la fiabilidad del estudio, utilizando el programa SPSS versión 25, para medición de la confiabilidad y aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach. En cuanto, al autor Hernández et al. (2014), mencionan una confiabilidad es un instrumento de medición donde nos indica que su aplicación repetida a la misma persona y objeto dando igual resultado.

Es decir que también la confiabilidad es un grado de precisión en donde el instrumento genera consistentes y coherentes resultados.

**Tabla 6**  
*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Niveles</b>
<i>Mayor a 0.9</i>	<i>Perfecta</i>
<i>Mayor a 0.8</i>	<i>Elevada</i>
<i>Mayor a 0.7</i>	<i>Aceptable</i>
<i>Mayor a 0.6</i>	<i>Regular</i>
<i>Mayor a 0.5</i>	<i>Baja</i>
<i>Mayor a 0.4</i>	<i>Nula</i>

*Tomado del autor Hernandez et al., (2014).*

**Tabla 7**  
*Estadística de fiabilidad global*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
,899	34

En primer lugar la tabla 7, indica que al aplicar Alfa de Cronbach se obtiene el valor de 0,899 el cual demuestra un nivel de fiabilidad elevada y así ser aplicada en la encuesta.

**Tabla 8***Estadística de fiabilidad: Variable Clima Organizacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,820	16

En la tabla 8, para la primera variable al aplicar el Alfa de Cronbach se obtiene el valor de 0,820 el cual demuestra un nivel de fiabilidad elevada, de esta manera es posible aplicar en la encuesta.

**Tabla 9***Estadística de fiabilidad: Variable Rotación de los colaboradores*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,829	18

En cuanto a la tabla 9, para la segunda variable al aplicar el Alfa de Cronbach se obtiene el valor de 0,829 el cual demuestra un nivel de fiabilidad elevada, de esta manera es posible aplicar en la encuesta.

### **3.5. Procedimientos**

En este estudio se realiza una detallada y ordenada recolección de datos a través de la cual se elabora el cuadro de operación de variables siendo fundamental porque convierte a las variables cualitativas en unidades medibles adquiriendo un enfoque cuantitativo, donde descompone sus dimensiones en indicadores y este generaría las preguntas para una recolección de información para ello utilizar la técnica mediante una encuesta y el instrumento en un cuestionario que incluye 34 preguntas el cual obtendrá información dirigida a los colaboradores de la empresa Repuestos Elibem S.R.L.

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

#### **3.6.1. Análisis de datos descriptivo**

A continuación, los datos que se obtienen de la investigación y los resultados que se recopilan de la aplicación del cuestionario van a ser procesados en el software SPSS V25. Donde se va realizar la interpretación de resultados para mostrarse en las tablas de frecuencia y los diferentes gráficos.



Según los autores Gomez, Villasis y Miranda (2016), nos dicen que tienen como prioridad proporcionar de forma clara y ordenada los resultados, mediante el uso de tablas y gráficos.

### **3.6.2. Análisis de datos inferencial**

Así mismo, la contratación de la hipótesis se realiza por medio del Rho Spearman de manera que se pueda determinar la relación que existe entre las variables, de esa forma nos permitirá llegar a las conclusiones.

Por tanto, Hernandez, et al. (2014), expresan que es donde se puede probar la hipótesis mediante la estadística y poder proyectar los parámetros.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación es de carácter original, el cual se desarrolla siguiendo los parámetros de investigación indicados por la Universidad César Vallejo, cuyo estudio se realiza cumpliendo los reglamentos de las normas APA, de igual modo el cuestionario de forma anónima por lo tanto se asegura que no existen actos que pueda perjudicar a los colaboradores y a la empresa Repuestos Elibem S.R.L.

Por ello, toda la información que se obtiene es real y son verdaderos donde la única finalidad de la investigación es simplemente académica.

## IV. RESULTADOS

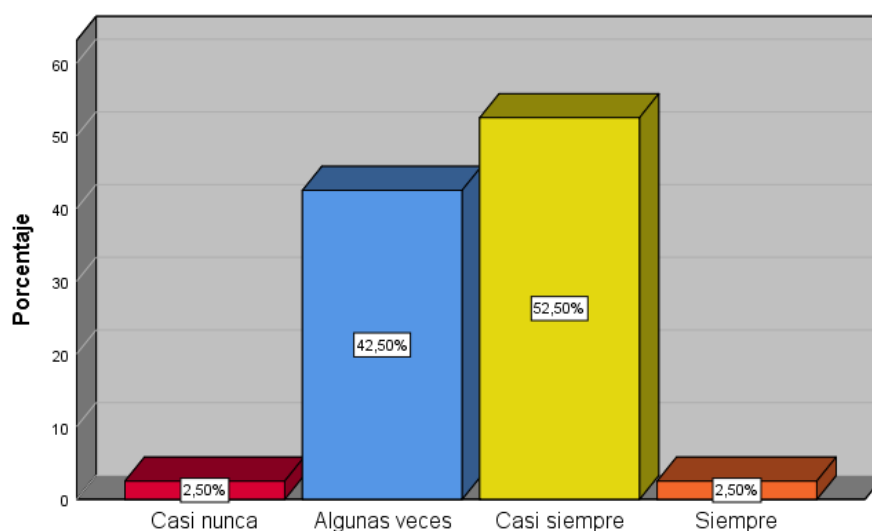
### 4.1. Estadística descriptiva

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de la primera variable

**Tabla 10**

*Resultado descriptivo de clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
Algunas veces	17	42,5	42,5	45,0
Casi siempre	21	52,5	52,5	97,5
Siempre	1	2,5	2,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	



