



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa
eléctrica, Lima-2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Medina Tineo, Miguel Reynaldo (ORCID: 0000-0002-7754-3199)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por orientar este camino de esfuerzo.

A mis padres Elena y Ernesto, que desde el cielo guiaron mis pasos.

A mis familiares, específicamente a mis hermanos Liz Elena, Carlos Eduardo, Deysi Marisol y Raúl Rodrigo por su inconmensurable apoyo y consejo.

AGRADECIMIENTO

A Dios. a mis padres, familiares y amigos que enlazaron sosteniblemente el proceso académico.

A los docentes de la Escuela de Administración por las lecciones dictadas.

Índice de Contenidos

CARATULA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
Índice de tablas.....	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	21
3.5 Procedimientos:	23
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos:	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	34
III. CONCLUSIONES.....	37
III. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

Índice de Tablas

Tabla 1: Validación de expertos del instrumento.....	22
Tabla 2: Frecuencia de la variable ambiente corporativo	25
Tabla 3: Frecuencia de la dimensión relaciones sociales	25
Tabla 4: Frecuencia de la dimensión manejo de conflictos	26
Tabla 5: Frecuencia de la dimensión estructura organizacional.....	26
Tabla 6: Frecuencia de la variable rotación de personal	27
Tabla 7: Frecuencia de la dimensión liderazgo	27
Tabla 8: Frecuencia de la dimensión perfil del puesto	28
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión motivadores extrínsecos	28
Tabla 10: Prueba de normalidad	29
Tabla 11: Escala de correlaciones	29
Tabla 12: Correlación ambiente corporativo y rotación de personal.....	30
Tabla 13: Correlación relaciones sociales y rotación de personal.....	31
Tabla 14: Correlación manejo de conflictos y rotación de personal.....	32
Tabla 15: Correlación estructura organizacional y rotación de personal	33

RESUMEN

La investigación titulada, Ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre ambiente corporativo y rotación de personal de la organización mencionada. El enfoque utilizado fue cuantitativo, tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo y correlacional; el método hipotético-deductivo. La población identificada como muestra la constituyeron 100 colaboradores de la empresa eléctrica. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario; para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, el cual fue igual a 0.855 y 0.967 para las variables ambiente corporativo y rotación de personal, clasificado como elevada confiabilidad en ambos casos. A la conclusión, que se llegó fue que existe una relación significativa entre ambas variables, habiéndose obtenido el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.873 y Sig. 0.000 es $<0,05$ es decir, presenta correlación positiva considerable.

Palabras clave: Ambiente corporativo, rotación de personal. relaciones sociales, manejo de conflictos, estructura organizacional.

ABSTRACT

The research entitled, Corporate environment and staff turnover in an electric company, Lima-2021, had as a general objective, to determine the relationship between corporate environment and staff turnover of the mentioned organization. The approach used was quantitative, type of applied research, descriptive and correlational level; the hypothetical-deductive method. The population identified as a sample was made up of 100 employees of the electric company. The technique used is the survey and the data collection instrument was the questionnaire; for the validity of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of the instrument, Cronbach's Alpha coefficient was used, which was equal to 0.855 and 0.967 for the variables corporate environment and staff turnover, classified as high reliability in both. cases. The conclusion reached was that there is a significant relationship between both variables, having obtained the Spearman's Rho correlation coefficient of 0.873 and Sig. 0.000 is <0.05 , that is, it presents a considerable positive correlation.

Keywords: Corporate environment, staff turnover. social relations, conflict management, organizational structure.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones buscan integrar a los mejores talentos en sus distintas áreas de trabajo, brindando los mejores recursos que están a su disposición para alcanzar los objetivos operativos. Para ello, el ambiente corporativo es un factor clave para el desarrollo empresarial, busca integrar a los colaboradores para potenciar sus habilidades de tal manera que puedan agregar un valor significativo en las áreas de desarrollo de funciones y así poder crear adhesión institucional. Sin embargo, la rotación de personal está presente en las organizaciones y se da por factores internos críticos que no se adecuan al desarrollo de las actividades o por factores externos no controlados por el colaborador.

En una empresa eléctrica, Lima-2021, la **realidad problemática** es que existe una deficiente relación entre el ambiente corporativo y rotación de personal como variable consecuencia de cada dimensión. También en esta institución se reflejan fallas en las relaciones sociales. El inadecuado manejo de conflictos puede generar otras acciones que impliquen movimiento de personas en la institución. Asimismo, la estructura organizacional siendo poco saludable es una causal de la segunda variable. La falta de liderazgo en puestos claves de la cadena de mando es motivo que roten trabajadores en la corporación. De la misma forma, las fallas en perfil del puesto laboral implican incidencias de rotación en el núcleo de operaciones. Además, la carencia de motivadores extrínsecos impacta en el recambio de individuos.

. En primera instancia, las fallas en las relaciones sociales por medio de grupos de trabajo cerrados afectan a los empleados, ya que debilita el sentido de inclusión laboral. La escasa socialización organizacional transforma la estructura de la institución, en rígida; dañando el ambiente de relaciones interpersonales. Ello implica que se diluye la carencia de sentido de pertenencia y cohesión por la institución.

En segunda instancia, el inadecuado manejo de conflictos por la carencia de comunicación efectiva incide en el área de trabajo. Al no tener desarrollada la inteligencia emocional, diversas personas dentro de la estructura institucional suelen manejar situaciones de manera incorrecta. Aquello puede fomentar actitudes hostiles y diferencias entre miembros. Creando sensaciones equivocadas por el trabajo desarrollado y reduciendo la cooperación.

En tercera instancia, una estructura organizacional poco saludable debilita los lazos institucionales entre el colaborador-organización (CO-OR). Además, se pueden detectar factores intangibles dentro de la cultura que inciden en la perspectiva emocional. Estas, pueden limitar las expectativas y el potencial de desarrollo de las actividades.

En cuarta instancia, la falta de liderazgo en jefes directos sin las debidas habilidades desarrolladas evita poder potenciar habilidades del personal a cargo. De forma similar, podemos decir que el perfil autoritario coercitivo en el mando medio e incluso en el ápice estratégico (gerencia general o directorio) deteriora el ambiente laboral. Aquello puede alterar negativamente la curva de productividad y cimentar las funciones en rutinas sin aporte de valor agregado.

En quinta instancia, las fallas en el perfil del puesto laboral se precisan en evitar capacitar en ciertos detalles operativos inherentes al cargo. Por contener funciones no especificadas como tareas a desarrollar implica que se cometa una inapropiada selección de personal. En efecto, se generan diversos costos operativos referentes a tiempo, documentación y devengados. Los cuales provocan que aumenten los costos fijos en la organización.

En sexta instancia, las carencias de motivadores extrínsecos limitan el desarrollo de funciones en la institución. Ello repercute en los colaboradores mediante la insatisfacción laboral. Se puede manifestar mediante conductas que afectan los objetivos trazados en el corto plazo, ocasionando absentismo laboral. Se identifican recurrentes deficiencias en la promoción de talento por el diseño de

puestos en la organización. De esta forma se evita el reconocimiento y sentido de pertenencia por parte de los grupos de trabajo.

Para finalizar, una deficiente relación entre el ambiente corporativo y rotación de personal se manifiesta mediante fallas en las relaciones sociales que limitan la interacción dinámica entre miembros, el inadecuado manejo de conflictos reduce la cooperación en la organización, una estructura organizacional poco saludable limita el potencial y reduce la cooperación, la falta de liderazgo impacta negativamente en la curva de productividad y moral de los trabajadores, las fallas en el perfil del puesto laboral aumenta los costos fijos y la carencia de motivadores extrínsecos implica pérdida del sentido del logro. Todo lo antes mencionado guarda estrecha relación con la rotación de personal de una empresa eléctrica.

La **formulación del problema general** queda fundamentada con la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021?. Los problemas específicos son: (a) ¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021?; (b) ¿Qué relación existe entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021?; (c) ¿Qué relación existe entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021?.

La **justificación de la investigación**, contribuirá en tres aspectos importantes. **Justificación teórica**, cuenta con material de desarrollo obtenido de internet, libros, artículos, etc; para obtener apoyo, una mayor comprensión de las variables, y de esta forma fomentar la discusión del tema. **Justificación metodológica**, emplea procedimientos científicos durante la investigación para comprender las variables. Para que la empresa oriente los resultados en el desarrollo de la productividad con la finalidad de la mejora continua basada en las 5's. **Justificación práctica**, mediante esta investigación se va a poder brindar recomendaciones y propuestas orientadas a mejorar el ambiente corporativo y reducir la rotación de personal, porque de esta manera se busca elevar los índices

de adhesión a la organización, mejorando las relaciones horizontales entre los diferentes miembros de la estructura, fortaleciendo el reconocimiento corporativo.

El **objetivo general** de la investigación es: Determinar la relación entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021. Los objetivos específicos son: (a) Determinar la relación que existe entre las relaciones sociales y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021; (b) Determinar la relación que existe entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021; (c) Determinar la relación que existe entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

La **hipótesis general** de la investigación es: Existe relación entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021. Las hipótesis específicas son: (a) Existe relación entre las relaciones sociales y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021; (b) Existe relación entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021; (c) Existe relación entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

II. MARCO TEÓRICO

De forma semejante se encontraron trabajos previos que guardan estrecha relación con la presente investigación. En el **contexto internacional**, Roy y Brunet (2018), en su artículo científico tuvo como tema relevante la importancia del liderazgo como papel para la evolución de la rotación de personal en un hospital de Toronto-Canadá. Se llegó a la siguiente conclusión, la movilidad de personal en el área es un tema clave que los líderes de la unidad de cuidados intensivos (UCI) deben comprender y resolver al construir los espacios laborales. Además, el liderazgo puede valerse de sus atributos para conservar al personal. Entrenar al personal en la resolución de conflictos puede estimular su aprendizaje con la finalidad de ayudar a los empleados a crear y tener una visión inspiradora del lugar de trabajo.

Brabson, Herschell, Kolko, y Mrozowski (2019), examinaron la asociación entre los métodos de formación en prácticas basadas en evidencia (PBE) y la rotación del personal, explorando los predictores para la rotación de personal de diferentes puestos laborales; teniendo como problemática que la rotación de personal es problemática para las agencias de salud conductual que ponen en marcha prácticas basadas en evidencia (EBP), ya que eleva el presupuesto. Estudio cualitativo, de tipo básico y análisis de casos. La muestra fueron 200 participantes que se dividieron en tres diferentes tipos de formación de PBE. En esas condiciones, se llegó al siguiente resultado, el clima organizacional fue un predictor significativo de la rotación de supervisores y administradores en los últimos 24 meses, pero no fue un predictor significativo de la rotación de los médicos. El ambiente laboral saludable donde se cumple funciones es un agente interno de vital importancia para la retención de personal.

