



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Identidad organizacional en la rotación de personal de la empresa
Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Benites Yances, Milagros Estrella Leslie (ORCID: 0000-0003-1969-2206)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

La presente investigación está consagrado a mi Sra. Madre, Luisa Yances Deza, por sus ánimos constantes y su incondicional apoyo moral y valores infundidos, mi esposo Michael Castillo por su apoyo incondicional y admiración, mis hijos Ithamar y Kaleth, admiración durante toda esta trayectoria universitaria

Agradecimiento

En lo primordial Agradezco a mi Dios todo poderoso por darme sabiduría, salud, fortaleza y protección.

Al excelentísimo Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza por las orientaciones y recomendaciones en el asesoramiento de sus conocimientos compartidos, para lograr alcanzar un buen desarrollo de mi tesis

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento	23
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
VIII. REFERENCIAS	42
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1. Identidad Organizacional (Agrupado)	25
Tabla 2. Imagen (Agrupado)	26
Tabla 3. Comunicacion (Agrupado)	27
Tabla 4. Cultura Organizacional (Agrupado)	28
Tabla 5. Rotacion de personal (Agrupado)	29
Tabla 6. Causas Externas (Agrupado)	30
Tabla 7. Causas internas (Agrupado)	31
Tabla 8. Prueba de Normalidad.	32
Tabla 9. Correlaciones	32
Tabla 10. Resumen del modelo de la hipótesis general	33
Tabla 11. Análisis de ANOVA ^a	33
Tabla 12. Coeficientes ^a de la Hipótesis General.	34
Tabla 13. Resumen del modelo de la hipótesis específica 1	35
Tabla 14. Coeficientes ^a de la Hipótesis Específica 2	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Gráfica de frecuencias de la Variable Identidad Organizacional	25
Figura 2. Gráfica de frecuencias de la Dimensión Imagen	26
Figura 3. Gráfica de frecuencias de la Dimensión Imagen Dimensión Comunicación	27
Figura 4. Gráfica de frecuencias de la Dimensión Cultura Organizacional	28
Figura 5. Gráfica de frecuencias de la Variable Rotación de Personal	29
Figura 6. Gráfica de frecuencias de la Dimensión Causas Externas	30
Figura 7. Gráfica de frecuencias de la Dimensión Causas Internas	31

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la influencia de la identidad Organizacional en la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020. Las estrategias metodológicas empleadas han sido enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo explicativa, tipo aplicada y método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 50 trabajadores. Los datos fueron obtenidos a toda la población mediante la técnica de encuesta y se utilizó un cuestionario de 20 Ítems, el mismo que ha sido validado por juicios de expertos y tiene una alta confiabilidad; De acuerdo a la prueba de hipótesis se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de R de Pearson de -0,969y Sig.0.000; demostrando que existe se cumple la hipótesis alterna; por lo que se concluye que existe influencia significativa entre la identidad organizacional en la rotación de personal.

Palabras clave: Competencia, Destrezas, Proactivo y Productividad.

Abstract

The general objective of the research was to determine the influence of the Organizational identity in the staff turnover of the company Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020. The methodological strategies used have been a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, an explanatory descriptive level, an applied type and a hypothetical deductive method. The population consisted of 50 workers. The data were obtained from the entire population by means of the survey technique and a 20-Item questionnaire was used, which has been validated by expert judgments and has high reliability; According to the hypothesis test, a Pearson R correlation coefficient of -0.969 and Sig. 000 was obtained; showing that it exists the alternative hypothesis is fulfilled; Therefore, it is concluded that there is a significant influence between organizational identity in staff turnover.

Keywords: Competence, Skills, Proactive and Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional según la BBC News and Current Affairs (2020), nos menciona en América Latina los países están haciendo grandes estímulos para que los negocios vuelvan a reactivarse. En la minería por ejemplo se tomaron medidas de seguridad ante la pandemia entre esas medidas es el diseño de rotaciones de turnos, medida que se ha tomado como protección para la salud de su personal, tomadas diversas medidas de seguridad que cada país ha diseñado, buscando retener a sus trabajadores y se sientan seguros dentro de la empresa, debido que son considerados como una población vulnerable, por los frecuentes caos de enfermedades, las grandes empresas mineras, ya que están preocupadas en dedicarse en mejorar su relación y su productividad.

En el contexto nacional, a diferencia de otros países en el Perú las pequeñas empresas mineras no consideran a la identidad organizacional como una herramienta de gestión, debido a que se busca satisfacer las necesidades del cliente, cumpliendo con la obra en el tiempo establecido, sin importar los medios para realizarlos, es debido a ello que existe una gran fuga de talentos y por ende un índice constante de rotación de personal.