**Figura 1.** Representación gráfica de clima organizacional

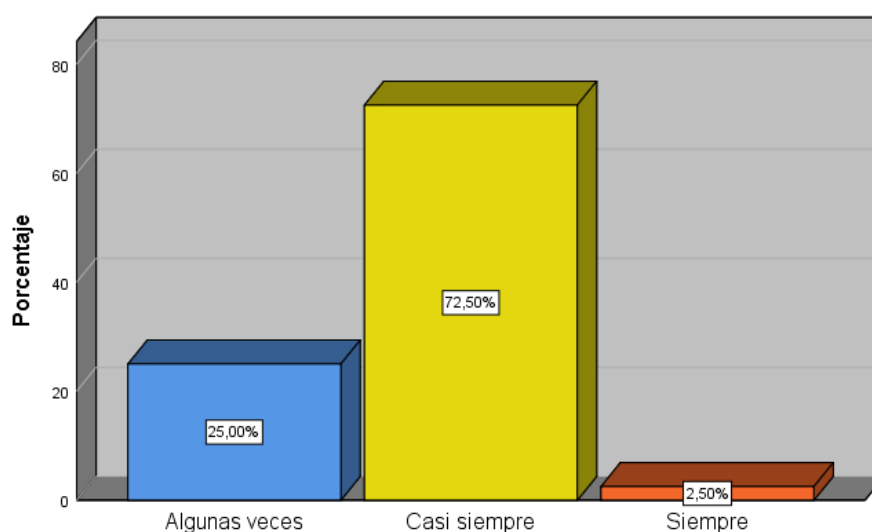
En la tabla 10 y figura 1, se obtiene el total de los colaboradores encuestados asciende a 40 personas, en referencia a la primera variable de estudio, el 52.50% respondió “casi siempre” con un total de 21 colaboradores, mientras que el 42.50% respondieron “algunas veces” con un total de 17 colaboradores, luego 2.50% respondió “siempre“, representado por 1 colaborador y como también, 2.50% representado por 1 colaborador respondió “casi nunca“. Conforme a estos resultados, se evidencia que un buen manejo del clima organizacional ayudara a mejorar las estrategias y el ambiente en la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L.

#### 4.1.2. Análisis descriptivo de la segunda variable

**Tabla 11**

*Resultado descriptivo de rotación de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	10	25,0	25,0	25,0
Casi siempre	29	72,5	72,5	97,5
Siempre	1	2,5	2,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	



**Figura 2.** Representación gráfica de rotación de los colaboradores

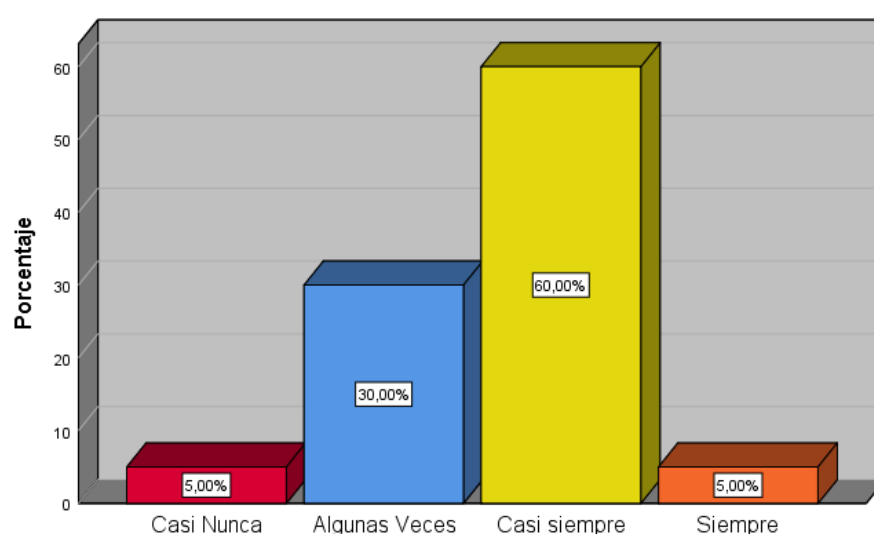
En la tabla 11 y figura 2, se obtiene el total de los colaboradores encuestados asciende a 40 personas, en referencia a la segunda variable de estudio, el 72.50% respondió “casi siempre” con un total de 29 colaboradores, mientras que el 25.00% respondieron “algunas veces” con un total de 10 colaboradores y por otro lado 2.50% representado por 1 colaborador solo respondió “siempre”. Conforme a estos resultados, se evidencia que al implementar herramientas eficaces en la rotación de los colaboradores, se puede obtener un excelente desempeño en la empresa Repuestos Elibem S.R.L.

### 4.1.3. Análisis descriptivo de la comunicación

**Tabla 12**

*Resultado descriptivo de la dimensión comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	5,0	5,0	5,0
Algunas veces	12	30,0	30,0	35,0
Casi siempre	24	60,0	60,0	95,0
Siempre	2	5,0	5,0	100,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



**Figura 3.** Representación gráfica de comunicación

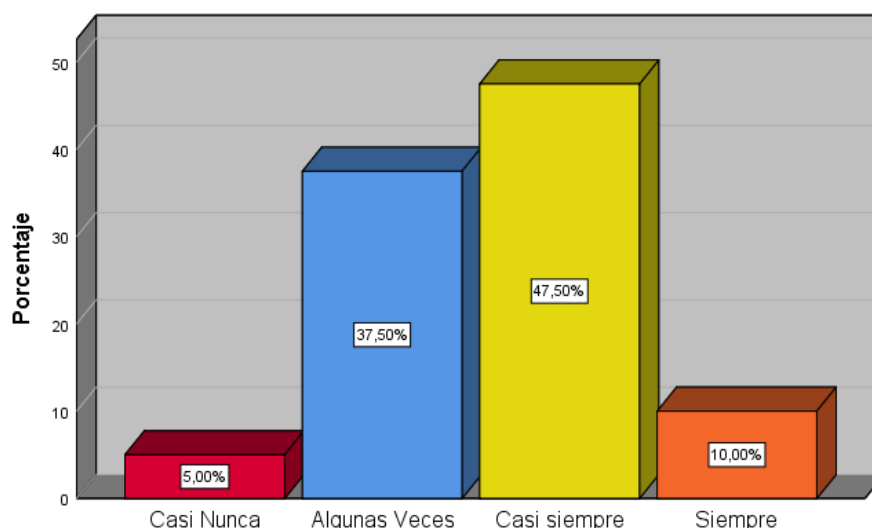
En la tabla 12 y figura 3, se obtiene el total de los colaboradores encuestados asciende a 40 personas, respecto a la dimensión comunicación, el 60.00% respondió “casi siempre” con un total de 24 colaboradores, mientras que el 30.00% respondieron “algunas veces” con un total de 12 colaboradores y por otro lado el 5.00% representado por 2 colaboradores solo respondieron “siempre”, como también el 5.00% representado por 2 colaboradores respondieron “casi nunca”. Conforme a estos resultados, se puede observar que el buen uso de la comunicación con lleva a que los colaboradores de la empresa tengan un desempeño eficiente en Repuestos Elibem S.R.L.