Buentello, Valenzuela y Gómez (2015), en la investigación que llevaron a cabo en una empresa comercial de México, tuvo como objetivo principal detectar las principales causas de la rotación de empleados, sus consecuencias y soluciones. Estudio cualitativo, bibliográfico; técnica fue el análisis documental. Se llegó a la conclusión que un bajo salario, fallas en la relación jefe-empleado y una inadecuada capacitación son factores determinantes que elevan los índices de retiro laboral. De otra manera, el desarrollo de propuestas en áreas laborales puede ser el indicativo

de mejora laboral, el trabajo con incentivo puede elevar los niveles de productividad y afiliación con la organización, reforzando el vínculo estructural.

Zaheer et al. (2019), determinar la intención de rotación del personal del hospital; metodología cuantitativa, no experimental transversal; la técnica de recolección de datos fue la encuesta; la muestra fue censal por registros de contratos; obtuvieron como resultado mediante el análisis de regresión jerárquica mostraron que las percepciones del personal sobre el trabajo en equipo se asociaron significativamente con la intención de rotación ($p < 0,001$). Las asociaciones directas de apoyo del liderazgo supervisor para la seguridad y la organización consciente con intención de rotación no fueron significativas; sin embargo, cuando el personal percibió niveles más bajos de organización consciente en la primera línea, el efecto positivo del liderazgo supervisor en la intención de rotación fue significativo ($p < 0.01$). Se llegó a la conclusión que el trabajo en equipo tiene un efecto positivo en las intenciones de rotación, en su efecto las organizaciones de atención médica deben reclutar y retener supervisores que tengan desarrollado habilidades de relación e influencia sobre los demás, de tal manera que se inviertan más recursos en fortalecer el vínculo de liderazgo organizacional para que su determinación les ayude a saber llevar situaciones complejas en las áreas de trabajo, a fin de elevar los índices de seguridad y afiliación institucional.

Como parte del presente desarrollo de investigación, Oliveira, Obregon, Brito, Ribas, Lopes y Carneiro (2016), tuvieron la finalidad de identificar qué factores impactan en el clima organizacional y repercusión en los colaboradores; metodología descriptiva, cuantitativa, método de estudio de caso; la muestra fueron 59 funcionarios, el instrumento fue el cuestionario; concluyeron que los agentes laborales internos y externos tienen influencia significativa en el clima organizacional. Para el bienestar social de los colaboradores, se buscan las mejores condiciones para el desempeño de sus funciones, las cuales deben estar estrechamente relacionadas con el crecimiento profesional y sus intereses, de tal forma se pueda lograr su satisfacción laboral, incrementar la productividad e integrarse a la cultura del sistema.

(Salam, 2016), el propósito de su artículo fue determinar la correlación el clima y satisfacción laboral con las normativas organizativas de una institución; empleó un enfoque cualitativo, tipo bibliográfico; la técnica fue el análisis documental; se concluyó que la satisfacción laboral del profesorado tiene una relación positiva significativa con el ambiente institucional, en estas condiciones lograr la satisfacción laboral de la plana docente es de alta prioridad para brindar una enseñanza de calidad a los futuros profesionales que iniciaran actividades dependientes o independientes, ya que de esta manera agregan valor diferencial al país.

(Zacher y Yang, 2016) analizaron el trabajo hasta la adultez y su relación con los recursos contextuales del clima organizacional. La muestra fueron 649 empleados de 120 organizaciones, con edad promedio de 44 años y desviación estándar de 13; el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de clima organizacional para un envejecimiento exitoso (OCSA). Tuvieron como resultado de las estadísticas descriptivas y las correlaciones, la edad, la satisfacción laboral, el compromiso, motivación para seguir trabajando se relacionó positivamente con la rotación de personal ($p < 0,001$), mientras que se determinó una correlación negativa con el enfoque en oportunidades con la rotación de personal ($p < 0,001$). Concluyó que existe una relación positiva entre la atmósfera organizacional de los gerentes de servicio de salud con el desempeño de la atención médica. De esta manera se añade que tener un espacio físico agradable impacta en la percepción de los colaboradores, lo cual genera pertenencia por la institución.

(Visbal, 2014), analizó el clima organizacional en una institución pública; empleó una metodología correlacional y no experimental; se aplicó el instrumento clima organizacional; 200 colaboradores fue la muestra de estudio; tuvo como resultados que existió una valoración correlativa de 63,7% del clima organizacional con los factores de gestión en la institución. La conclusión fue que se debe diseñar una estrategia sostenible a largo plazo. Aquello debe de ser incluido en el plan institucional anual como parte del inicio actividades, en definitiva, brinda una dirección de las metas organizacionales en el periodo de ejecución, permite solucionar detalles del entorno y estas pueden favorecer la productividad participativa de las áreas de trabajo.

(Grobler y Rensburg, 2019), este artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la rotación de personal, en base a la generación de los colaboradores de una institución; estudio de casos; los resultados sobre el entorno organizacional de una institución de educación superior de y destaca las opiniones de múltiples generaciones, detallando que cuando se considera abandonar la universidad por una oferta laboral la Generación X toma en cuenta la consistencia de los requisitos laborales y el salario; mientras que la generación "Y" y "Baby Boomers" sopesan la adaptación al entorno laboral y el tratamiento de los puestos claves en la organización es esencial. El estudio concluyó con sugerencias para retener colaboradores para garantizar la productividad, permanencia de los procesos y una fuerza laboral efectiva.

Márquez et al. (2021) analizaron la correlación entre la rotación laboral y el ambiente laboral en una institución; emplearon una metodología cuantitativa, correlacional, descriptiva no experimental; la muestra fue de 112 colaboradores; el instrumento fue el cuestionario; obtuvo como resultado una correlación directa positiva entre las rotaciones laborales y ambiente laboral con una sig. de $0,000 < 0,05$, concluyeron que una adecuada gestión del ambiente laboral está relacionado con la gestión adecuada del colaborador para evitar su rotación.

Delgado et al. (2017) analizaron el impacto del ambiente organizacional en las rotaciones de los colaboradores; emplearon un método de estudio no experimental, correlacional y descriptivo; la muestra fueron 68 colaboradores; el cuestionario fue el instrumento; determinaron una correlación inversa de $-0,338$; concluyendo que una gestión adecuada del ambiente laboral disminuirá el índice de rotación de los colaboradores.

Campos et al. (2019) determinaron la correlación de las rotaciones y desempeño laboral de una organización; emplearon una metodología correlacional, descriptiva, cuantitativa y transversal; la muestra fue de 29 colaboradores de enfermería; el instrumento fue el cuestionario; obtuvieron como resultados un coeficiente r_p de p

de $0,511 > 0,05$; concluyeron que el desempeño laboral no estuvo relacionado con la rotación laboral.

Parra (2021) analizó la incidencia de las rotaciones de los colaboradores con puesto laboral jerárquico de en el ambiente laboral de una entidad pública; la metodología que empleó fue un estudio no experimental, cuantitativa y correlacional; la muestra fueron 163 servidores públicos; se determinó un p de $0,011 < 0,05$; concluyendo que la rotación de colaboradores con un nivel jerárquico influye en el clima laboral de una institución pública.

Jiménez y Mariño (2018) estudiaron y analizaron las rotaciones de los colaboradores en una empresa y su incidencia en el ambiente laboral y productividad; emplearon un método cuantitativo, descriptivo; la muestra fueron colaboradores; el instrumento fue un cuestionario; concluyeron que el ambiente laboral fue valorado con 83,8% de nivel sobresalientes, mientras que valoraron con 196,7% con un nivel de cumplimiento los ambientes laborales objetivos y 87,3% con un nivel sobresaliente; concluyeron que el ambiente laboral es el adecuado ya que permite recolección de información para poder determinar la rotación del personal, estando relacionados ya que si el ambiente laboral es el adecuado la rotación será disminuida.

Espinoza et al. (2021) analizaron el desempeño laboral y las intenciones de rotación del colaborador de una institución pública; cualitativa, estudio de casuísticas, la técnica fue análisis documental y entrevistas sistemáticas; concluyeron que la gestión del personal se reflejó en el desempeño laboral relacionado en base a la remuneración, estabilidad laboral están relacionado con la rotación de los colaboradores.

Gonzáles et al. (2018) estudiaron cada efecto de la rotación de los colaboradores para gestionar los conocimientos de las organizaciones; determinaron que en México existe una rotación de los colaboradores de 17% aproximado determinado por una empresa, subiendo al 17,8% dato en el 2018 determinado por una organización, mientras que el sector de los colaboradores operarios existe una

rotación del 7% de los colaboradores, también en Latinoamérica existió una rotación de los colaboradores del 4,8%; concluyendo, que las rotaciones laborales perjudican a las organizaciones representando una pérdida de inversión en las capacitaciones del colaborador.

Por otra parte, se detallan los siguientes estudios de **contexto nacional** que refuerzan el presente análisis particular:

(Salguero, 2018), determinó la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción del colaborador de una institución pública; empleó una metodología básica no experimental, transeccional, cuantitativo; la muestra fueron 73 colaboradores; el instrumento fue el cuestionario; se extraen las siguientes conclusiones: la primera indica que el entorno de desarrollo de actividades tiene correlación positiva moderada significativa con el bienestar laboral ($r_s=0,522$ y $p=0,000<0,05$), con ello podemos indicar que en un ambiente laboral saludable estimula la promoción de nuevo talento y genera aprendizaje constante. La segunda es que el valor obtenido proporciona evidencia suficiente para confirmar que la extensión 1 de la variable entorno laboral (sistema personal) tiene una influencia positiva y significativa con la variable satisfacción laboral.

(Miranda y Pastor, 2017), determinaron la correlación entre comunicación y clima laboral en los colaboradores de una institución estatal; emplearon una metodología transeccional, cuantitativa y no experimental; empleó metodología transeccional, cuantitativo, correlacional, descriptivo y no experimental ; el instrumento fue el cuestionario; la muestra fue 152 colaboradores; obtuvieron como resultado una correlación entre la comunicación y clima laboral (r_s de 0,309 y $p=0,001<0,05$); concluyeron, que existe una idoneidad correlacional entre comunicación y clima laboral en los colaboradores de una institución estatal, de carácter altamente indudable entre las habilidades comunicativas de ascenso, descenso y horizontal con las áreas relaciones, desarrollo y estabilidad. Es por ello que debe trabajar de manera práctica en las capacidades sociales cuyo fin es establecer relaciones directas entre grupos de trabajo, prever conflictos laborales con la finalidad de evitar dañar la atmósfera laboral y los tratos de forma diagonal.

(Polo, 2017), realizó su investigación el cual propuso como finalidad establecer la incidencia del clima laboral y la satisfacción institucional en una caja rural en la ciudad de Trujillo; empleó una metodología cuantitativa, no experimental, transeccional, descriptiva, cuantitativo; la muestra fueron 20 colaboradores y el instrumento el cuestionario; se determinó que ambas variables tienen incidencia correlacional entre clima y satisfacción laboral (r_s de 0,652 y $p=0.000<0.05$) en los colaboradores positiva moderada en ese sentido podemos manifestar que las organizaciones son un conjunto de sistemas con unas particularidades diferentes para cada giro de negocio. Las sensaciones influyen en la percepción laboral, ello puede crear situaciones que adecuen el desarrollo de actividades, en un caso positivo incrementa la adhesión a la cultura creando motivadores que inciden en la satisfacción. Sin embargo, en un caso negativo influye en el nivel de retención de personal.