Según el Instituto Peruano de Economía (2020). Debido a las medidas estrictas tomadas por los países del Mundo afectados por el COVID-19, nos han presentado una desaceleración en la demanda de minerales, afectando principalmente al sector exportador. Siendo China uno de los países que más se exportan, un 45% de la exportación se vendría afectada y el 70% de cobre de igual manera.

Por ello el MEF, reconoce que muchos negocios de diferentes rubros debido al cierre prolongado de sus negocios se han visto perjudicados, debido a las medidas de implementación para reducir la transmisión del virus, los gobiernos dictaron normas que obligaron a la población a un confinamiento domiciliario paralizando toda actividad económica minera. Generando grandes índices de rotación de personal, lo que contribuyó a que muchos trabajadores terminen retirándose, y optando por otras empresas donde les brinde todas las condiciones de seguridad para seguir laborando (p.10).

En el contexto local; La empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., es una empresa que tiene 4 años en el rubro de la minería, sin embargo, uno de los principales problemas que ha aquejado la entrega de los productos, es el índice de rotación de personal que se ha venido presentando en los últimos 3 años, donde el personal se iba de forma inesperada, a pesar que se le asignaba un poco más su remuneración. Viéndose reflejado además la inseguridad en él trabaja, ya que es en el tiempo de la pandemia, que se ha observado una inseguridad, por su bienestar laboral y físico, presentándose fuga de grandes talentos, ya que no se sienten comprometidos con la empresa, ya que han optado por otras empresas del mismo rubro, por lo que se ha observado que el personal no se siente identificado, ya que no han podido adecuarse al cambio, es debido a ello que se ha incrementado los costos en reclutamiento de personal.

Por todo lo expuesto considero de suma importancia desarrollar la investigación con la finalidad de determinar la influencia de la identidad organizacional con la rotación del personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C.; asimismo, contribuir con la satisfacción del personal y en consecuencia disminuir significativamente la rotación; con dicho propósito a continuación planteamos los problemas general y específicos siguientes.

El Problema general es ¿Cuál es la influencia de la identidad organizacional en la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020?, problemas específicos: (a) ¿Cuál es la influencia de la identidad organizacional en las causas internas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020? (b) ¿Cuál es la influencia de la identidad organizacional en las causas externas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020?.

La Justificación del estudio es como sigue: Teórica: Se revisaran las teorías existentes referidas a las variables de investigación siendo la teoría de dos factores y la teoría de Herzberg. Metodológica: se ha diseñado un instrumento para obtener datos, convirtiéndose en una herramienta de medición para las dos variables Identidad Organización y Rotacion de Personal, los mismos que podrán servir para otras

investigaciones, así mismo contribuye con la definición de las variable objeto del presente estudio y su influencia. Practica: La investigación del estudio en las implicancias de las prácticas tiene la finalidad de solucionar los problemas a través de las recomendaciones pertinentes, permitiendo resolver los problemas identificados en el contexto de estudio, y en otras características similares. Objetivo general: Determinar la influencia entre la identidad Organizacional y la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020. Objetivos específicos: (a) Detreminar la influencia entre la identidad organizacional y las causas internas de la rotación de personal de la empresa de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020 (b) Determinar la influencia entre la identidad organizacional y las causas externas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020. Hipótesis general: Identidad Organizacional influye significativamente en la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020. Y las siguientes Hipótesis especifica: (a) La identidad organizacional influye significativamente en las causas internas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020. (b) La identidad organizacional influye significativamente en las causas externas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, mencionaremos los siguientes artículos considerados como antecedentes de la variable Identidad organizacional, a nivel internacional, tenemos lo siguiente: Vogt & Lourenco, M. (2017), el presente artículo tuvo como objetivo analizar como identidad y cultura influyen en las organizaciones. En cuanto al objetivo la investigación fue exploratoria, cuantitativa, se empleó un modelo en base a una formula econométrica, donde se discriminaron factores, encontrándose 4 factores de identidad y 6 factores de cultura, de un análisis de 37 estudiantes que fueron encuestados, Resultados; se discrimino de los 10 factores en base a su valor de significancia, encontrando 3 factores importante para medir la identidad y la cultura, sistema de valores, imagen y su ambiente, se concluyó; existe una comprensión de

los aspectos de la identidad y la cultura de las organizaciones, el cual a través de la investigación se puede llegar a medir a través de tres factores, sistema de valores, imagen y ambiente, también se determinó que el proceso de identificación no siempre es consciente para el individuo, sin embargo una vez que la cultura influye en una organización se llega a establecer una identidad.