#### 4.1.4. Análisis descriptivo de la motivación

**Tabla 13**

*Resultado descriptivo de la dimensión motivación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	5,0	5,0	5,0
Algunas veces	15	37,5	37,5	42,5
Casi siempre	19	47,5	47,5	90,0
Siempre	4	10,0	10,0	100,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



**Figura 4.** Representación gráfica de motivación

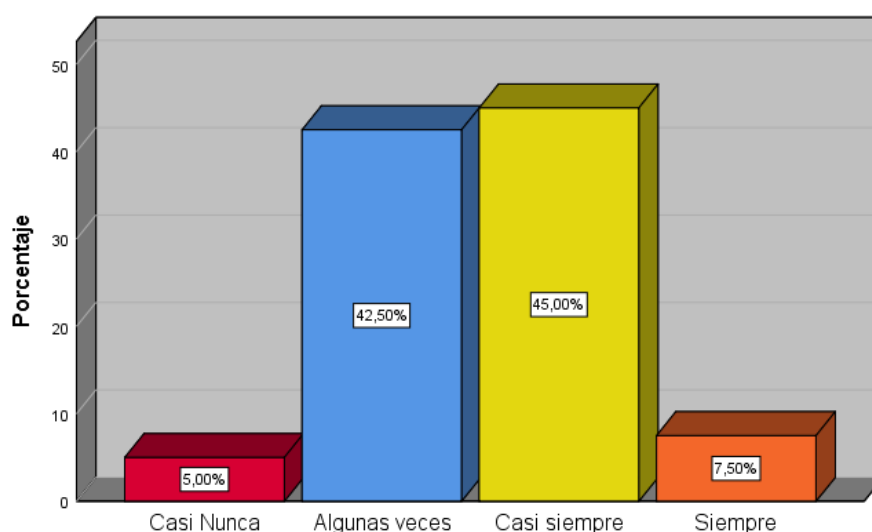
En la tabla 13 y figura 4, se obtiene el total de los colaboradores encuestados asciende a 40 personas, respecto a la dimensión motivación, el 47.50% respondió “casi siempre” con un total de 19 colaboradores, mientras que el 37.50% respondieron “algunas veces” con un total de 15 colaboradores, como también el 10.00% representado por 4 colaboradores solo respondieron “siempre” y por otro lado 5.00% representado por 2 colaboradores respondieron “casi nunca”. Conforme a estos resultados, se evidencia que cuenta con un grado mayor de motivación donde los colaboradores tendrán ganas y fuerza de poder concretar los objetivos en la empresa Repuestos Elibem S.R.L.

#### 4.1.5. Análisis descriptivo de la toma de decisiones

**Tabla 14**

*Resultado descriptivo de la dimensión toma de decisiones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	5,0	5,0	5,0
Algunas veces	17	42,5	42,5	47,5
Casi siempre	18	45,0	45,0	92,5
Siempre	3	7,5	7,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	



**Figura 5.** Representación gráfica de toma de decisiones

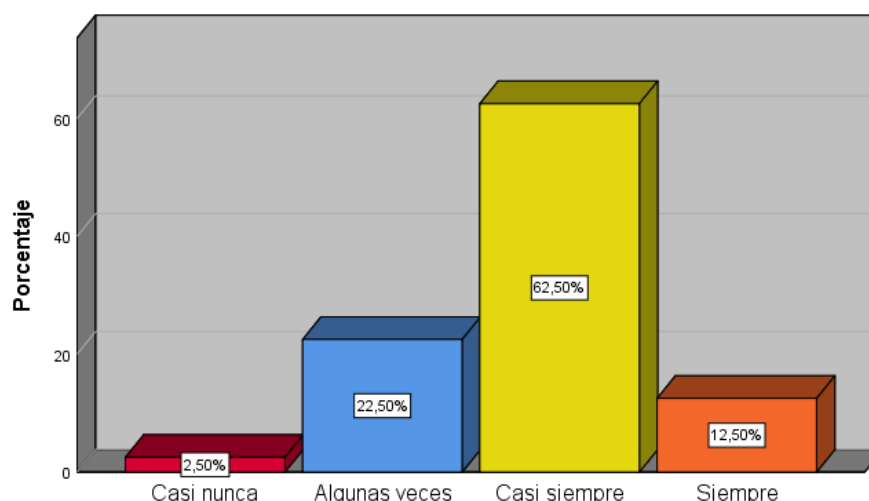
En la tabla 14 y figura 5, se obtiene el total de los colaboradores encuestados asciende a 40 personas, respecto a la dimensión toma de decisiones, el 45.00% respondió “casi siempre” con un total de 18 colaboradores, mientras que el 42.50% respondieron “algunas veces” con un total de 17 colaboradores, como también 7.50% representado por 3 colaboradores respondió “siempre” y por otro lado 5.00% representado por 2 colaboradores respondieron “casi nunca”. Por consiguiente, a los resultados se tiene en cuenta las buenas estrategias de toma de decisiones, así lograr obtener un idóneo y eficaz desempeño de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L.

#### 4.1.6. Análisis descriptivo de liderazgo

**Tabla 15**

*Resultado descriptivo de la dimensión liderazgo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,5	2,5	2,5
Algunas veces	9	22,5	22,5	25,0
Casi siempre	25	62,5	62,5	87,5
Siempre	5	12,5	12,5	100,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



**Figura 6.** Representación gráfica de liderazgo

En la tabla 15 y figura 6, se obtiene el total de los colaboradores encuestados asciende a 40 personas, respecto a la dimensión liderazgo, el 62.50% respondió “casi siempre” con un total de 25 colaboradores, mientras que el 22.50% respondieron “algunas veces” con un total de 9 colaboradores, como también el 12.50% representado por 5 colaboradores solo respondieron “siempre” y por otro lado 2.50% representado por 1 colaborador respondió “casi nunca”. Conforme a los resultados, se puede observar que cuenta con mayor capacidad de liderazgo hacia los colaboradores el cual va a tener un comportamiento y desenvolvimiento laboral eficiente de acuerdo a las necesidades de la empresa Repuestos Elibem S.R.L.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Según, los autores Hernández et al. (2014), mencionan donde la prueba nos permite verificar el tipo de distribución y prueba que se comprenda, ya sea paramétrica o no paramétrica.