(Ríos, 2016), el objetivo principal de este artículo científico fue comprender si el liderazgo incide en el entorno institucional, metodología fue cuantitativa, correlacional, descriptiva correlacional, transeccional y no experimental; el instrumento fue el cuestionario y la muestra fue de 25 colaboradores; , el estudio obtuvo resultados un r_s de 0,754 y $p=0,00<0,05$ importantes considerando que la motivación tiene incidencia moderadamente significativa en el ambiente donde se cumplen con trabajos diarios. Por lo expuesto, la alta dirección genera influencia en las actividades, motiva el logro y genera repercusiones positivas en el entorno laboral.

(Campos, 2018), el estudio realizado tuvo como objetivo determinar los principales factores involucrados en el retiro laboral de una empresa agroindustrial en Virú. La metodología que empleó un estudio no experimental, descriptiva, la muestra fueron 159 colaboradores y el instrumento fue el cuestionario; obtuvieron resultados de los factores que relacionan con la rotación laboral, el factor salarial ofrecido por otras instituciones tuvo una aceptación para rotar del colaborador del 38% y 41% de rechazo, mientras que el factor salarial ofrecido por la organización donde laboral tuvo una aceptación para no rotar del 62%, sueldo percibido tuvo un 62% no estuvieron acorde para rotar, el factor oportunidades laborales tuvieron una

aceptación para no rotar del 70%, además, el 56% de los colaboradores no rotarían por la moral y actitud de los compañeros de trabajo, el 46% de colaboradores no rotarían por la cultura laboral, aunque el 38% de colaboradores si rotarían por el clima laboral y el 38% también rotaría por las condiciones físicas dentro del clima laboral, mientras que el 46% de colaboradores no rotaría por las relaciones físicas y el 73% comentaron que por los tratos de los directivos rotarían; concluyendo que los factores salariales, clima organizacional, condiciones físicas del ambiente laboral y oportunidades laborales externas, están relacionados con las rotaciones laborales.

(Huamaní, 2019), su tesis tuvo como propósito investigar los factores que influyen en la rotación de colaboradores de una organización. Empleó una metodología no experimental, descriptiva, cuantitativa; el instrumento fue el cuestionario; la muestra fueron 53 colaboradores; teniendo como resultado que el 40,63%(13) de colaboradores que laboró 13 meses rotaron por la gestión administrativa, desarrollo profesional, salario, beneficio social y cultura laboral; mientras que 21,88%(7) de 13 a 24 meses rotarían también por la gestión administrativa, desarrollo profesional, salario, beneficio social y cultura laboral; aunque el 15,63% (5) de colaboradores de 25 a 36 meses rotarían por el ambiente laboral, salario, beneficio social y condiciones laborales y 21,88% (7) colaboradores con más de 36 meses de laborales rotaría por el clima organizacional, salario y beneficios sociales. Mediante los resultados obtenidos se puede determinar los factores involucrados a los indicadores de retiro laboral son el desarrollo profesional, la compensación, los beneficios sociales, las relaciones entre miembros de trabajo, factores relacionados con el factor comercial y ligados a la cultura organizacional como entusiasmo y orientación al logro. En ese sentido, se debe implementar un plan de retención del talento para minimizar la fuga y los índices de rotación. Pretendiendo trabajar de manera más certera en la selección, atrayendo talentos enfatizando la estabilidad laboral y la permanencia en la organización.

(Ibarra, 2016), determinó la influencia del desempeño de labores y rotación del colaborador; tipo de estudio aplicado, explicativo, cuantitativo, no experimental; la

muestra fue de 89 colaboradores y el instrumento fue el cuestionario; se empleó un coeficiente de r_p de 0,905 y $p=0,0000<0,05$; Se obtuvo la conclusión que la rotación de miembros de la empresa tiene influencia significativa relevante en el ejercicio de actividades. Los retiros de colaboradores impactan en los costos, en el flujo de actividades, en los tiempos de ejecución de esta manera pierde valor el ciclo de trabajo y el desempeño de las áreas involucradas

Agama (2018) determinó la correlación entre el ambiente organizacional y rotación laboral de una organización; la metodología fue descriptiva, no experimental, correlacional y cuantitativa la muestra fue de 100 colaboradores; se pudo determinar resultado de los factores que influyen la correlación entre las rotaciones del colaborador y clima organizacional fueron los soportes de la organización y líder con coeficiente de 0,6193, mientras que orgullo laboral y soporte de liderazgo con coeficiente de 0,5874 y trabajo en equipo y liderazgo 0,5616 y orgullo laboral con trabajo en equipo con 0,6984; concluyendo que existe una relación a nivel de dimensiones entre las rotaciones de los colaboradores con el ambiente laboral por la influencia de los factores de liderazgo, soporte de la organización y liderazgo, y trabajo en equipo.

Sánchez y Nuñez (2020) determinaron la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores; empleó una metodología correlacional, transeccional, descriptivo; la muestra fueron 155 colaboradores; se determinó una correlación con coeficiente de 0,582 p de $0,000<0,05$; concluyendo que el ambiente laboral está relacionado con la satisfacción del colaborador

Para el respaldo teórico de la presente investigación se han elegido las siguientes teorías como se exponen a continuación:

Para la variable ambiente corporativo esta tiene base en la **teoría de contingencias**, ya que plantea que existe una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas de gestión adecuadas para alcanzar eficazmente los objetivos de la organización. De forma similar en la teoría de Dessler (como se citó en García, 2009), que se llevó a cabo en 1976 se basa en que el clima está asociado a los aspectos objetivos de la organización y el

comportamiento subjetivo de los trabajadores. Además, menciona que los atributos propios de las organizaciones las distinguen de otras e influyen en el comportamiento de las personas que la componen.

En cuanto a la variable rotación de personal, se ha optado por la siguiente teoría:

Para la variable rotación de personal esta tiene su base en la **teoría de las relaciones humanas** que estudia a la organización como un grupo de personas y se enfoca íntegramente en los trabajadores. Para Mobley (como se citó en Borjas, 2016), 1977 precisa a la rotación de personal como parte de los factores internos o externos que involucra la renuncia voluntaria e involuntaria de una persona de una organización por la cual recibe un intercambio monetario, e implica la sustitución por otra persona. Para este modelo los factores negativos son: costos administrativos, barreras de desempeño y comunicación, carencias de incentivos, moral baja e indiferencia. Además, para este modelo se plantean estrategias para reemplazar los aspectos negativos y los conflictos en el entorno laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: fue aplicada ya que la finalidad es intervenir en el desarrollo de lineamiento del plan anual laboral, incluido en los formatos de desarrollo estratégicos de áreas de trabajo, como miembro participativo activo, los resultados obtenidos serán el soporte para tomar decisiones y conseguir soluciones que favorezcan a la institución. Según Hernández, Fernández y Batista (2014) indican que el análisis aplicativo de la investigación científica busca resolver problemas prácticos.

3.1.2 Enfoque: el trabajo desarrollado tuvo un enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Batista (2014) se utiliza la recopilación de datos, formula hipótesis y desarrolla análisis estadísticos para determinar el comportamiento y probar las teorías propuestas.

3.1.3 Diseño de investigación: fue no experimental y de corte transversal. Por consiguiente, se aplicó el cuestionario y como instrumento la encuesta a los colaboradores de la empresa eléctrica. Según Hernández, et al., (2014) los estudios completados se podrían definir sin manipular variables deliberadamente. Por lo tanto, usar la investigación en lugar de cambiar premeditadamente variables autónomas para ver el efecto de su resultado en otras variables (p. 152).

3.1.4 Nivel: La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional dado que la descripción e investigación de estudio es propia, la finalidad fue obtener la relación que existe entre las dos variables tratadas en el desarrollo de investigación. Según Bernal (2010), señala que: La investigación descriptiva, se basa en la particularidad, características actuales, rasgos del momento o del objetivo de estudio. La afinidad de este tipo de estudio se apoya principalmente en las encuestas, el diálogo y la revisión documental (p. 122).

3.1.5 Método: El procedimiento que se empleó fue hipotético-deductivo. Además, Bernal (2010) encuentra relevante, el propósito de indicar o investigar la relación entre variables o resultados de variables. Examinan la relación entre variables y sus

resultados, pero no especifica la causa o consecuencia. Su soporte principal es usar herramientas estadísticas (p. 122).

3.2 Variable y operacionalización

V1: Ambiente Corporativo: Chiavenato (2009), define el ambiente corporativo como el espacio donde interactúan miembros de una organización. Además, refiere a la percepción e interpretación de un individuo de su organización, que a su vez afecta el comportamiento de los trabajadores, distinguiendo una organización de otra.

DIMENSIÓN

Relaciones Sociales: Rubbini (2013) explica que las relaciones sociales es un proceso de interacción prolongada entre personas y en el aspecto laboral se precisa que es un factor vinculante (p.3).

INDICADORES

Adaptación: Garzón (2015) hace referencia a la adaptación como el ajuste estratégico organizacional donde miembros y partes de la estructura se adecuan a condiciones contextuales de la organización. De forma similar, Burnard. et al.(2018) precisa que la adaptación se relaciona con la capacidad de individuos para responder a condiciones ambientales cambiantes y es determinada por su capacidad para responder a la dinámica del entorno.

Inclusión laboral: Proceso de incorporación a la actividad productiva con condiciones adecuadas sin distinción.

Grupos de trabajo: Colectivo de individuos relacionados entre sí, dependiendo del caso puede ser abierto o cerrado para la realización de proyectos, actividades cotidianas u obligaciones inherentes a sus labores.

Interacción social: Proceso de relación e intercambio de ideas entre individuos de forma recíproca en un espacio determinado.

DIMENSIÓN:

Manejo de Conflictos: (Buentello, et al., 2015) Capacidad de poder resolver discrepancias entre miembros mediante aquellas tácticas que conducen al establecimiento de una negociación con participación activa de las partes. En la organización es catalogado como uno de los aspectos más complejos, donde se analizan procesos de diagnóstico, estrategia y otras intervenciones que apunten en que se resuelva. El manejo de conflicto afecta al resultado en diversos ámbitos.

INDICADORES

Comunicación efectiva: Es la capacidad de compartir un mensaje de manera verbal o no, mediante herramientas digitales o de manera física entre partes. Se alinea con el objetivo de llegar a todos los ambientes laborales de manera clara, sencilla, comprensible y sin distorsión.

Trabajo en equipo: (Alles, 2002) comenta que es la capacidad de participar activamente en objetivos comunes, donde se relacionan aspectos interpersonales e intereses de los miembros para impactar en el éxito del equipo (p. 7)

Inteligencia emocional: Goleman (1995) define la inteligencia emocional como : “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”. De forma similar en el diario local, Gestión (2021) define a la inteligencia emocional como: “un conjunto de habilidades que una persona adquiere por nacimiento o aprende durante su vida, donde destaca la empatía, la motivación de uno mismo, el autocontrol, el entusiasmo y el manejo de emociones.”