Gonzales y Uribe (2018), el artículo tuvo como objetivo, comprender la construcción de la identidad organizacional de la empresa Comercial Nutresa S.A.C, Se empleó un estudio descriptivo, explicativo e interpretativo, Resultado: a través de la organización de los datos donde se empleó una encuesta dirigida a mandos medios, compuesta por 25 colaboradores, en el que se diseñó tres categorías importantes Reconocimiento, Seguridad y Transcendencia, determinando que son los constructos que posibilitan la existencia de una identidad organizacional de los mandos medios en la comercial nutresa, se concluyó: que los procesos de institucionalización son promovidos por la dirección, en el que se dispone de un ejercicio autoritario, por lo que se ve deficiencia en los procesos, ya que los colaboradores de la organización no se sienten parte de la empresa, propiciando de una identidad organizacional incorrecta, por lo que a través del modelo se busca medir tres puntos importantes, conocer que es lo que la organización piensa de ella (Reconocimiento), de qué manera generan una satisfacción (Seguridad), y que lo que se espera que los colaboradores visionen de ella (transcendencia)

Hasani, Saeed, & Saman (2018), el objetivo de la investigación fue estudiar la Identidad del marco del conflicto organizacional, se empleó una encuesta a 234 colaboradores de la universidad de Azad, se empleó una estadística descriptiva inferencial, Resultado; para poder detectar las dimensiones que causan un conflicto organizacional, empleándose un análisis factorial, llegando a identificar 10 factores, en base a la comparación de los resultados de su diferencia significativa, se encontraron los diferentes factores; incompatibilidad, valores y creencias, conflicto de roles, problemas de comunicación, reglas ambiguas, conflicto de autoridad, situación de evaluación y recompensa, estrés laboral, conflicto de tareas y deficiencia de información. Conclusión; se llega a concluir la organización debe de gestionar los

conflictos, para que cada persona pueda llegar a estar involucrada con el trabajo, por lo que a través de los resultados se pudo establecer un modelo en base a 10 factores, por lo que se recomienda que los gerentes tengan como objetivo disminuir los conflictos en base al diseño de un plan estratégico.

Al respecto Montoya (2016), en su artículo de investigación se tuvo como principal objetivo lograr incrementar el nivel de identificación organizacional en una institución netamente dirigida por mujeres. Buscando mejorar la cultura organizacional y una mayor apreciación a dicha cooperativa dirigida por mujeres. La metodología fue descriptiva – influencia, diseño no experimental, no longitudinal, de tipo práctico – aplicada, la población de estudio fueron las mujeres que trabajan en el mando administrativo dentro de la cooperativa (68 mujeres de las diferentes áreas), el resultado nos muestra que es uno de las primeras aproximaciones de tipo empírico y que se puede lograr ampliar muchas (experimental por su necesidad de cubrir más la investigación del caso). Donde se resalta sobre todo la cultura empresarial, los valores y el vínculo que se identifica con las colaboradoras con la organización de manera positiva. De los resultados obtenidos se logra concluir que las direcciones empresariales realizadas por las mujeres son de un sentido más de pertenencia hacia a la empresa, donde se constituye un compromiso y espíritu de solidaridad con la cooperativa, asimismo formando una identidad organizacional.

Por lo tanto, Fernández y Useche (2016), la presente investigación tiene como principal objetivo priorizar la conducta humana, para luego dar una respuesta rápida sobre dicha conducta de pertenencia a un grupo de trabajo y su influencia directa con la cultura organizacional, que es difundida por la alta dirección en las organizaciones. La metodología es pragmática – aplicada, de enfoque cuantitativo no experimental de carácter no longitudinal, de nivel explicativo. Por ser cuantitativo se tomó una muestra de 140 colaboradores de las tres sucursales de la organización que aportaron con responder las diferentes preguntas en escala Likert. Los resultados fueron favorables respecto a la hipótesis y que estuvo enfocado a las diferentes teorías como parte del sustento que refuerza la investigación. Del cual no permitió concluir y confirmar que la

identidad sumada a la preocupación hacia los demás dentro de la organización, son necesarios para incrementar la relación humana y asimismo la comunicación en la organización.

En base a ello, Avendaño (2018), el presente artículo tuvo como finalidad dar un análisis sobre la identidad organizacional desde el punto de vista del enfoque Toyotismo, el método que propuso cambios en décadas pasadas del año setenta del ciclo pasado. La metodología fue de tipo aplicativo, de diseño no experimental de contraste no longitudinal, descriptivo – cuantitativo, la población estuvo compuesta por 95 colaboradores, que dieron como respuesta sobre los resultados obtenidos que la identidad organizacional desde el modelo Toyotista, la conceptualización los trabajadores y las funciones que cada uno tiene dentro de su área pues el modelo comprendió que existe una necesidad de identificación por parte de cada uno de los integrantes dentro de la organización. Se concluyó que existe una necesidad de identificación organizacional y que los objetivos excelencia a momento justo, es una filosofía que le caracteriza a una organización a largo plazo. El enfoque propone trabajar sobre la disciplina, respeto y valores dentro de la empresa, que es una cualidad rescatable y que aporta.