#### - Hipótesis de normalidad

H<sub>0</sub>: La distribución estadística de la muestra es normal

H<sub>1</sub>: La distribución estadística de la muestra no es normal

#### - Decisión

Sig.  $P \geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Sig.  $P < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad de las variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
<b>Clima Organizacional</b>	,325	40	,000	,765	40	,000
<b>Rotación de los Colaboradores</b>	,430	40	,000	,636	40	,000

Respecto a la tabla 16, se determina el tipo estadístico Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, ya que el grado de libertad es  $> 30$ , por otro lado, se ha podido verificar el valor de Sig. El cual es 0,000 (menor a 0,05). En tal sentido, no existe una distribución normal, indicando de esta manera que es no paramétrica, procediéndose a trabajar con la Rho de Spearman.

Al no presentar una distribución normal las variables objeto del presente estudio, ya que es no paramétrico. En cuanto, Hernández et al. (2014), indican que el estudio no paramétrico presenta distribuciones independientes, en este caso pasa por pruebas de característica ordinal.



#### 4.2.2. Prueba de hipótesis

En cuanto, a la interpretación de esta prueba, da a conocer el grado de correlación entre las hipótesis planteadas, en dicha tabla 17 nos permite saber en qué nivel se encuentra cada resultado que se obtiene al momento de procesar los datos en el software SPSS V25.

**Tabla 17**

*Nivel de Coeficiente de correlación Rho Spearman*

Valor	Significado
(-0.91 a -1.00)	Correlación negativa perfecta
(-0.76 a -0.90)	Correlación negativa muy perfecta
(-0.51 a -0.75)	Correlación negativa considerable
(-0.11 a -0.50)	Correlación negativa media
(-0.01 a -0.10)	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
(+0.01 a +0.10)	Correlación positiva débil
(+0.11 a +0.50)	Correlación positiva media
(+0.51 a +0.75)	Correlación positiva considerable
(+0.76 a +0.90)	Correlación positiva muy perfecta
(+0.91 a +1.00)	Correlación positiva perfecta

## Prueba de hipótesis general

Por consiguiente, en la hipótesis general planteada se procede a desarrollar los datos obtenidos de una encuesta aplicada y utilizando un software SPSS V25.

### - Prueba de hipótesis general entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021.

### - Estrategia de prueba

Si el valor Sig. Es  $\geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. Es  $< 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 18**

*Prueba de hipótesis general de las variables de estudio*

			Clima Organizacional	Rotación de los Colaboradores
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Rotación de los Colaboradores	Coeficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

De acuerdo a la tabla 18, respecto a la Rho de Spearman el valor de Sig. Es de 0,001 que es  $< 0,05$ . Así mismo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además se obtiene la correlación de 0,485, el cual indica una correlación positiva media.

Por lo tanto, se observa que sí existe relación entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

- **Prueba de hipótesis específica entre comunicación y la rotación de los colaboradores**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre comunicación y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre comunicación y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021.

- **Estrategia de prueba**

Si el valor Sig. Es  $\geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. Es  $< 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 19**

*Prueba de hipótesis específica comunicación*

		Comunicación	Rotación de los Colaboradores
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Comunicación</b>	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,420**
		N	40
	<b>Rotación de los Colaboradores</b>	Coeficiente de correlación	,420**
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	40	40

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

En cuanto a la tabla 19, respecto a la Rho de Spearman el valor de Sig. Es de 0,007 siendo  $< 0,05$ . Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se obtuvo la correlación de 0,420, el cual indica una correlación positiva media.

Entonces, se observa que sí existe relación entre comunicación y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

- **Prueba de hipótesis específica entre motivación y la rotación de los colaboradores**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre motivación y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre motivación y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

**- Estrategia de prueba**

Si el valor Sig. Es  $\geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. Es  $< 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 20**

*Prueba de hipótesis específica motivación*

		Motivación	Rotación de los Colaboradores
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,480**
		N	40
	Rotación de los Colaboradores	Coeficiente de correlación	,480**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

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

No obstante, a la tabla 20, respecto a la Rho de Spearman el valor de Sig. Es de 0,002 siendo  $< 0,05$ . Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se obtiene la correlación de 0,480, lo que indica una correlación positiva media.

Entonces, se observa que sí existe relación entre motivación y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

**- Prueba de hipótesis específica entre toma de decisiones y la rotación de los colaboradores**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre toma de decisiones y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre toma de decisiones y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

**- Estrategia de prueba**

Si el valor Sig. Es  $\geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. Es  $< 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 21***Prueba de hipótesis específica toma de decisiones*

			Toma de Decisiones	Rotación de los Colaboradores
Rho de Spearman	Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	40	40
	Rotación de los Colaboradores	Coeficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	40	40

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

De acuerdo a la tabla 21, respecto a la Rho de Spearman el valor de Sig. Es de 0,005 siendo  $< 0,05$ . Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se obtiene la correlación de 0,432, lo que indica una correlación positiva media.

Entonces, se observa que sí existe relación entre toma de decisiones y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

**- Prueba de hipótesis específica entre liderazgo y la rotación de los colaboradores**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre liderazgo y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre liderazgo y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

**- Estrategia de prueba**

Si el valor Sig. Es  $\geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor Sig. Es  $< 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 22***Prueba de hipótesis específica liderazgo*

		Liderazgo	Rotación de los Colaboradores
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Liderazgo</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,429**
		<b>N</b>	40
	<b>Rotación de los Colaboradores</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,429**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	1,000
		<b>N</b>	40

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

De acuerdo a la tabla 22, respecto a la Rho de Spearman el valor de Sig. Es de 0,006 siendo  $< 0,05$ . Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se obtiene la correlación de 0,429, lo que indica una correlación positiva media.

Entonces, se observa que sí existe relación entre liderazgo y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., 2021.

## V. DISCUSIÓN

Continuando con los resultados obtenidos del estudio, corresponde a las variables de estudio en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021, nos permite comparar los antecedentes de manera más precisa que se detalla a continuación:

De acuerdo al objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021. Los resultados en la tabla 18, se evidencia una relación positiva media ( $Rho = 0,485$ ), entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores, reflejando los métodos que se desarrolla en el clima organizacional teniendo una relación directa con la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L.; de igual manera, al comparar el resultado encontrado por Fabara, Jaramillo y Falcon (2020) titulado “Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública, Ecuador, año 2020 ”, lo cual obtuvieron resultados positivos, con coeficiente ( $Rho= 0,850$ ) donde existe una correlación positiva . A través de los resultados expuestos, se afirma que coincidentemente en que el clima organizacional tiene favorable relación con la rotación de los colaboradores, de igual manera, Venegas (2015) nos menciona que el clima organizacional es un conjunto de sensaciones que los colaboradores tienen sobre la organización, lo cual determina el ambiente emocional y esto nos indica la relación que tiene la empresa con la jefatura y el trabajo.