Cooperación laboral: Intercambio estratégico entre dos o más bloques económicos, organizaciones o personas. Además, en el aspecto laboral hace referencia a la alianza de acciones entre partes involucradas para optimizar tiempo o un proceso determinado que influyen en objetivos en común.

DIMENSIÓN

Estructura Organizacional:(Mintzberg, 2012), es un esquema de relaciones funcionales donde existen coordinaciones entre miembros de distintas áreas (p.35).

INDICADORES

Ápice Estratégico: (Mintzberg, 2012), explica que el ápice estratégico es la parte de la estructura con la mayor responsabilidad y está representado por directores o ejecutivos de la organización (p.50).

Comité Laboral: Conjunto de personas que poseen representatividad de un colectivo con la determinación de contribuir en mejores condiciones laborales.

Jefe directo: En la acepción interpretativa del rol ,es aquella persona encargada de dirigir actividades de una determinada área de trabajo, pertenece al grupo de staff, dentro de la estructura cumple con mayores responsabilidades de ejecución.

Funciones: Son las tareas asignadas a personas o elementos para cumplir con una determinada acción.

V2: Rotación de Personal: Chiavenato (2009), menciona que la rotación de personal se da por algunos parámetros en relación al factor humano de la empresa, el cual no está siendo manejado apropiadamente. Como: la carencia de liderazgo, el perfil del puesto, motivadores extrínsecos u otros aspectos. Provocando que las personas abandonen la empresa de forma voluntaria e involuntaria por motivos externos o internos el cual puede ser calculado científica y objetivamente dentro de un período de tiempo determinado. (p. 91).

DIMENSIÓN:

Liderazgo: (Sánchez y Barraza, 2015) manifiestan que es una acción ejercida por una persona con habilidades y capacidades específicas para desempeñar funciones y acciones que le permitan obtener el reconocimiento y credibilidad de los demás en múltiples áreas o disciplinas (p.163). Es decir, es aquella persona que maneja roles y actitudes adecuadas para influir en un grupo de personas y dirigir las hacia un propósito, objetivo o meta deseada.

INDICADORES

Responsabilidad y Actitud: (Rodríguez y Lechuga, 2019), expresan que la responsabilidad es la virtud no solo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan estas decisiones y de responder por ellas ante quien corresponda en cada momento (p.85).

(Escalante, 2012) menciona que la actitud es un constructo del comportamiento y que son disposiciones internas de un individuo a actuar en una persona, objeto o situación (p.16).

Planificación de actividades: Es la organización de procesos por realizar en un determinado periodo, donde se estructuran tareas y brinda dirección.

Iniciativa: (Alles, 2002) menciona que es la predisposición inherente por parte de una persona de anticiparse a una acción frente a los demás, representa actuar de forma proactiva e implica establecer una dirección a través de acciones concretas y no verbales. El nivel de acción va desde especificar decisiones tomadas en el pasado hasta encontrar nuevas oportunidades o soluciones a problemas (p.35).

DIMENSIÓN:

Perfil del Puesto: (Molina, Galarza , Villegas y López, 2018), refieren que es un documento articulado realizado para el seguimiento al talento que detalla los conocimientos, habilidades y comportamientos que un trabajador debe tener para realizar eficientemente un puesto de trabajo para un determinado tiempo, el cual se puede actualizar de acuerdo a las necesidades internas.

INDICADORES

Selección de personal: (Pérez,2014) es una de las tareas derivadas de la actividad de los departamentos de Recursos Humanos. Su importancia es considerable, pues de su gestión depende el objetivo de buscar al candidato propicio para cubrir un puesto de trabajo determinado en la empresa conciliando tanto las necesidades de ésta como las de aquél (p.25).

Habilidades y competencias: (Portillo,2017) indica que las habilidades son condiciones que pueden ser específicas cuando son requeridas en ciertas tareas, e integrativas cuando se realizan en situaciones complejas. Es decir, se entiende

como las características individuales de conocimientos, procesos y destrezas manuales para llevar a cabo una actividad productiva (p.2)

López (2016), define a la competencia como los elementos integrativos de las personas capaz de sintetizar, movilizar y combinar los saberes con sus diferentes atributos para interpretar, argumentar y resolver problemas, respondiendo a las exigencias individuales o sociales en el que se participa, interactúa y aprende a lo largo de la vida. (p.316).

Experiencia: Garabito (2013), se entiende como el conjunto de las habilidades, conocimientos y destrezas específicas obtenidas a lo largo del tiempo por las situaciones inherentes a sus funciones o los distintos empleos (p.1339).

DIMENSIÓN:

Motivadores Extrínsecos: Moltó (2016) son factores que impulsan al ser humano a involucrarse en una acción para ejercer sus propias capacidades y dominar desafíos óptimos. Es decir, son proposiciones redituables y de reconocimiento en beneficio del esfuerzo realizado.

INDICADORES

Satisfacción laboral: (Sánchez, Cruz y Sánchez, 2014) es un estadio emocional de plenitud respecto a una situación determinada y está relacionada con el grado de conformidad del recurso humano con el entorno de trabajo (p.538).

Promoción del talento: Es parte de las políticas organizacionales con la finalidad de hacer partícipe a colaboradores en virtud de una mejora laboral en nómina o cargo, donde se garantiza un aprendizaje de manera progresiva, el cual puede mejorar su experiencia en la empresa.

Adhesión laboral: Es la capacidad que desarrollan los colaboradores para vincular, integrar y unir sus capacidades con los procesos, valores o políticas de la organización.

Incentivos: (Alfandi y Alkawsawnen, 2014) “se consideran como uno de los factores principales que impulsan a los trabajadores a realizar grandes esfuerzos para

incrementar la productividad lo más eficientemente posible en la ejecución de trabajo” (p. 326).

3.3 Población, Muestra y Muestreo

En la presente investigación, la población está conformada por 350 colaboradores registrados en planilla de la empresa eléctrica, con dirección fiscal en el distrito de Breña, Lima. Para agregar, Hernández, et al., (2014), en su libro define a la población como al grupo de objetos o individuos que tienen algunas características observables comunes en un momento y lugar específico (p. 173).

Además, la muestra se entiende como una parte representativa de la población, en la que coinciden características en común. Para la presente investigación, la muestra de estudio está conformada por 100 colaboradores registrados en la planilla de la empresa eléctrica. Determinado por un muestreo no probabilístico con selección por conveniencia.

Así mismo, se han definido el siguiente criterio:

Criterios de inclusión: colaboradores registrados en planilla con tiempo mínimo de 12 meses laborables en la organización.

Unidad de análisis: Persona natural con vínculo laboral vigente mayor a 12 meses de la empresa eléctrica.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 La técnica

La técnica que se considera en esta investigación para la recolección de datos es la encuesta y el uso de la escala de Likert. Para ello, Sandhusen (2002), precisa que, la encuesta proporciona información de los encuestados, y esta se puede realizar mediante los medios digitales o de manera personal (p. 229). Para agregar, (Hernández, et al.,2014), mencionan que, la técnica son procedimientos que los investigadores utilizan para abordar temas y adquirir conocimientos, y están respaldados por herramientas que preservan la información (p. 212).

3.4.2 El instrumento

Según Carrasco (2005), el instrumento es una herramienta integral la cual se suele utilizar con frecuencia por el investigador para estudiar un grupo de personas, extraer información apropiada o abordar disyuntivas (p. 318). Por consiguiente, se considera para la investigación emplear el cuestionario, el cual se entiende como el grupo de una o más variables que se van a medir (Hernández, et al.,2014, p.219).

Validez del Instrumento: (Hernández, et al.,2014), hace referencia a la validez como al grado en que un instrumento mide una o más variables y esta sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. Para cumplir con dicho propósito, el instrumento se sometió al juicio de expertos de la universidad para su validez de contenido y aprobación. Se cuenta con la participación de tres docentes con el grado de maestría o doctorado quienes dieron su conformidad; el mismo que está contenido en el anexo 3.

Tabla 1:

Validación de expertos del instrumento de la V1 Ambiente Corporativo y V2 Rotación de Personal

N°	Grado Especialidad	Experto / Apellidos y nombres	Calificación del instrumento 1	Calificación del instrumento 2
Experto 1	Doctor en Administración	Dr. ALVA ARCE, Rosel César	Si cumple	Si cumple
Experto 2	Doctor en Administración	Dr. DÁVILA ARENAZA, Víctor Demetrio	Si cumple	Si cumple
Experto 3	Doctor en Administración	Dr. CARRANZA ESTELA, Teodoro	Si cumple	Si cumple

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del Instrumento: (Hernández, et al.,2014), precisan que la confiabilidad basada en resultados consistentes y fehacientes, brinda seguridad y confianza indudable para aceptar la investigación . Mediante el procesamiento de la prueba piloto a 10 personas (10% de la muestra), a través del programa estadístico IBM® SPSS versión 25, se obtuvo que el coeficiente Alfa de Cronbach

tiene un índice de confiabilidad elevada para ambas variables. Los resultados se muestran en el Anexo 5.

Procedimientos

3.5.1 Se procedió a enviar la solicitud de autorización a la empresa eléctrica con dirección fiscal en Breña, Lima.

3.5.2 Se recurre al análisis de fuentes secundarias para obtener información relevante como artículos indexados en inglés y español que guardan relación con las variables de investigación. Además, para la recolección de información de la prueba piloto y en adelante se recurre a la participación de colaboradores de la empresa eléctrica identificados como muestra.

3.5.3 Los colaboradores son identificados mediante el registro de colaboradores en la planilla laboral y/o en base al registro del seguro complementario contra todo riesgo (SCTR) del mes vigente.

3.5.4 Los datos son recolectados mediante un cuestionario que será enviado a través de un link por el medio digital de comunicación de su preferencia.

3.6 Métodos de análisis de datos

3.6.1 Método de análisis Descriptivo

(Hernández, et al.,2014), el análisis descriptivo tiene como objetivo explicar los atributos, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que necesita ser analizado. Es decir, miden conceptos y definen variables de forma independiente o conjunta. Además, en la presente investigación se empleará el análisis descriptivo para medir la frecuencia entre niveles-rangos obtenidos del programa IBM® SPSS versión 25; y observar el grado de relación de las variables y dimensiones de estudio.

3.6.2 Método de análisis Inferencial

Se procesarán datos para la revisión estadística de la prueba de hipótesis, los datos determinarán la relación de las variables, mediante la contrastación del coeficiente de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Para desarrollar la presente investigación se han tomado en cuenta aspectos éticos que guardan relación con el propósito académico. Se han seguido con los lineamientos de la normativa universitaria para preservar los derechos de autor, se puede contrastar mediante el programa Turnitin y se consideran los siguientes criterios: objetividad, respeto, autonomía, libertad, confidencialidad para garantizar su seguridad y reserva de datos de los participantes de la prueba piloto.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 2:

Frecuencia de la variable ambiente corporativo

Ambiente corporativo (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	4	4,0	4,0	7,0
	A veces	18	18,0	18,0	25,0
	Casi siempre	46	46,0	46,0	71,0
	Siempre	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: En la tabla 2, se evidenció que, del total de encuestados, 100 colaboradores de una empresa eléctrica respondieron de la siguiente forma para la variable ambiente corporativo: 46% casi siempre, 29% siempre, 18% a veces, 4 % casi nunca y 3% nunca.