Por tal motivo para, Contreras y Hernández (2016), el objetivo principal del artículo fue analizar el impacto de los antecedentes teóricos y su cumplimiento con la identidad organizacional, ver si aporta de manera positiva a una realidad problemática dentro de la organización. El método fue descriptivo – explicativo, de tipo aplicado, no experimental, hipotético – descriptivo y cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 52 participantes, que apoyaron a la investigación y dieron como resultado positivo la relación, identificación e interacción con los conceptos intelectuales que son indicadores medibles y cumplen como soporte de conocimiento que se puede aplicar a una realidad problemática y buscar su solución. Se concluyó que, al intentar responder las diferentes preguntas, lograremos generar en los individuos una aceptación de cualquier propuesta de solución brindada por un marco teórico que la

respalde o un antecedente científico corroborado, investigación real – social que interactúa adaptable y perdure con una necesidad de ayuda o solución de un caso.

García (2016), el objetivo del artículo dentro del planteamiento del estudio estuvo dirigido a lograr determinar si a través de las actividades incorporadas dentro del programa sobre la cultura organizacional contribuye el desarrollo de las políticas de la institución, su misión y visión. Se empleó una investigación de método hipotético – deductivo, nivel explicativo, diseño experimental, de enfoque cuantitativo, la muestra para la investigación fue aplicada a los colaboradores de la institución en estudio, que estuvo conformada por 50 trabajadores. Del cual se obtuvo resultados logrados indicaron que es necesario interiorizar a cada uno la misión y la visión organizacional, que fortalezca el compromiso de manera total. Se concluyó que es necesario programar de manera sistemática la cultura empresarial con ello construir de manera interactiva la ambición de logro institucional que permite adherirse a la visión empresarial, asimismo lograr una percepción positiva sobre la identidad organizacional en todos.

Así mismo para Pepe (2016), el objetivo del artículo de la investigación fue mantener y definir un tipo de identidad organizacional fuerte. Donde las empresas lograron desarrollar un buen vínculo con el mercado global tendiendo una red de mercado satisfactorio a la demanda a los diferentes productos que se brinda. Se empleó la metodología de tipo aplicada – práctica, de nivel descriptivo – explicativo, diseño pre – experimental, enfoque cuantitativo, el estudio presentó una muestra de 72 colaboradores, que aportaron con información a la investigación. Respondiendo a las diferentes preguntas sobre la principal identidad organizacional que se debe aplicar para la empresa, que han sido sugeridos por los diferentes artículos científicos en los tres últimos años. Se concluyó que la investigación aporta con información sobre las investigaciones anteriores y que están expuestas por las diferentes publicaciones y que han aportado a las diferentes organizaciones que están dispuestas a ser dinámicas y competitivas, estableciendo en la empresa una identidad organizacional y una alta imagen empresarial.

En concordancia Salazar (2017), el estudio buscó como objetivo orientar mediante un manual de cultura (políticas) incrementar la identidad institucional. Es necesario orientar a los colaboradores a identificarse a la institución por medio de las políticas de trabajo. Asimismo, la metodología para esta investigación es de nivel descriptivo, experimental – longitudinal. Para el estudio y su propuesta por medio del manual se tomó una población de 50 ejecutivos de distintas empresa PyMes, que aportaron con su experiencia en el campo de manejo de personas dentro de la organización, la investigación concluye que es primordial describir que la cultura más la comunicación dentro de las organizaciones son de vital importancia dentro de la gestión empresarial y se necesita reforzar mejores lazos donde se debe escuchar las necesidades de los colaboradores, mejorar algunos de sus procesos, motivar y comprometerlos más en beneficio de la organización y también de ellos.

Así mismo Gualavisi y Oliveri (2016), el estudio considero como objetivo principal es comparar como es el comportamiento de las organizaciones ante los factores económicos y demográficos para estudiar a sus colaboradores ante la repentina rotación de muchos de ellos e incrementar antigüedad de sus colaboradores por medio de la identidad y buena relación con cada uno de ellos. El método es cuantitativo, de tipo aplicada, no longitudinal, descriptivo. La población estuvo conformada por 20 empresas a nivel región Lima, donde participaron un total de 62 ejecutivos, para dar a conocer bajo su experiencia, cual es la mejor forma de retener los talentos dentro de la empresa. Del estudio se concluyó que existe una necesidad de promover un clima de estabilidad en el trabajo que garantice su protección en el trabajo. Ello depende en gran parte de la dirección, pero si un colaborador desea retirarse por una mejor oferta podemos pedir su retención y si el desea aun retirarse entonces se concilia entre ambos y se cierra con una gratitud de ambas partes y se trabaja para reclutar un nuevo talento del mercado laboral.