Como primer objetivo específico, identificar la relación entre comunicación y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021. Los resultados mostrados a la tabla 19, muestra una correlación positiva media ( $Rho= 0,420$ ), entre comunicación y la rotación de los colaboradores; reflejando los métodos que se desarrolla en la comunicación donde tiene una relación directa con la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., por lo tanto, al comparar el resultado encontrado por Adiza, Ghazali y Nizam (2017), titulado “Relación entre la comunicación organizacional y satisfacción laboral en el trabajo temporal, Trabajadores de planta Turna round, Malasia, año 2017”, lo cual obtuvieron como resultados como coeficiente de correlacion ( $Rho= 0,790$ ) en general hubo una relación fuerte y positiva entre la

satisfacción de la comunicación y el trabajo. A través de estos resultados expuestos, se afirma que coincidentemente que la comunicación favorece a la rotación de los colaboradores. Por ello, Ongallo (2007) nos dice que la comunicación es el proceso de una relación entre dos o más personas que puedan comprenderse, también es la conversación de cada interlocutor que acepta al otro individuo como diferente e independiente.

Como segundo objetivo específico, identificar la relación entre motivación y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021. Los resultados mostrados en la tabla 20, se muestra una relación positiva media ( $Rho = 0,480$ ) entre la motivación y la rotación de los colaboradores; reflejando los métodos que se desarrolla en la motivación donde tiene una relación directa con la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., de igual manera, al comparar el resultado encontrado por Chuyma et al. (2021), titulado “Evaluación del clima organizacional y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de negocios internacionales de una Universidad de Lima, Perú, 2021”, lo cual obtuvieron resultados positivos, donde el coeficiente de relación ( $Rho = 0,659$ ), entonces esta investigación indica que los resultados tienen relación entre las variables de estudio en la carrera de negocios internacionales de la universidad. Con los resultados expuestos, se afirma que coincidentemente la motivación tiene favorable relación con la rotación de los colaboradores, por otro lado, Robbins y Judge (2009) nos mencionan que motivación es el desarrollo en el cual incurren estos tres aspectos importantes los cuales son la intensidad, dirección, persistencia del vigor que realiza cada persona para poder llegar a su objetivo.

Como tercer objetivo específico, identificar la relación entre toma de decisiones y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021. Con los resultados mostrados en la tabla 21, evidencia una relación positiva media ( $Rho = 0,432$ ), entre toma de decisiones y la rotación de los colaboradores; reflejando los métodos que se desarrolla en la toma de decisiones que tiene relación directa con la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L, por lo tanto al comparar el resultado encontrado por Montoya et al. (2017), titulado “Satisfacción laboral y su relación con el clima



organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena, Chile, año 2017”, en donde se obtuvo resultados positivos con la correlación en docentes ( $Rho=0,520$ ) y administrativos ( $Rho=0,468$ ), donde evidencia que la percepción de un alto clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes y administrativos. Con los resultados expuestos, se afirma que coincidentemente que la toma de decisiones tiene relación con la rotación de los colaboradores, por otro lado, Stoner et al. (1996) mencionan que la toma de decisiones es la gran diferencia en la parte de la administración, entonces es la manera o la atención sistemática y especializada que los administradores tomen decisiones.

Como cuarto objetivo específico, es identificar la relación entre liderazgo y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021. Los resultados mostrados en la tabla 22, se muestra una correlación positiva media ( $Rho= 0,429$ ), entre liderazgo y la rotación de los colaboradores, reflejando los métodos que se desarrolla en liderazgo que tiene relación directa con la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., por lo tanto, al ser comparados con el resultado encontrado por Charry (2018), titulado “La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público, Puno - Perú, 2018”, teniendo como resultado siendo positiva  $Rho= 0.959$  con la relación entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional. A base de los resultados expuestos, se afirma que coincidentemente que el liderazgo tiene relación con la rotación de los colaboradores. Así mismo, Stoner et al. (1996), mencionan que el liderazgo consiste en el desarrollo de guiar o dirigir las actividades de un trabajo, a los miembros de un grupo de colaboradores y de poder influir en esos aspectos.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de los objetivos y los resultados obtenidos en el estudio se procede a determinar las conclusiones siguientes.

Primera: Se logró determinar que existe relación positiva media con  $Rho= 0,485$ , entre el clima organizacional y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L. Es decir que, ante un buen clima organizacional expresado en una comunicación ideal, una motivación constante a los colaboradores, conservando una toma de decisiones eficaz y dotando de un mejor liderazgo permitirá disminuir la rotación de los colaboradores de la empresa.

Segunda: Se logra determinar que existe relación positiva media con  $Rho= 0,420$ , entre comunicación y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., mediante la eficiente aplicación de la comunicación los colaboradores podrán incrementar su confianza y generar relaciones positivas entre ellos, entonces se confirma que a mayor comunicación, menor es la rotación de los colaboradores.

Tercera: Se logró determinar que existe correlación positiva media con  $Rho= 0,480$ , entre motivación y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., es decir que la motivación es la persistencia y con entusiasmo realizan la actividad encomendada ya que la relación es directa, así corroborar que a mayor motivación es menor la rotación de los colaboradores.

Cuarta: Se logró determinar que existe relación positiva media  $Rho= 0.432$ , entre toma de decisiones y la rotación de los colaboradores en la tienda Repuestos Elibem S.R.L., mediante la toma de decisiones se debe mantener y aplicar las buenas estrategias enfocados en los colaboradores; esto nos permite mejorar positivamente

Quinta: Se logró determinar que existe una relación positiva media  $Rho= 0.429$ , entre liderazgo y la rotación de los colaboradores en Repuestos Elibem S.R.L., mediante el liderazgo es fundamental demostrar conocimiento, experiencia, habilidades; por lo tanto, un mejor liderazgo tiende a ser menor la rotación de los colaboradores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo, a la investigación nos muestra los resultados estadísticos y teóricos, dando a conocer las respectivas recomendaciones.