Tabla 3:

Frecuencia de la dimensión relaciones sociales

Relaciones sociales (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	4	4,0	4,0	7,0
	A veces	18	18,0	18,0	25,0
	Casi Siempre	46	46,0	46,0	71,0
	Siempre	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: En la tabla 3, se evidenció que, del total de los 100 colaboradores encuestados de una empresa eléctrica, respondieron de la siguiente forma: el 46% (casi siempre) mencionan que las relaciones sociales deben de manejarse de manera adecuada para la integración de los colaboradores a los grupos de

trabajo, mientras que el 3% (nunca), precisan lo contrario.

Tabla 4

Frecuencia de la dimensión manejo de conflictos

Manejo de conflictos (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	4,0	4,0	4,0
	A veces	3	3,0	3,0	7,0
	Casi siempre	12	12,0	12,0	19,0
	Siempre	81	81,0	81,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 4, se evidenció que, del total de los 100 colaboradores encuestados de una empresa eléctrica respondieron de la siguiente forma: el 81% (siempre), indican que el manejo de conflictos de ninguna forma se trata de manera adecuada en la organización y el 3% (a veces) responde de manera contraria.

Tabla 5:

Frecuencia de la dimensión estructura organizacional

Estructura organizacional (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	5,0	5,0	5,0
	A veces	11	11,0	11,0	16,0
	Casi Siempre	32	32,0	32,0	48,0
	Siempre	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: En la tabla 5, se evidenció que, del total de los 100 colaboradores encuestados de una empresa eléctrica respondieron de la siguiente forma: el 52% (siempre), mencionan que miembros de la estructura organizacional evitan impulsar mejores condiciones de funcionamientos, mientras que 5% (casi

siempre) opinan lo contrario.

Tabla 6:

Frecuencia de la variable rotación de personal

Rotación de personal (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	6,0	6,0	6,0
	A veces	9	9,0	9,0	15,0
	Casi siempre	19	19,0	19,0	34,0
	Siempre	66	66,0	66,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: Según los datos obtenidos para el procesamiento de datos para la tabla 6, se evidenció que, del total de los 100 colaboradores encuestados de una empresa eléctrica respondieron de la siguiente forma para la variable rotación de personal: el 66% siempre, 19% casi siempre, 9% a veces y el 6% casi nunca.

Tabla 7:

Frecuencia de la dimensión liderazgo

Liderazgo(Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	6,0	6,0	6,0
	A veces	9	9,0	9,0	15,0
	Casi siempre	19	19,0	19,0	34,0
	Siempre	66	66,0	66,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la tabla 7. se evidenció que, del total de los 100 colaboradores encuestados de una empresa eléctrica respondieron de la siguiente forma: el 66% (siempre), confirman la carencia de agentes de liderazgo en la organización, sin embargo, el 6% (casi nunca), precisan la existencia de elementos internos para la dirección para actividades.

Tabla 8:
Frecuencia de la dimensión perfil del puesto

Perfil del puesto (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	3,0	3,0	3,0
	A veces	12	12,0	12,0	15,0
	Casi siempre	28	28,0	28,0	43,0
	Siempre	57	57,0	57,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la tabla 8 se evidenció que, del total de los 100 colaboradores encuestados de una empresa eléctrica respondieron de la siguiente forma: el 57% (siempre) precisan una inadecuada selección de elementos para perfil del puesto y el 3% (casi nunca), mencionan lo contrario.

Tabla 9:
Frecuencia de la dimensión motivadores extrínsecos

Motivadores extrínsecos (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,0	2,0	2,0
	A veces	12	12,0	12,0	14,0
	Casi siempre	21	21,0	21,0	35,0
	Siempre	65	65,0	65,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: Para la dimensión líneas arriba, correspondiente a la tabla 9 se evidenció que, del total de los 100 colaboradores encuestados de una empresa eléctrica respondieron de la siguiente forma: el 65% (siempre) precisan la carencia de motivadores extrínsecos y el 2% (casi nunca) mencionan lo contrario.

4.2. Estadística Inferencial

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la prueba de hipótesis de la presente investigación.

Tabla 10:

Pruebas de normalidad entre la V1 ambiente corporativo y V2 rotación de personal

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,130	100	,000	,935	100	,000
V2	,071	100	,200*	,968	100	,014

Fuente: Elaboración propia mediante en el programa IBM® SPSS versión 25

Según lo mencionado por Droppelmann (2018), para valores ≥ 50 se recomienda emplear la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov (p. 41).

Interpretación: En la presente investigación se evidencia una muestra de 100 colaboradores, nivel de significancia 0,000 para la variable ambiente corporativo y de 0,200 para la variable rotación de personal. Con lo cual se establece una distribución no normal de la muestra, se acepta la H_a y corresponde procesar la información con el estadístico no paramétrico coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 11:

Escala de correlaciones

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

Fuente: Adaptado de Hernández, et. al., (2014, p. 305)

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

Ha: Existe relación entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021

Regla de decisión:

Sig. = p – valor

Si $p > 0.05$, se acepta Ho

Si $p < 0.05$, se rechaza Ho

Prueba estadística: no paramétrica

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 12:

Correlaciones entre ambiente corporativo y rotación de personal

			V1	V2
Rho de Spearman	V1: Ambiente Corporativo	Coeficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	V2: Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: En la presente investigación se evidenció que el resultado del nivel de significancia es $<0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula. La cual establece que el ambiente corporativo se relaciona con la rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021. Además, según tabla 11, Hernández, et. al., (2014, p. 305), precisó que para el nivel de 0,873 corresponde a una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre las relaciones sociales y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021

Ha: Existe relación entre las relaciones sociales y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021

Tabla 13:
Correlación entre relaciones sociales y rotación de personal

		D1	V2
Rho de Spearman	D1:Relaciones Sociales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,826** 100
	V2:Rotación de Personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,826** ,000 100

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: En la presente investigación se observó que el resultado del nivel de significancia es $<0,05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula. Además, se observó que el nivel obtenido fue de 0,826, según la tabla 11 corresponde a una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se infiere que existe una relación positiva considerable entre relaciones sociales y rotación de personal.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021

Ha: Existe relación entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021

Tabla 14:

Correlación entre manejo de conflictos y rotación de personal

		D2	V2
Rho de Spearman	D2: Manejo de Conflictos	Coeficiente de correlación	,790**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	100	100
	V2: Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,790**
Sig. (bilateral)		,000	.
N		100	100

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: En los resultados que se observa en la tabla 14, se evidenció que el nivel de significancia es $<0,05$ y coeficiente de correlación corresponde a 0,790, según tabla 11 corresponde a una correlación positiva considerable. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación positiva considerable entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

Ha: Existe relación entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

Tabla 15:

Correlación entre estructura organizacional y rotación de personal

		D3	V2
Rho de Spearman	D3: Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	,795**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
	V2: Rotación de Personal	Coefficiente de correlación	,795**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Fuente: Elaboración propia mediante IBM® SPSS versión 25

Interpretación: En los resultados que se observa en la tabla 15, el nivel de significancia es $<0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Además, que, ambas variables poseen una correlación de 0,795, según tabla 11 corresponde a una correlación positiva considerable. Por ello, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación positiva considerable entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados descriptivos obtenidos de la presente investigación se llegó a determinar lo siguiente:

Discusión por objetivos

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación existente entre las variables de estudio ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021. Asimismo, respecto a los objetivos específicos (a) Determinar la relación que existe entre las relaciones sociales y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021; (b) Determinar la relación que existe entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021; (c) Determinar la relación que existe entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

Estos resultados tuvieron relación con los estudios realizados por Grobler y Rensburg (2019) quienes determinaron la relación entre el clima organizacional y la rotación de personal; también coincidió con el estudio de Márquez et al. (2021) quienes analizaron la correlación entre la rotación laboral y el ambiente laboral en una institución; también coincidió con Delgado et al. (2017) quienes analizaron el impacto del ambiente organizacional en las rotaciones de los colaboradores; también tuvo similitud con el estudio de Jiménez y Mariño (2018) quienes estudiaron y analizaron las rotaciones de los colaboradores en una empresa y su incidencia en el ambiente laboral y productividad.

Discusión por metodología

El estudio empleó una metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal, nivel descriptivo-correlacional e hipotético-deductivo. Tuvo concordancia con el estudio realizado por Márquez et al. (2021) quienes analizaron la correlación entre la rotación laboral y el ambiente laboral en una institución; emplearon una metodología cuantitativa, correlacional, descriptiva no experimental. Asimismo, tuvo semejanza con el estudio de Delgado et al. (2017) quienes analizaron el impacto del ambiente organizacional en las rotaciones de los colaboradores; emplearon un método de estudio no experimental, correlacional y

descriptivo. También se apoyó con el estudio de Campos et al. (2019) quienes determinaron la correlación de las rotaciones y desempeño laboral de una organización; emplearon una metodología correlacional, descriptiva, cuantitativa y transversal. Mientras que tuvo similitud con el estudio de Jiménez y Mariño (2018) estudiaron y analizaron las rotaciones de los colaboradores en una empresa y su incidencia en el ambiente laboral y productividad; emplearon un método cuantitativo, descriptivo. También se asemeja con el estudio cuantitativo de Polo (2017) que realizó su investigación el cual propuso como finalidad establecer la incidencia del clima laboral y la satisfacción institucional en una caja rural en la ciudad de Trujillo; empleó una metodología cuantitativa, no experimental, transeccional, descriptiva, cuantitativo. También tuvo semejanza similar con el estudio de Ríos (2016) que analizó cómo el liderazgo incide en el entorno institucional, metodología fue cuantitativa, correlacional, descriptiva correlacional, transeccional y no experimental. También, coincidió con el estudio de Ibarra (2016) que determinó la influencia del desempeño de labores y rotación del colaborador; tipo de estudio aplicado, explicativo, cuantitativo, no experimental.

Discusión por resultados

Se planteó el objetivo general, determinar la relación entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021. Teniendo el resultado con una significancia es $<0,05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna. La cual establece que el ambiente corporativo se relaciona con la rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

Estos resultados tuvieron similitud con los siguientes autores. Teniendo concordancia con Márquez et al. (2021) quienes obtuvieron como resultado una correlación directa positiva entre las rotaciones laborales y ambiente laboral con una sig. de $0,000 < 0,05$, concluyeron que una adecuada gestión del ambiente laboral está relacionada con la gestión adecuada del colaborador para evitar su rotación. Asimismo, tuvo similitud con la conclusión de Brabson et al. (2019) quienes concluyeron, el clima organizacional fue un predictor significativo de la rotación de personal. También, tuvo concordancia con Oliveira et al. (2016)

concluyeron que los agentes laborales internos y externos tienen influencia significativa en el clima organizacional. También, se asemejó con Delgado et al. (2017) quienes determinaron una correlación inversa de $-0,338$; concluyendo que una gestión adecuada del ambiente laboral disminuirá el índice de rotación de los colaboradores. Asimismo, tuvo similitud con Zaheer, et al. (2019) quienes determinaron las percepciones del ambiente laboral sobre el personal para el trabajo en equipo y el liderazgo supervisor tienen un efecto positivo en las intenciones de rotación. También tuvo relación con los resultados de Ibarra (2016) determinando coeficiente de correlación r_p de $0,905$ y $p=0,0000 < 0,05$, concluyendo que la rotación de miembros de la empresa tiene influencia significativa relevante en el ejercicio de actividades.