A continuación, mencionaremos los siguientes artículos considerados como antecedentes de la variable Rotacion de personal, a nivel internacional, tenemos lo

siguiente: Díaz (2016), la investigación tuvo como objetivo lograr determinar la influencia de la identidad organizacional respecto a la rotación de los colaboradores, el estudio se focalizo en una empresa de suministro de productos en acabados y construcción. La investigación es de nivel descriptivo - cuantitativo, tipo práctica o aplicada, no experimental. La muestra estuvo conformada por 134 colaboradores. Los resultados demostraron que la rotación de trabajador esta por el bajo nivel de motivación, el nivel del trato y la responsabilidad del trabajador. Se concluyó que el talento humano se encuentra desmotivado y con un bajo nivel de identidad organizacional, por el cual se aconseja la creación de un plan que ayude a incrementar la identidad en los colaboradores, lo cual motivara su desempeño.

Así mismo, Ríos (2016), en base al artículo, para estudio de campo se buscó como objetivo proponer la construcción de un modelo respecto a la identidad organizacional, donde se ha transferido un modelo de apoyo funcional que se dinámico y se centre en la competitividad y eficiencia. Metodológicamente la investigación fue descriptiva – explicativa. Tipo práctico o aplicada, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformado por los 87 trabajadores. Se obtuvo como resultado que el proceso descrito en el modelo se adaptó y aportó al estudio, aunque no logró satisfacer en su totalidad sobre la solución total del problema. Se concluyó que la identidad organizacional son un conjunto de diversas características que deben ser acogidas por cada uno individuos que participan dentro de la organización (Dirección, técnico, operativo, terceros, etc.), ya que se busca un afecto mutuo en cada uno.

Campos, et al (2019), el estudio considero como objetivo principal es comparar como es el comportamiento de las organizaciones ante los factores económicos y demográficos para estudiar a sus colaboradores ante la repentina rotación de muchos de ellos e incrementar antigüedad de sus colaboradores por medio de la identidad y buena relación con cada uno de ellos. El método es cuantitativo, de tipo aplicada, no longitudinal, descriptivo. La población estuvo conformada por 20 empresas a nivel región Lima, donde participaron un total 30 eneferemeros, para dar a conocer bajo su experiencia, cual es la mejor forma de retener los talentos dentro de la empresa. Del

estudio se concluyó que existe una necesidad de promover un clima de estabilidad en el trabajo que garantice su protección en el trabajo. Ello depende en gran parte de la dirección, pero si un colaborador desea retirarse por una mejor oferta podemos pedir su retención y si el desea aun retirarse entonces se concilia entre ambos y se cierra con una gratitud de ambas partes y se trabaja para reclutar un nuevo talento del mercado laboral..

Fuchs y Torres (2016), se menciona como propósito analizar el comportamiento de la incidencia de la cultura en la rotación de personal. El método es cuantitativo, de tipo aplicada, no longitudinal, descriptivo. La población estuvo conformada por 20 empresas a nivel región Lima, se concluyó que existe una necesidad de promover un clima de estabilidad en el trabajo que garantice su protección en el trabajo. Ello depende en gran parte de la dirección, pero si un colaborador desea retirarse por una mejor oferta podemos pedir su retención y si el desea aun retirarse entonces se concilia entre ambos y se cierra con una gratitud de ambas partes y se trabaja para reclutar un nuevo talento del mercado laboral.

Según Osorio (2017), la investigación buscó responder a su objetivo de cómo influye el clima y a la rotación del personal. El clima en las organizaciones son aspectos claros relacionados con la cultura que promueve los directivos y de ello dependen el nivel de rotación organizacional. Dentro de la investigación se empleó el método hipotético deductivo, diseño no experimental y tipo aplicada. La muestra estuvo conformada por 114 personas que laboran de Panana del nivel técnico – operativos y estuvieron conformes con aportar a la investigación planteada. Donde los resultados fueron óptimos pues responden a la hipótesis general de manera satisfactoria y asimismo dichos resultados permiten concluir que las dimensiones de rotación predominan ante el clima organizacional pues se determinó q si influyen y aportan de manera positiva a la investigación.

Por tal motivo Cainicela y Pazos (2016), el estudio propuso como objetivo primordial identificar la influencia existente entre la satisfacción, rotación de lo colaboradores y compromiso de los directivos, los cual un tema primordial dentro de toda organización.