Primera: Se recomienda crear un ambiente donde todos compartan las normas, para mantener un buen clima organizacional y de preferencia disminuir la rotación de los colaboradores. Por lo tanto, se debe mejorar la sensación que tienen los colaboradores sobre el ambiente laboral y el grado de reconocimiento o satisfacción que sienten en la organización, para así buscar alternativas que ayuden a tener un rendimiento favorable.

Segunda: Se recomienda desarrollar estrategias de comunicación para que se estimule el trabajo en equipo entre los colaboradores en caso que exista dificultades en las actividades, para mejorar en el clima organizacional.

Tercera: Se recomienda lograr motivar a los colaboradores para formular y aprobar el plan de estímulo para enfatizar aspectos asociados al clima organizacional y así reconocer su buen desempeño en la empresa.

Cuarta: Se recomienda elegir una buena opción teniendo en cuenta los conflictos y oportunidades que tienen los colaboradores, así optar por una toma de decisiones ya sea importante para el buen ambiente laboral y evitar la rotación de los colaboradores.

Quinta: Se recomienda que los líderes de cada área recojan las sugerencias dadas por los colaboradores como también del personal administrativo, así reconocer y valorar la participación de los trabajadores para un buen clima organizacional dentro de la empresa.

## REFERENCIAS

- Adiza Alhassan, M., Ghazali, Z., & Nizam Shahrul Isha, A. (2017). Relationship between organizational communication of plant Turnaround workers. *Global business and management research: An international journal*, 84.
- Asiya, N., Parul, V., & Chaudhary, W. (2019). Organizational Climate In NBFC: Implications On Employee Engagement. *Amity Global Business Review*, 9, 9.
- Asociacion Peruana de Recursos Humanos. (2019). EL 44% de los colaboradores opta por seguir en la organización por las oportunidades de desarrollo. *Aperhu*, 1.
- Baena Paz , G. (2017). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: Grupo Editorial Patria SA.
- Brunet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas S.A.
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunic@cion*, 9(1), 1.
- Chiavenato, I. (1990). *Introduccion a la Teoria General de la Administracion*. Mexico: Mc Graw Hill S.A.
- Chiavenato, I. (2004). *Administracion de Recursos Humanos*. Santa fe, Bogota, Colombia: Mc Graw Hill S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chuyma Huilca, A., Berrocal Villegas, S., Mendoza Hidalgo, M. L., & Romero Diaz, A. D. (2021). Evaluación del clima organizacional y la satisfacción de los estudiantes de la carrera de negocios internacionales de una universidad de lima, Perú. *Revista Inclusiones: Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 8(1), 1.
- De Souza Canayo, B. Z. (2016). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas 2016. *Lex: Revista de la facultad de derecho y ciencia politica de la Universidad Alas Peruanas*, 17(24), 391-416.
- Dessler, G. (1992). *Organizacion y Administracion Enfoque Situacional*. Mexico: Prentice-Hall S.A.
- Diaz Davila, F., Guevara Villegas, S. E., & Vidaurre Garcia, W. E. (2018). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo 2018. *Redalyc.org*, 1.
- El Tiempo. (19 de Noviembre de 2019). ¿Por que una persona renuncia a su empleo? *Diario El Tiempo*, pág. 1.
- Escobar, A. H., Ramos Rodriguez, M. P., Placencia Lopez, B. M., Indacochea Ganchozo, B., Quimis Gomez, A. J., & Moreno Ponce, L. (2018). *Metodologia de la investigacion cientifica*. España: Area de innovacion y desarrollo, S.L.
- Fabara Nuñez, G. V., Jaramillo Jimbo, C., & Falcon Maldonado, R. G. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública Ecuador 2020. *Digital Publisher*, 5(6), 1.
- Gomez, J. A., Villasis Keever, M. A., & Miranda , N. M. (2016). El protocolo de investigacion III: La poblacion de estudio. *Alergia*, 206.

- Govea Andrade, K., & Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral Guayaquil 2020. *Revista Investigacion y Negocios*, 13(21), 1.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Sexta ed.). Mexico: MC Graw Interamericma Editores, SA.
- Mamani Martinez, O. W. (2019). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de la Región Puno 2016 - 2017. *Revista de Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA PUNO*, 8(3), 8.
- Marras, W. S., & Karwowski, W. (2006). *Interventions, Controls, and Applications in Occupational Ergonomics*. London, New York: CRC Press.
- Mohmand, M. I., & Baloch, Q. (2020). Impact of organizational climate, role ambiguity and role conflict on three components of organizational commitment. *Journal of managerial sciences*, 14(3), 91.
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodologia de la Investigacion* (Primera ed.). Bogota, Colombia: Ediciones de la U.
- Ongallo, C. (2007). *Manuel de comunicacion*. Madrid: Dykinson.
- Pantoja Pantoja, A. K., Navarrete Acosta, A. P., Zambrano Guerrero, C. A., & Matabanchoy Tulcan, S. M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública Colombia 2020. *Universidad y Salud*, 22(2), 1.
- Paula, A. P., & Queiroga, F. (2015). Satisfação no trabalho e clima organizacional: A relação com autoavaliações de desempenho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 373.
- Raymond, N., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2015). *Fundamentals of Human Resource MANAGEMENT* (Sixth ed.). Estados Unidos: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson educacion S.A.
- Rothwell, W. J. (2002). *The Workplace Learner*. Pennsylvania: AMACON.
- Sharma, N. (2019). *Analyzing workplace deviance in modern organizations*. Hershey PA: Igi Global.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administracion*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Vallejo Chavez, L. M. (2015). *Gestion del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Aval ESPOCH.
- Venegas, S. V. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organizacion*. Santiago, Chile: UC.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1** Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización del Clima Organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
El clima organizacional se da en el ambiente interno que existe entre los colaboradores de una empresa y está muy relacionado con el grado de motivación del personal. Por consiguiente, el clima organizacional se enfoca a la apreciación crítica de los colaboradores y directivos el cual se establece en una organización a fin de desarrollar el grado de motivación de los colaboradores, Chiavenato (2007).	La respectiva medición de la variable se desarrolla teniendo en cuenta la técnica de la encuesta y aplicando el instrumento del cuestionario; esto en base a la escala de Likert. (Del 1= Nunca al 5= Siempre)	Comunicación	Participación	1,2	Escala ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Confianza	3,4	
		Motivación	Persistencia	5,6	
			Desempeño	7,8	
		Toma de decisiones	Corto Plazo	9,10	
			Largo Plazo	11,12	
		Liderazgo	Liderazgo de poder	13,14	
			Liderazgo Moral	15,16	