Asimismo, desde la conclusión se pudo determinar una concordancia con Jiménez y Mariño (2018) quienes concluyeron que si el ambiente laboral es el adecuado la rotación será disminuida. También tuvo similitud con Campos et al. (2019) quienes obtuvieron como resultados un coeficiente r_p de p de $0,511 > 0,05$; concluyeron que el desempeño laboral no estuvo relacionado con la rotación laboral. Además, tuvo similitud con Parra (2021) que determinó un p de $0,011 < 0,05$; concluyendo que la rotación de colaboradores con un nivel jerárquico influye en el clima laboral de una institución pública. Mientras que, tuvo concordancia con Espinoza et al. (2021) quienes determinaron que la estabilidad laboral está relacionada con la rotación de los colaboradores. Asimismo, tuvo similitud con Gonzáles et al. (2018) quienes concluyeron que las rotaciones laborales perjudicaron a las organizaciones representando una pérdida de inversión en las capacitaciones del colaborador. Se tuvo también concordancia con Ríos (2016) estableció que la alta dirección genera influencia en las actividades, motiva el logro y genera repercusiones positivas en el entorno laboral. Asimismo, Campos (2018) concluyó que los factores salariales, clima organizacional, condiciones físicas del ambiente laboral y oportunidades laborales externas, están relacionados con las rotaciones laborales.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Para esta investigación como objetivo principal se determinó que el ambiente corporativo está relacionado directamente con la rotación de personal, debido a la regla de decisión donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Demostrado por el resultado del coeficiente Rho de Spearman de 0,873 y Sig. $0.000 < 0.05$, lo cual confirma una correlación positiva considerable entre las variables de estudio.

Segunda: Se concluye para el objetivo específico 1, que las relaciones sociales está directamente relacionada con la rotación de personal, debido a la regla de decisión donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que el nivel de Sig. es de 0,000 siendo menor a 0,05. Además, mediante la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,826, el cual determinó una correlación positiva considerable entre relaciones sociales y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

Tercera: Se concluye para el objetivo específico 2, que el manejo de conflictos está directamente relacionada con la rotación de personal, debido a la regla de decisión donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que el nivel Sig. es de 0,000 siendo menor a 0,05. Además, mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,790, el cual determinó una correlación positiva considerable entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

Cuarta: Se concluye para el objetivo específico 3, que la estructura organizacional está directamente relacionada con la rotación de personal, debido a la regla de decisión donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que el nivel Sig. es de 0,000 siendo menor a 0,05. Además, mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,795, el cual determinó una correlación positiva considerable entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente general, al área de recursos humanos y al comité de planificación de proyectos y mejoras de la empresa, lo siguiente:

Primera: La realización de un plan integrado de recursos humanos que oriente a mejorar el ambiente corporativo y reducir la rotación de personal, de tal manera que permita fortalecer la adhesión a la organización.

Segundo: Desarrollar un proceso didáctico para mejorar las relaciones sociales que incluyan la realización de talleres de integración corporativa, que fortalezcan las habilidades comunicativas. Para el proceso de ingreso, celebración de festividades y fechas emblemáticas se recomienda mejorar la difusión de la imagen corporativa en medios alternativos de gran alcance. También se recomienda compartir el éxito de los colaboradores y buenas prácticas laborales en grupos de difusión. Todo lo antes mencionado ayudaría a minimizar la rotación de personal y permite incentivar la cohesión y sentido de pertenencia por la organización.

Tercera: Implementar nuevas iniciativas, talleres, charlas y/o capacitaciones que permitan registrar la participación de colaboradores para fortalecer la comunicación efectiva, la inteligencia emocional y el manejo de conflictos en áreas críticas de tal manera que se formen comités de convivencia laboral que fomenten el empleo de las buenas prácticas de trabajo, cooperación y desarrollo organizacional, de tal forma que se reduzcan los índices de rotación de personal.

Cuarta: Implementar una iniciativa de mentoring para la formación específica profesional y desarrollo de competencias en puestos claves dentro de la estructura organizacional. Se supervisa el proceso e implementa mejoras para mitigar la rotación de personal en la organización.

REFERENCIAS

- Alfandi, Ashraf y Alkawsaneh, Shabieb (2014), The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance. A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 4, pp. 326-341
- Agana, J. (2018). Relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa "Agrícola La Venta", en el año 2018 (tesis de título). Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4647/TSP_ADS_014.pdf?sequence=1
- Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Augusto-Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3° Edición. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf> ¿Qué es la inteligencia emocional y cuáles son sus características? | *TENDENCIAS | GESTIÓN*. (2021, mayo 26). Actualizado el 26/05/2021 09:22 a.m. <https://gestion.pe/tendencias/inteligencia-emocional-caracteristicas-tipos-ejemplos-test-medicion-nnda-nnlt-249127-noticia/>
- Bernardo Sánchez-Reyes, J., & Barraza-Barraza, L. (2015). PERCEPCIONES SOBRE LIDERAZGO LEADERSHIP PERCEPTIONS. *Publicado como ARTÍCULO CIENTÍFICO en Ra Ximhai*, 11(4), 161-170. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596010>
- Borjas Mayorga Y. M. (2016). Análisis de rotación de personal en una organización comercializadora de alimentos [UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN]. <http://eprints.uanl.mx/14262/1/1080237974.pdf>
- Brabson, L, Herschell, A, Kolko, D., & Mrozowski, S (2019). Associations Among Job Role, Training Type, and Staff Turnover in a Large-Scale Implementation Initiative. *Journal of Behavioral Health Services and Research*, 46(3), 399-414. <https://doi.org/10.1007/s11414-018-09645-1>

- Buentello Martínez, C, Valenzuela Salazar, N, & Alanís Gómez, L. (2015). Análisis de la rotación de personal en una cadena comercial. *Investigación educativa en Latinoamérica, 2015, ISBN 978-607-8435-15-9, págs. 53-68, 53-68.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5434636>
- Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte, 10(2).* Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6952980>
- Campos, J. (2018). *Factores que intervienen en la Rotación de Personal en la Planta 4 - Empresa Agroindustrial Virú S.A, Virú 2017.*
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_44fcc742831c06be1144ff04d10c56b5/Description#tabnav
- Delgado, S., López, V. y Moreno, L. (2017). Impacto del clima organizacional en la rotación del personal: evidencia en sector desarrollo de software. *Revista Internacional Administración & Finanzas, 10(1).* Recuperado de https://www.theibfr.com/download/riaf/2017_riaf/riaf_v10n1_2017/RIAF-V10N1-2017-5.pdf
- Escalante Gómez, E. R. A. M. M. (2012). EXPLORACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ACTITUD HACIA LA ESTADÍSTICA EN ALUMNOS DE PSICOLOGÍA. *Liberabit. Revista de Psicología, 18(1), 15-26.*
redalyc.org/pdf/686/68623931003.pdf
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M. y Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal, 6(1).* Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878912>
- García Solarte, Mónica (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, (42),43-61.[fecha de Consulta 3 de Octubre de 2021]. ISSN: 0120-4645. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

- González, M., Carrera, O., Ortiz, A. y González, G. (2018). Los efectos de la rotación de personal en la gestión del conocimiento de las empresas en México. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 12(3). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/328028277_LOS_EFECTOS_DE_LA_ROTACION_DE_PERSONAL_EN_LA_GESTION_DEL_CONOCIMIENTO_DE_LAS_EMPRESAS_EN_MEXICO
- Grobler, A., & Rensburg, M. J. van. (2019). Organisational climate, person–organisation fit and turn over intention: a generational perspective within a South African Higher Education Institution. *Studies in Higher Education*, 44(11), 2053-2065. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1492533>
- Huamaní, E. (2019). *Principales factores que intervienen en la rotación de personal de la empresa Retail Oechsle Juliaca*. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10295>
- Ibarra Llanos, E. G. (2016). *Descripción: “La rotación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016”*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21411>
- Jiménez y Mariño (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Dominio de las Ciencias*, 4(3). Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fa9dTga3PikJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6560194.pdf+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- K., B., R., B., & C., T. (2018). *IEEE transactions on engineering management*.
- M.A., G. (2015). Modelo de capacidades dinámicas. *Revista Dimensión Empresarial*, 13(1), 111-131.

- Márquez, A., Villegaz, F., Moreira, J. y Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442021000300371
- Mintzberg, H. (2012). *La estructuración de las organizaciones - Henry Mintzberg* - Google Libros (Grupo Planeta (GBS)...). https://books.google.com.pe/books?id=mjOBU2PRoRoC&dq=inauthor:%22Henry+Mintzberg%22+apice+estrategico&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Miranda, F., & Pastor, P. (2015). Comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una municipalidad del departamento de Lambayeque - 2015. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/827>
- Molina, R., Galarza Cachiguango, I. S., Villegas Estévez, C. J., & López Egas, P. X. (2018). Evaluación de riesgos ergonómicos del trabajo en empresas de catering. *Turismo y Sociedad*, 23, 101-123. <https://doi.org/10.18601/01207555.n23.06>
- Nora, M., & Rubbini, I. (2013). ¿POR QUÉ ESTUDIAR LAS RELACIONES SOCIALES EN LAS TELE-ORGANIZACIONES? En *Ciencias Administrativas: Vol.* (Número 1). Universidad Nacional de La Plata. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511651377007>
- Oliveira, F. P. de, Obregon, S. L., Brito, L. C., Tolfo Ribas, F. T., Lopes, L. F. D., & Carneiro, L. (2016). Pesquisa de clima como ferramenta de análise do comportamento humano no ambiente organizacional
Climate survey as human behavior analysis tool in the organizational environment. *Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti*, 6(9), 123. <https://doi.org/10.18815/sh.2016v6n9.168>
- Parra, D. (2021). Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras SECOB. *INNOVA Research Journal*, 6(1). Recuperado de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1472>

- Pérez Redondo, R. J. (2014). Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis. *methaodos.revista de ciencias sociales*, 2(1), 23-35. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v2i1.35>
- Polo Vásquez, S. J. (2017). *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Trujillo sede Huamachuco - 2016*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/10624>
- Portillo Torres, M. C. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 41(2), 1-14. <https://doi.org/10.15517/revedu.v41i2.21719>
- Ríos Gonzales, C. H. (2016). *El liderazgo y el clima organizacional en Mibanco Moyobamba - período 2016*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14602>
- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Roy, K., & Brunet, F. (2018). The role of leadership in overcoming staff turnover in critical care. En *Critical Care* (Vol. 9, Número 5, pp. 422-423). BioMed Central. <https://doi.org/10.1186/cc3775>
- Salam, A. (2016). Relationship between Perceived Organizational Politics, Supportive Organizational Climate and Job Satisfaction in Thai Higher Education Sector. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n5p396>
- Salguero, G. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21108>
- Sánchez Villalobos, J. G., & Núñez Zambrano, L. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. *Revista Científica De Enfermería (Lima, En Linea)*, 9(2). Recuperado de <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/27>

- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz- González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2014). *Características Organizacionales de la satisfacción laboral en España*. 537-547. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155131802006>
- Visbal Pérez, E. T. (2014). ORGANIZATIONAL CLIMATE FOR A QUALITY CULTURE . *Scientific e-journal of Human Sciences*, 121-144. https://scholar.google.com.pe/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=f6ygwrgAAAAJ&citation_for_view=f6ygwrgAAAAJ:u5HHmVD_uO8C
- Zacher, H., & Yang, J. (2016). Organizational Climate for Successful Aging. *Frontiers in Psychology*, 7(JUL), 1007. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01007>
- Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H. J., Thomson, K., Bain, L., & Wulffhart, Z. (2019). Turnover intention of hospital staff in Ontario, Canada: Exploring the role of frontline supervisors, teamwork, and mindful organizing. *Human Resources for Health*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0404-2>

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de la V1 Ambiente Corporativo

Variable (concepto)	Definición operacional (de la variable)	Dimensiones (de la variable)	Indicadores (de las dimensiones)	Ítems		Instrumento	Atributo	Escala de medición
				Posición	N° De Ítem			
<p>AMBIENTE CORPORATIVO Chiavenato, (2009), define el ambiente corporativo como el espacio donde interactúan miembros de una organización. Además, refiere a la percepción e interpretación de un individuo de su organización, que a su vez afecta el comportamiento de los trabajadores, distinguiendo una organización de otra</p>	<p>La variable 1, ambiente corporativo. Se medirá mediante las dimensiones: relaciones sociales, manejo de conflictos y estructura organizacional. Se elaborará un cuestionario con 13 preguntas en escala de Likert y se aplicará a colaboradores de una empresa industrial eléctrica.</p>	<p>RELACIONES SOCIALES</p>	Adaptación	P1	1	<p>Cuestionario con escala tipo Likert</p>	<p>1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre</p>	<p>O R D I N A L</p>
			Inclusión laboral	P2	1			
			Grupos de trabajo	P3	1			
			Interacción social	P4	1			
		<p>MANEJO DE CONFLICTOS</p>	Comunicación efectiva	P5	1			
				P6				
			Trabajo en equipo	P7	1			
			Inteligencia Emocional	P8	1			
		<p>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</p>	Cooperación laboral	P9	1			
			Ápice estratégico	P10	1			
			Comité laboral	P11	1			
			Jefe Directo	P12	1			
		Funciones	P13	1				

Fuente: Elaboración propia.

Matriz de operacionalización de la V2 Rotación de Personal

Variable (concepto)	Definición operacional (de la variable)	Dimensiones (de la variable)	Indicadores (de las dimensiones)	Ítems		Instrumento	Atributo	Escala de medición
				Posición	Nº De Ítem			
<p>ROTACIÓN DE PERSONAL</p> <p>Chiavenato (2009), menciona que la rotación de personal se da por algunos parámetros en relación al factor humano de la empresa, el cual no está siendo manejado apropiadamente. Como: la carencia de liderazgo, el perfil del puesto, motivadores extrínsecos u otros aspectos. Provocando que las personas abandonen la empresa de forma voluntaria e involuntaria por motivos externos o internos el cual puede ser calculado científica y objetivamente dentro de un período de tiempo determinado. (p. 91).</p>	<p>La variable 2, rotación de personal. Se medirá mediante las dimensiones: liderazgo, perfil del puesto y perfil del puesto. Se elaborará un cuestionario con 10 preguntas en escala de Likert y se aplicará a colaboradores de una empresa industrial eléctrica.</p>	LIDERAZGO	Responsabilidad y actitud	P14	1	Cuestionario con escala tipo Likert	<p>1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre</p>	<p>O R D I N A L</p>
			Planeamiento de actividades	P15	1			
			Iniciativa	P16	1			
		PERFIL DEL PUESTO	Selección de personal	P17	1			
			Habilidades y Competencias	P18	1			
			Experiencia	P19	1			
		MOTIVADORES EXTRÍNSECOS	Satisfacción laboral	P20	1			
			Promoción de Talento	P21	1			
			Adhesión Laboral	P22	1			
			Incentivos	P23	1			

ANEXO 2

CUESTIONARIO

Instrumento de la Variable 1: Ambiente Corporativo

OBJETIVO: Determinar la relación entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que muestra a continuación.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Considera usted que ha podido adaptarse rápidamente al flujo de trabajo de la empresa.					
2	En las áreas de la organización, considera usted que se fomenta la inclusión laboral a nuevos ingresantes.					
3	En la organización, se integran grupos de trabajo como parte del desarrollo laboral y nuevos proyectos.					
4	En la empresa, cree usted que la interacción social laboral fortalece la cohesión entre colaboradores.					
5	Considera usted, que la comunicación efectiva en las áreas de trabajo reduce la confusión y mejora los resultados.					
6	Considera usted que la comunicación entre colaboradores crea buenas relaciones para el desarrollo de actividades.					
7	Cree usted que en las distintas áreas de la empresa se promueve el trabajo en equipo para la solución conjunta de problemas.					
8	Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad de comprender y controlar sus emociones para el desarrollo de actividades.					
9	Cree usted que se lleva a cabo la cooperación laboral entre miembros de la organización.					
10	Miembros del ápice estratégico colaboran de manera interactiva en el desarrollo de sus nuevas directivas .					
11	El comité laboral fomenta las nuevas iniciativas o propuestas que impulsen el desarrollo laboral dentro de la organización.					
12	Su jefe directo impulsa mejores condiciones de funcionamiento organizacional entre miembros del área de trabajo.					
13	Considera usted que las funciones que desarrolla están adecuadas a su perfil.					

¡Gracias por su colaboración

ANEXO 2

CUESTIONARIO

Instrumento de la Variable 2: Rotación de personal

OBJETIVO: Determinar la relación entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que muestra a continuación.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Considera usted que se promueve el liderazgo con responsabilidad y actitud colaborativa en su área de trabajo.					
2	En el espacio donde desarrolla funciones se realiza la planificación de actividades durante la semana laboral.					
3	Entre los miembros del trabajo se promueven nuevas iniciativas o acciones que mejoren las actividades laborales.					
4	Considera usted que se realiza de manera correcta la selección de personal dentro de la organización.					
5	Para el desarrollo funcional y proceso de selección considera usted que se valoran las habilidades y competencias de los colaboradores.					
6	Para su persona, la experiencia dentro del proceso de selección es fundamental para integrarse a la empresa.					
7	En la organización y su entorno considera usted que está satisfecho para el desarrollo de actividades.					
8	Dentro de la organización se impulsa la promoción del talento para ocupar nuevos cargos funcionales.					
9	Percibe usted que la organización promueve acciones para fortalecer la adhesión laboral.					
10	La organización reconoce los logros de sus colaboradores e impulsan incentivos en función a los objetivos.					

¡Gracias por su colaboración

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: “AMBIENTE CORPORATIVO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA ELÉCTRICA, LIMA-2021”							
Apellidos y Nombres del investigador: MEDINA TINEO, MIGUEL REYNALDO							
Apellidos y Nombres del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
AMBIENTE CORPORATIVO	RELACIONES SOCIALES	Adaptación	Considera usted que ha podido adaptarse rápidamente al flujo de trabajo de la empresa.	1= Nunca	X		
		Inclusión Laboral	En las áreas de la organización, considera usted que se fomenta la inclusión laboral a nuevos ingresantes.		X		
		Grupos de Trabajo	En la organización, se integran grupos de trabajo como parte del desarrollo laboral y nuevos proyectos.		X		
		Interacción social	En la empresa, cree usted que la interacción social laboral fortalece la cohesión entre colaboradores.		X		
	MANEJO DE CONFLICTOS	Comunicación efectiva	Considera usted, que la comunicación efectiva en las áreas de trabajo reduce la confusión y mejora los resultados.	2= Casi nunca	X		
			Considera usted que la comunicación entre colaboradores crea buenas relaciones para el desarrollo de actividades.	3= A veces			
		Trabajo en equipo	Cree usted que en las distintas áreas de la empresa se promueve el trabajo en equipo para la solución conjunta de problemas.	4= Casi Siempre	X		
		Inteligencia emocional	Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad de comprender y controlar sus emociones para el desarrollo de actividades.	5= Siempre	X		
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Cooperación Laboral	Cree usted que se lleva a cabo la cooperación laboral entre miembros de la organización.		X		
		Ápice estratégico	Miembros del ápice estratégico colaboran de manera interactiva en el desarrollo de sus nuevas directivas.		X		
		Comité laboral	El comité laboral fomenta las nuevas iniciativas o propuestas que impulsen el desarrollo laboral dentro de la organización.		X		
		Jefe directo	Su jefe directo impulsa mejores condiciones de funcionamiento organizacional entre miembros del área de trabajo.		X		
		Funciones	Considera usted que las funciones que desarrolla están adecuadas a su perfil.		X		

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: “AMBIENTE CORPORATIVO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA ELÉCTRICA, LIMA-2021”							
Apellidos y Nombres del investigador: MEDINA TINEO, MIGUEL REYNALDO							
Apellidos y Nombres del experto: DR. ALVA ARCE, Rosel César							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN DE PERSONAL	LIDERAZGO	Responsabilidad y actitud	Considera usted que se promueve el liderazgo con responsabilidad y actitud colaborativa en su área de trabajo.	1= Nunca	X		
		Planificación de actividades	En el espacio donde desarrolla funciones se realiza la planificación de actividades durante la semana laboral.		X		
		Iniciativa	Entre los miembros del trabajo se promueven nuevas iniciativas o acciones que mejoren las actividades laborales.	2= Casi nunca	X		
	PERFIL DEL PUESTO	Selección de personal	Considera usted que se realiza de manera correcta la selección de personal dentro de la organización.	3= A veces	X		
		Habilidades y competencias	Para el desarrollo funcional y proceso de selección considera usted que se valoran las habilidades y competencias de los colaboradores.	4= Casi Siempre	X		
		Experiencia	Para su persona, la experiencia dentro del proceso de selección es fundamental para integrarse a la empresa.	5= Siempre	X		
	MOTIVADORES EXTRÍNSECOS	Satisfacción laboral	En la organización y su entorno considera usted que está satisfecho para el desarrollo de actividades.	5= Siempre	X		
		Promoción del talento	Dentro de la organización se impulsa la promoción del talento para ocupar nuevos cargos funcionales.		X		
		Adhesión laboral	Percibe usted que la organización promueve acciones para fortalecer la adhesión laboral.		X		
		Incentivos	La organización reconoce los logros de sus colaboradores e impulsan incentivos en función a los objetivos.		X		
	 Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501			Fecha: <u>18 / 06 / 2021</u>	Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>		