La metodología fue de tipo aplicada, no experimental, nivel explicativo, enfoque cuantitativo que estuvo conformado por 150 colaboradores talentosos que fueron encuestados. Se rescata resultados positivos y negativos de la investigación pues por un lado se busca reducir la rotación como objeto de estudio principal, incrementar el compromiso e identidad organizacional entre los colaboradores y directivos, logrando una satisfacción en el trabajo de manera muy positiva. De la investigación se concluyó que es necesario mejorar un mejor vínculo entre los directivos y su personal de apoyo en las diferentes áreas asimismo los trabajadores buscan una mejor seguridad, ser protegidos dentro de sus áreas de trabajo, mientras los directivos buscan mayor competitividad y productividad.

Chaparro, Guzman, Naizaga y Ortiz (2015). En su objetivo identificar los factores que originan la rotación de personal auxiliar en odontología, se realizó una encuesta a 22 trabajadores, metodología, descriptiva-explicativa, se llegó a emplear un análisis de regresión lineal múltiple donde se lograron identificar cuatro categorías de análisis. Resultados; se llegaron a identificar cuatro categorías a través de un análisis de regresión múltiple, que son condiciones laborales, socialización del ambiente de trabajo, entorno familiar e incentivos, siendo las causas que determinan la rotación de personal en el personal de odontología, conclusiones-, las condiciones laborales son el factor que más incidencia tiene en la rotación de personal, entre ellas las malas relaciones entre los auxiliares y jefes inmediatos, generando una falta de armonización entre el trabajo.

Pérez (2019), en su artículo de investigación se tuvo como objetivo determinar las causas que llegan afectar la rotación de personal en la empresa INIAP, la investigación es de tipo aplicada, no experimental, se empleó una encuesta a 100 trabajadores y su método fue descriptivo explicativo, analítico sintético, en el cual se laboró un cuestionario con 24 preguntas. Resultados; el 55% de los trabajadores consideran que el rendimiento individual afecta la productividad, por lo que se ha incrementado el índice de rotación, debido a la constante rotación de personal, lo que ha llevado a un bajo rendimiento, así mismo un 48% mencionan la falta de comunicación, un 53%

clima laboral conflictivo y un 47% demuestran una insatisfacción, factores que ha hecho que muchos colaboradores dejen su trabajo, sin embargo un 71% consideran que sus competencias laborales no se llega ajustar al requerimiento de los puestos. Conclusión, el principal problema por lo que se ha incrementado la rotación en la empresa, es debido a que los trabajadores no han analizado sus competencias laborales con los requerimientos de los puestos, llevando a un rendimiento bajo, recayendo en incumplimiento del perfil, y esto debido a que el proceso de selección fue más por lazos sentimentales que por conocimiento.

Maliza, y Bastidas (2019), el artículo tuvo como objetivo analizar el efecto de la carga laboral y la rotación en la productividad de los servidores judiciales en el consejo de la judicatura de Ríos, metodología, longitudinal, no experimental, descriptivo, explicativo, Resultados, se llegó a determinar que las causas que originan una mala productividad, se debe a que los 112 trabajadores tienen un mal ambiente, las condiciones laborales no son las adecuadas, así como existe una sobrecarga laboral, debido a la falta de personal, para el trabajo administrativo un 75% demostraron, que para cumplir sus metas se quedan 12 horas al día trabajado, así mismo coinciden que el tiempo establecido es muy corto para su labor, y un 89% consideran que no existe un cumplimiento de los planes redactados en la planificación de las actividades, existiendo un alto grado de desorden y de irresponsabilidad por parte de todos, en el momento de asumir errores, Conclusión; a pesar de los grandes efectos de la carga laboral y rotación laboral, se ha cumplido con los objetivos aunque con cierto retraso, por lo que se concluye que el efecto es de forma negativa, con respecto a la productividad, por lo que se elaboró un plan diseñado con el Smart, donde se recomendó rediseñar la planificación y una mejora continua de las actividades, para mejorar la gestión pública y de esta manera la calidad.

Con respecto a las tesis internacionales de la primera variable Identidad organizacional tenemos:

Antezana (2019), el objetivo fue analizar la dispersión de la identidad organizacional en la comunicación de las organizaciones, descriptiva- explicativa, enfoque

cuantitativo, resultados, se realizó un análisis de regresión múltiple donde se pudo discriminar de 14 factores 3 factores que ayudan a incidir en la comunicación de la organizaciones, dispersión de visión y misio, cultura organizacional e identidad grafica visual, se concluyó; La dispersión como estado de la identidad corporativa tiene consecuencias en los procesos de comunicación interna y externa, pues transmite mensajes contradictorios y genera imágenes distorsionadas que confunden a los públicos.