Matriz de operacionalización de la Rotación de los Colaboradores

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<p>La rotación de los colaboradores o de personal, como también denominado turnover, es una salida o entrada de los colaboradores; por ello, la empresa a menudo tiende a sufrir cambios por algún suceso, y para mantener su integridad y sobrevivir, Vallejo (2015).</p>	<p>De la misma forma la medición de la variable se realiza en base a la técnica de la encuesta y un instrumento del cuestionario en cuanto, a una escala ordinal. (Del 1= Nunca al 5= Siempre)</p>	Rotación voluntaria	Nivel de plenitud	17 - 20	<p>Escala ordinal tipo Likert</p> <p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>
			Sensación en el entorno laboral	21	
			Rendimiento laboral	22 - 23	
			Atributos individuales	24 - 25	
		Rotación involuntaria	Cumplimiento de políticas	26 - 28	
			Evaluación	29 - 31	
			Reducción de personal	32 - 34	



## ANEXO 2 Instrumento de recolección de datos



### CUESTIONARIO

A continuación, le mostramos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas, el cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación. La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 que a su vez indican el grado mayor o menor de satisfacción de la norma contenida en el instrumento de investigación. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

1=Nunca 2=Casi Nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5= Siempre

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
<b>Comunicación</b>						
1	¿Usted cree que la comunicación es eficiente entre los jefes y el personal?					
2	¿La participación de los colaboradores en las reuniones dentro de la organización se toma en cuenta?					
3	¿Dentro de la organización se percibe una confianza entre el personal y los jefes de cada puesto?					
4	¿Usted cree que la comunicación interna entre colaboradores es clave para el buen funcionamiento de la empresa?					
<b>Motivación</b>						
5	¿Cree usted que haciendo un análisis breve a la empresa esta emplea acciones de motivación a sus colaboradores?					
6	¿La empresa ayuda a ser persistente a los colaboradores para llegar a los objetivos trazados?					
7	¿Estás de acuerdo con la función que desempeña cada uno de los colaboradores?					
8	¿Piensa usted que deben hacer una evaluación a cada uno de los trabajadores?					
<b>Toma de decisiones</b>						
9	¿Considera que se tome en cuenta a los colaboradores en la toma de decisiones?					

10	¿En un tiempo a corto plazo se podría generar confianza al momento de tomar una decisión de los jefes inmediatos hacia los colaboradores?					
11	¿Para la toma de decisiones a largo plazo los jefes deberían permitir la participación de sus colaboradores?					
12	¿Al tomar una decisión los jefes se toman en cuenta los intereses del colaborador?					
<b>Liderazgo</b>						
13	¿Cada líder debe ser capacitado en la organización respecto a un tema espiritual y esto lo debe emplear en los colaboradores?					
14	¿El líder de la empresa impone a un colaborador a una función específica?					
15	¿Considera que un líder debe orientar sobre los valores éticos a los colaboradores?					
16	¿Analizando la relación que pudiera haber entre el jefe y los diferentes tipos de colaboradores cree usted que debe ser de mucha confianza?					

<b>ROTACION DE LOS COLABORADORES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Rotación voluntaria</b>						
17	¿Usted siente reconocimiento por el trabajo realizado en la empresa?					
18	¿Cree usted que sus opiniones respecto a la empresa son tomadas en cuenta?					
19	¿Se preocupa su jefe o compañeros de trabajo por su persona?					
20	¿Crees que el trabajo te ha brindado oportunidades de crecimiento y desarrollo?					
21	¿Existe una buena comunicación entre las áreas internas de la empresa?					
22	¿Mantienes tus emociones a nivel profesional dentro del trabajo?					
23	¿Crees que puedes manejar el estrés ante una situación complicada, inesperada o difícil?					
24	¿Usted en la empresa desarrolla hábitos de higiene más aun en tiempos de pandemia?					
25	¿Considera que el trabajo que cumple es parte de sus expectativas profesionales?					
<b>Rotación involuntaria</b>						
26	¿Conoces las políticas de la empresa?					
27	¿Aplicas las normas y conoces las funciones de la empresa?					
28	¿Analizas situaciones diarias laborales basadas en la misión y visión de la empresa?					
29	¿Crees que la empresa logra alcanzar las metas establecidas?					
30	¿Informas de inmediato sobre algún problema encontrado al jefe o encargado?					
31	¿Resuelves las observaciones indicadas por el control interno de la empresa?					
32	¿Te parece exagerado el abuso psicológico, verbal o emocional de la empresa y no te den solución al problema?					
33	¿Usted aplica un excelente servicio hacia la empresa siendo atento y siguiendo protocolos?					
34	¿Considera que al no realizar un eficiente trabajo en tus funciones pueden despedirte?					

## ANEXO 3 Validación del instrumento



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: AJAHUANA VILCA NATHALY ELENA  
 CHOQUEHUANCA COA ALFREDO

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					93
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					92
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.					91
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>92%</b>

#### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

92%

Lima, 23 de abril del 2021



Firma de experto Informante  
DNI N° 09499298

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: AJAHUANA VILCA NATHALY ELENA  
 CHOQUEHUANCA COA ALFREDO

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					91
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					94
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					92
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					91
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>92%</b>

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: ROTACIÓN DE LOS COLABORADORES**

ÍTEM	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

92%

Lima, 23 de abril del 2021



-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 09499298

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALONSO LÓPEZ ALFREDO  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: AJAHUANA VILCA NATHALY ELENA  
 CHOQUEHUANCA COA ALFREDO

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					84
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>88%</b>

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

88%

Lima, 23 de abril de 2021



-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 08814139



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALONSO LÓPEZ ALFREDO  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: AJAHUANA VILCA NATHALY ELENA  
 CHOQUEHUANCA COA ALFREDO

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

III. INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>88%</b>

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: ROTACIÓN DE LOS COLABORADORES

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

88%

Lima, 23 de abril de 2021



Firma de experto informante  
DNI N° 08814139

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autores del instrumento: Ajahuana Vilca, Nathaly Elena, Choquehuanca Coa, Alfredo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					91
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					91
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					91
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					91
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					91
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					91
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>91%</b>