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

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: “AMBIENTE CORPORATIVO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA ELÉCTRICA, LIMA-2021”							
Apellidos y Nombres del investigador: MEDINA TINEO, MIGUEL REYNALDO							
Apellidos y Nombres del experto: Dr. DAVILA ARENAZA, Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
AMBIENTE CORPORATIVO	RELACIONES SOCIALES	Adaptación	Considera usted que ha podido adaptarse rápidamente al flujo de trabajo de la empresa.	1= Nunca	X		
		Inclusión Laboral	En las áreas de la organización, considera usted que se fomenta la inclusión laboral a nuevos ingresantes.		X		
		Grupos de Trabajo	En la organización, se integran grupos de trabajo como parte del desarrollo laboral y nuevos proyectos.		X		
		Interacción social	En la empresa, cree usted que la interacción social laboral fortalece la cohesión entre colaboradores.		X		
	MANEJO DE CONFLICTOS	Comunicación efectiva	Considera usted, que la comunicación efectiva en las áreas de trabajo reduce la confusión y mejora los resultados.	2= Casi nunca	X		
			Considera usted que la comunicación entre colaboradores crea buenas relaciones para el desarrollo de actividades.	3= A veces			
		Trabajo en equipo	Cree usted que en las distintas áreas de la empresa se promueve el trabajo en equipo para la solución conjunta de problemas.	4= Casi Siempre	X		
		Inteligencia emocional	Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad de comprender y controlar sus emociones para el desarrollo de actividades.	5= Siempre	X		
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Cooperación Laboral	Cree usted que se lleva a cabo la cooperación laboral entre miembros de la organización.		X		
		Ápice estratégico	Miembros del ápice estratégico colaboran de manera interactiva en el desarrollo de sus nuevas directivas.		X		
		Comité laboral	El comité laboral fomenta las nuevas iniciativas o propuestas que impulsen el desarrollo laboral dentro de la organización.		X		
		Jefe directo	Su jefe directo impulsa mejores condiciones de funcionamiento organizacional entre miembros del área de trabajo.		X		
		Funciones	Considera usted que las funciones que desarrolla están adecuadas a su perfil.		X		

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: “AMBIENTE CORPORATIVO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA ELÉCTRICA, LIMA-2021”							
Apellidos y Nombres del investigador: MEDINA TINEO, MIGUEL REYNALDO							
Apellidos y Nombres del experto: DR. DAVILA ARENAZA, Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN DE PERSONAL	LIDERAZGO	Responsabilidad y actitud	Considera usted que se promueve el liderazgo con responsabilidad y actitud colaborativa en su área de trabajo.	1= Nunca	X		
		Planificación de actividades	En el espacio donde desarrolla funciones se realiza la planificación de actividades durante la semana laboral.		X		
		Iniciativa	Entre los miembros del trabajo se promueven nuevas iniciativas o acciones que mejoren las actividades laborales.	2= Casi nunca	X		
	PERFIL DEL PUESTO	Selección de personal	Considera usted que se realiza de manera correcta la selección de personal dentro de la organización.	3= A veces	X		
		Habilidades y competencias	Para el desarrollo funcional y proceso de selección considera usted que se valoran las habilidades y competencias de los colaboradores.	4= Casi Siempre	X		
		Experiencia	Para su persona, la experiencia dentro del proceso de selección es fundamental para integrarse a la empresa.	Siempre	X		
	MOTIVADORES EXTRÍNSECOS	Satisfacción laboral	En la organización y su entorno considera usted que está satisfecho para el desarrollo de actividades.	5= Siempre	X		
		Promoción del talento	Dentro de la organización se impulsa la promoción del talento para ocupar nuevos cargos funcionales.		X		
		Adhesión laboral	Percibe usted que la organización promueve acciones para fortalecer la adhesión laboral.		X		
		Incentivos	La organización reconoce los logros de sus colaboradores e impulsan incentivos en función a los objetivos.		X		
Firma del experto:				Resultado:			
		Fecha: <u>18 / 06 / 2021</u>		*Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>		*No Aplicable <input type="checkbox"/>	

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

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: “AMBIENTE CORPORATIVO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA ELÉCTRICA, LIMA-2021”								
Apellidos y Nombres del investigador: MEDINA TINEO, MIGUEL REYNALDO								
Apellidos y Nombres del experto: DR. CARRANZA ESTELA, Teodoro								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
AMBIENTE CORPORATIVO	RELACIONES SOCIALES	Adaptación	Considera usted que ha podido adaptarse rápidamente al flujo de trabajo de la empresa.	1= Nunca	X			
		Inclusión Laboral	En las áreas de la organización, considera usted que se fomenta la inclusión laboral a nuevos ingresantes.		X			
		Grupos de Trabajo	En la organización, se integran grupos de trabajo como parte del desarrollo laboral y nuevos proyectos.		X			
		Interacción social	En la empresa, cree usted que la interacción social laboral fortalece la cohesión entre colaboradores.		X			
	MANEJO DE CONFLICTOS	Comunicación efectiva	Considera usted, que la comunicación efectiva en las áreas de trabajo reduce la confusión y mejora los resultados.	2= Casi nunca	X			
			Considera usted que la comunicación entre colaboradores crea buenas relaciones para el desarrollo de actividades.	3= A veces				
		Trabajo en equipo	Cree usted que en las distintas áreas de la empresa se promueve el trabajo en equipo para la solución conjunta de problemas.	4= Casi Siempre	X			
		Inteligencia emocional	Considera usted que los colaboradores tienen la capacidad de comprender y controlar sus emociones para el desarrollo de actividades.	5= Siempre	X			
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Cooperación Laboral	Cree usted que se lleva a cabo la cooperación laboral entre miembros de la organización.		X			
		Ápice estratégico	Miembros del ápice estratégico colaboran de manera interactiva en el desarrollo de sus nuevas directivas.		X			
		Comité laboral	El comité laboral fomenta las nuevas iniciativas o propuestas que impulsen el desarrollo laboral dentro de la organización.		X			
		Jefe directo	Su jefe directo impulsa mejores condiciones de funcionamiento organizacional entre miembros del área de trabajo.		X			
			Funciones	Considera usted que las funciones que desarrolla están adecuadas a su perfil.		X		

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: “AMBIENTE CORPORATIVO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA ELÉCTRICA, LIMA-2021”							
Apellidos y Nombres del investigador: MEDINA TINEO, MIGUEL REYNALDO							
Apellidos y Nombres del experto: DR. CARRANZA ESTELA, Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN DE PERSONAL	LIDERAZGO	Responsabilidad y actitud	Considera usted que se promueve el liderazgo con responsabilidad y actitud colaborativa en su área de trabajo.	1= Nunca	X		
		Planificación de actividades	En el espacio donde desarrolla funciones se realiza la planificación de actividades durante la semana laboral.		X		
		Iniciativa	Entre los miembros del trabajo se promueven nuevas iniciativas o acciones que mejoren las actividades laborales.	2= Casi nunca	X		
	PERFIL DEL PUESTO	Selección de personal	Considera usted que se realiza de manera correcta la selección de personal dentro de la organización.	3= A veces	X		
		Habilidades y competencias	Para el desarrollo funcional y proceso de selección considera usted que se valoran las habilidades y competencias de los colaboradores.	4= Casi Siempre	X		
		Experiencia	Para su persona, la experiencia dentro del proceso de selección es fundamental para integrarse a la empresa.	Siempre	X		
	MOTIVADORES EXTRÍNSECOS	Satisfacción laboral	En la organización y su entorno considera usted que está satisfecho para el desarrollo de actividades.	5= Siempre	X		
		Promoción del talento	Dentro de la organización se impulsa la promoción del talento para ocupar nuevos cargos funcionales.		X		
		Adhesión laboral	Percibe usted que la organización promueve acciones para fortalecer la adhesión laboral.		X		
		Incentivos	La organización reconoce los logros de sus colaboradores e impulsan incentivos en función a los objetivos.		X		
Firma del experto:   DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171			Fecha: <u>18 / 06 / 2021</u>		Resultado: *Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> *No Aplicable <input type="checkbox"/>		

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

ANEXO 4 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

Ambiente Corporativo y Rotación de Personal en una empresa eléctrica, Lima-2021							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable 1: AMBIENTE CORPORATIVO	Operacionalización de las variables		Metodología	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Dimensiones	Indicadores	Enfoque: Cuantitativo Tipo de estudio : Aplicado Diseño: no experimental, transversal Nivel de estudio : Descriptiva, correlacional Método: Hipotético deductivo Población: 350 colaboradores	
¿Qué relación existe entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021?	Determinar la relación entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021.	Existe relación entre ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021.		Relaciones Sociales	Adaptación		Comunicación e efectiva
					Inclusión laboral		
			Grupos de trabajo				
			Manejo de Conflictos	Interacción social	Trabajo en equipo Inteligencia Emocional Cooperación laboral		
				Comunicación e efectiva			
				Trabajo en equipo			
			Estructura Organizacional	Inteligencia Emocional	Ápice estratégico Comité laboral Jefe Directo Funciones		
				Cooperación laboral			
				Ápice estratégico			
				Comité laboral			

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021?	Determinar la relación que existe entre las relaciones sociales y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021.	Existe relación entre las relaciones sociales y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021.	Variable 2: ROTACIÓN DE PERSONAL	Liderazgo	Responsabilidad y actitud	Muestra: 100 colaboradores Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Validez Sometida por juicio de expertos Confiabilidad 0,855 V1 0,967 V2	
¿Qué relación existe entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021?	Determinar la relación que existe entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021.	Existe relación entre manejo de conflictos y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021.			Perfil del Puesto		Planificación de actividades
¿Qué relación existe entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021?	Determinar la relación que existe entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021.	Existe relación entre estructura organizacional y rotación de personal en una empresa eléctrica , Lima-2021.					Iniciativa
				Selección de personal			
				Motivadores Extrínsecos	Habilidades y Competencias		
					Experiencia		
					Satisfacción laboral		
					Promoción de Talento		
					Adhesión Laboral		
				Incentivos			

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 5 : CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de confiabilidad Ambiente Corporativo	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	13

Estadísticas de confiabilidad Rotación de Personal	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	10

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Coeficiente	Nivel
0.00	<i>Nula</i>
0.01 a 0.20	<i>Muy baja</i>
0.20 a 0.40	<i>Baja</i>
0.40 a 0.60	<i>Regular</i>
0.60 a 0.80	<i>Aceptable</i>
0,8 a 0.99	<i>Elevada</i>
1.00	<i>Total o perfecta</i>

Fuente: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 208)

Interpretación: Según a los resultados obtenidos con el estadístico de confiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa IBM® SPSS versión 25, es favorable. Se ha obtenido el coeficiente 0.855 y 0,967, para las variables Ambiente corporativo y Rotación de personal, lo que representa un nivel elevado para ambos casos. Dichos resultados tienen como base una encuesta piloto realizado a 10 colaboradores identificados como muestra de una empresa eléctrica, utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento conformado por 23 ítems.