Restrepo (2016), su objetivo fue analizar la influencia entre la identidad corporativa en el desempeño laboral de los servidores públicos del Municipio de Medellín. Metodología, descriptivo explicativo, análisis no experimental de enfoque cuantitativo, resultados; a través de un análisis de regresión lineal se pudo determinar cuatro factores que influyen en el desempeño laboral tales como, comunicación, cultura e imagen, cuyos valores de correlacion fueron: 0,847, 0,659, 0,569 a diferencia de trabajo en equipo, marca y competencias laborales cuyos valores fueron 0,365, 0,471, 0,123, determinado que son factores que no tienen mayor incidencia en el desempeño laboral en el presente estudio. Concluyendo la identidad corporativa influye de manera positiva en el desempeño labroal del Municipio de Medellín, deduciendo que el factor de imagen permite una mejor percepción de los directivos cual es el nivel de imagen que tienen los trabajadores frente al municipio en donde los patrones de conducta son los que tienen una mayor influencia en la identidad organizacional

Con respecto a las tesis nacionales de la primera variable Identidad organizacional tenemos:

.

Con respecto a las tesis internacionales de la primera variable Rotación de Personal tenemos:

Jiménez y Mosquera (2017), su objetivo fue analizar la incidencia del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del departamento financiero en una entidad pública, metodología, investigación exploratoria, descriptiva explicativa, se elaboraron 32 trabajadores, Resultados; se pudieron detectar factores; condiciones físicas, trabajo de equipo, liderazgo, equidad, toma de decisiones,

delegación de responsabilidades y comunicación, de mayor incidencia en el desempeño laboral, Conclusión; el clima organizacional llega a influir de forma positiva en el desempeño laboral, para ello es necesario plan de mejora, para mejorar la comunicación, la toma de decisión, la responsabilidad y liderazgo, por ello se propone realizar un plan operativo anual, tomando en cuenta los factores que inciden en la desempeño laboral..

Con respecto a las tesis nacionales de la primera variable Rotación de Personal tenemos:

En este contexto mencionaremos la siguiente teoría científica en cuanto a la variable Identidad Organizacional tenemos: **Teoría de las Relaciones Humanas o Humanística**. Según Chiavenato (2013) Esta teoría fue desarrollada por Elton Mayo, luego de una serie de estudios en una planta eléctrica llamada Hawthorne de la Electric Company, concluyeron que no existe una relación entre la eficacia y la condición laboral que tenían los trabajadores y esto debido a la carencia de medios tales como: remuneración, horarios, etc., Se logró demostrar que para incrementar la productividad es necesario, ponerle la debida atención al empleado, para ello se debe de motivar, trabajar en equipo y evitar una jornada de trabajo sin beneficios. Esta teoría fue básicamente un momento de oposición a la teoría clásica, ya que a través de esta teoría se buscaba incrementar el interés de los trabajadores, el cual llegó a mejorar en base a una mejor satisfacción y de un análisis del efecto Psicológico que se producía en los trabajadores. Para el autor la relación interpersonal entre los trabajadores y su entorno era importante para elevar el nivel productivo, así mismo se determinó que el comportamiento social de los trabajadores debería de darse en forma grupal. Las recompensas, servían como medio de incentivos e incrementaban su rendimiento. Así mismo se llegó a demostrar que los trabajos simples o repetitivos, llegan afectar de forma negativa en los trabajadores reduciendo la efectividad, y el comportamiento de uno incide en los demás. Por lo que la teoría establece dos orientaciones; la primera el éxito de las personas depende de las personas, cuyo trato y administración es la clave del éxito y de la competitividad, la segunda orientación se da en el papel del

administrador o de la empresa que debe saber comunicar, liderar, motivar y conducir a las personas, incurriendo en un compromiso con la organización.

A través de la teoría de las relaciones humanas se busca brindar un mayor flujo de la comunicación interna, permitiendo una mejor toma de decisiones y confianza entre sus operarios. Teniendo una mayor participación de sus trabajadores con la empresa, consiguiendo una identidad organizacional. Siendo la identidad organizacional el medio por el cual se llega a identificar los grupos de trabajo con la organización, y en donde los trabajadores adquieren su propio sentido de seguridad e identidad con los miembros.

Así mismo en base a los siguientes autores de la variable identidad organizacional tenemos los siguientes: Indudablemente la identidad se ha convertido en el elemento más importante en la conformación de una empresa, su diseño y construcción es la base de su imagen. Para Lueza (2016) La identidad organizacional considera que una organización debe de ser una entidad viva, única, cambiante socialmente digna y de forma relacional, entre empresa y trabajadores que la integran. Es en base a ello que se hace una descripción y clasificación de los diferentes autores, que describen el concepto de identidad organizacional: La identidad organizacional es un conjunto de características, rasgos que son propios, que dan esencia y personalidad única a la organización. El cual permite la diferenciación de cualquier tipo de la organización, con o sin fines de lucro.