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

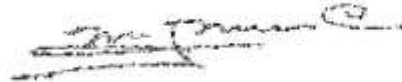
Aplicable

---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

91%

Ate, 17 de abril del 2021



-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 08437636

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr / Mg  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto:  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autores del Instrumento: Ajahuana Vilca, Nathaly Elena, Choquehuanca Coa, Alfredo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>89%</b>

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: ROTACION DE LOS COLABORADORES**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

89%

Ate, 17 de abril del 2021



-----  
Firma de experto Informante  
DNI N° 08437636

## ANEXO 4 Matriz de datos

Variable		CLIMA ORGANIZACIONAL															
Dimensiones		Comunicación				Motivación				Toma de decisiones				Liderazgo			
Indicadores		Participación		Confianza		Persistencia		Desempeño		Corto plazo		Largo plazo		Liderazgo de poder		Liderazgo moral	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16
PARTICIPANTES	1	3	2	1	5	2	3	3	4	2	2	3	1	3	3	4	4
	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2
	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3
	5	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	5	3
	6	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	5
	7	3	5	2	3	2	4	3	5	2	2	3	3	4	2	4	3
	8	3	4	3	5	3	4	3	5	4	2	5	3	4	2	5	5
	9	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5
	10	4	5	3	5	3	2	1	4	3	4	2	5	3	4	5	2
	11	3	4	2	3	3	3	4	5	4	3	5	3	2	3	5	2
	12	3	2	3	5	1	2	1	5	5	3	5	2	5	4	5	4
	13	4	5	3	3	3	5	5	4	5	3	4	4	5	2	5	2
	14	5	3	4	5	4	5	4	4	5	1	4	4	3	2	4	3
	15	5	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	5	3
	16	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
	17	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4
	18	3	2	2	5	2	2	3	5	2	2	2	5	5	3	5	3
	19	4	3	3	4	3	4	5	4	2	3	3	4	2	3	5	3
	20	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	5	3	3	4	5	2
	21	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	5	5
	22	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3
	23	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
	24	5	3	4	4	5	4	3	3	3	1	2	3	3	2	5	3
	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	26	2	3	3	4	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	4	4
	27	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	2	5	5
	28	2	2	3	4	1	2	5	5	5	3	1	2	1	3	4	4
	29	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5
	30	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	5	3
	31	5	3	4	4	3	3	3	5	5	2	5	3	5	4	5	5
	32	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5	3
	33	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4
	34	3	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3
	35	3	3	3	4	1	2	3	5	2	3	3	2	3	4	5	4
	36	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	3
	37	5	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3
	38	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	5
	39	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3
	40	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4

Variable		ROTACION DE LOS COLABORADORES																	
Dimensiones		Rotación Voluntaria								Rotación Involuntaria									
Indicadores	Nivel de plenitud				Sensación en el entorno laboral	Rendimiento laboral		Atributos individuales		Cumplimiento de políticas			Evaluación			Reducción de personal			
	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20		Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34
PARTICIPANTES	1	1	2	1	1	4	4	5	5	1	2	2	1	1	2	2	5	4	4
	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	5	3	2	3	3	4	3	2	3
	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
	5	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	3	4	5
	6	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	3
	7	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	5	5	4	4
	8	3	2	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4
	9	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3
	10	3	4	3	4	3	3	5	1	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4
	11	1	2	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4
	12	3	3	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3
	13	3	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5
	14	3	3	1	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4
	15	3	5	5	5	3	2	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4
	16	4	3	4	5	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	5
	17	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	2
	18	2	2	2	4	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3
	19	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4
	20	2	2	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	2	5	3
	21	3	3	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4
	22	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4
	23	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
	24	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2
	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	26	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3
	27	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
	28	1	1	1	4	1	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	2	5	3
	29	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
	30	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
	31	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1
	32	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4
	33	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3
	34	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
	35	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	3	3	4	3
	36	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	2	4	4
	37	2	2	2	5	3	3	2	5	5	3	4	3	4	5	4	2	5	3
	38	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4
	39	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
	40	1	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	2	4	3



## ANEXO 5 Captura de pantalla del turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the title page of a thesis from Universidad César Vallejo, Faculty of Business Sciences, School of Professional Administration. The thesis title is "El clima organizacional y la rotación de los colaboradores en la empresa Repuestos Elibem S.R.L., Arequipa 2021". The author is Nathaly Elena, and the advisor is Edgard Francisco. The document is for a professional title in Administration.

On the right side, a "Resumen de coincidencias" (Similarity Summary) panel is visible, showing a 23% similarity score. Below this, a list of sources is provided:

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
3	www.bkp.100cs.cl Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1 %
5	1library.co Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %

At the bottom of the interface, the page number is 1 of 46, the word count is 11793, and the report type is "Text-only Report". The "High Resolution" option is set to "Activado".

**ANEXO 6** Autorización de la aplicación del instrumento

Arequipa, 03 de Mayo del 2021

**CARTA DE AUTORIZACION**

**SEÑOR(A):**

**GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA REPUESTOS ELIBEM S.R.L.**

Yo, **NATHALY ELENA AJAHUANA VILCA** identificada con DNI 74029838 con domicilio en la avenida Prolongación km 5.5 distrito de Paucarpata; y **ALFREDO CHOQUEHUANCA COA** identificado con DNI 70480471 con domicilio avenida Manuel Prado 114 distrito Espinar. Ante Ud. respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Previo cordial saludo nos dirigimos a usted con el fin de indicar que, siendo nosotros bachilleres en **ADMINISTRACION** de la Universidad Cesar Vallejo, decidimos la realización de una tesis descriptiva, titulada "**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACION DE COLABORADORES EN LA EMPRESA REPUESTOS ELIBEM S.R.L., AREQUIPA 2021**". En la cual para llevar a cabo la investigación solicitamos a su despacho lo siguiente:

1. Permiso para la realización de una encuesta dirigida a los trabajadores involucrados en el tema actividades de la empresa.
2. Permiso para el acceso a la información sobre las actividades realizadas en la empresa para lo cual aceptamos cualquier restricción por el bien de la entidad previa coordinación.

Por lo tanto:

Rogamos a usted Sr(a) gerente general de la empresa acceder a la solicitud por ser con fines académicos que esperamos alcanzar.

Atentamente:

REPUESTOS ELIBEM S.R.L.

  
\_\_\_\_\_  
**José Luis Fico Montalvo**  
**TITULAR-GERENTE**  
**REPUESTOS ELIBEM S.R.L.**