Para Rodríguez (1985) La identidad organizacional propone que se pueda analizar a través de cualidades personales de sus miembros y por ende a través de una identidad individual. Así mismo la identidad organizacional se da cuando se satisface sus necesidades de pertenencia, por lo que el personal de la organización internaliza, las metas, los triunfos, fracasos, sus tradiciones y normas, hasta asimilarlas y se vuelven suyas (p.35). En base a ello podemos decir que la persona y la organización pasan por un proceso de simbiosis debido a la interacción entre ellas mismas. Durante este proceso la organización llega a inculcar una serie de conductas y valores en el personal y que llega hacer acorde con la identidad de la empresa. Sin para Balmer (2008) La identidad organizacional, tiene como objetivo ayudar a los directivos de las organizaciones a comprender y manejar los aspectos relacionados con la identidad,

por lo que se crea un valor, la empleabilidad de sus estrategias han originado que se incrementa su desempeño, por lo que sirve como plataforma donde las marcas llegan a emerger en el mercado, en base a la construcción de valores la misión, visión y cultura. Chiavenato (2011) Cuando hablamos de identidad organizacional hablamos, de valores, creencias y prácticas, que llegan a conformar y transformar una organización, por lo que emerge dos dimensiones estratégicas las cuales son: Una imagen corporativa, el cual se base en como la organización se llega a ver y la segunda es de una reputación corporativa, el cual enlaza la conducta corporativa como se enlaza con el tiempo).

Para Elsbach y Kramer (1996), para miembros organizacionales, la identidad organizacional puede ser conceptualizada como su esquema cognitivo o percepción de sus atributos centrales y distintivos de la organización, incluido su estado posicional y grupos de comparación relevantes. Para Gamble & Huang (2008), el compromiso y la rotación son el comportamiento más estudiado, ya que se ha podido relacionar que el compromiso del empleado en las organizaciones se llega a relacionar con la satisfacción del trabajador, motivación, rendimiento, ausentismo y la rotación. Fuchs, y Torres (2012), la cultura y la rotación organizacional se relacionan a través del compromiso de sus miembros estén menos propensos a poder llegar abandonar sus puestos de trabajo, el nivel de compromiso que tienen los miembros tienden a ser de alto nivel y no llegan a dejar la organización.

Así mismo tenemos la siguiente teoría en cuanto a la rotación de Personal: **La Teoría de los dos factores de Herzberg, Federick Herzberg**, uno de los grandes personajes influyentes de la gestión administrativa e empresas, en su teoría de dos factores, busca lograr explicar la relación del comportamiento de las personas en el trabajo para ello logro exponer la existencia de dos factores que llegan a orientar el comportamiento de las personas, por lo que el autor realizo un estudio de la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo, señalando que son conceptos independientes. Chiavenato (2013), los factores extrínsecos, son aquellos factores que están influenciados por las condiciones físicas y psicológicas en la que los trabajadores laboran, aquí también se encuentra, las relaciones interpersonales, el salario, las políticas de la empresa, supervisión y prestaciones, por lo que son aquellos factores que se encuentran relacionados con el

ambiente de trabajo, por lo que si no llegan a ser favorables provocan una insatisfacción; por lo que estos factores solo actúan advirtiendo o eliminando la insatisfacción, su papel es semejante a las medicinas higiénicas, evitan la infección pero no mejoran la salud. Factores intrínsecos, son: el reconocimiento, el logro, el ascenso y la responsabilidad, estos factores son las consecuencias del trabajo y se relacionan con su naturaleza, por lo que son aquellos que logran conducir a la satisfacción ya que logra satisfacer de forma adecuada las necesidades de realización de los trabajadores con su labor, el cual, mediante el desempeño de sus labores, pueden llegar a disfrutar de las recompensas el cual logra reforzar sus aspiraciones.

Figura 1. Teoría de los dos factores de Herzberg, la satisfacción y la insatisfacción.



Fuente: Chiavenato (2013)

A continuación, la Definición de Rotación de Personal en base a diferentes autores tenemos: Bohlander & Snell (2013) Nos menciona que la rotación de Personal es el movimiento de los trabajadores que llegan abandonar una organización. Así mismo es uno de los grandes determinantes de la oferta de trabajo. Esto debido a que los trabajadores de una organización se van si sienten que su oferta de trabajo donde laboran llega disminuir. Atribuyendo en un tiempo determinando a costos directos e indirectos.

Por lo que podemos decir que a rotación laboral implica que un empleado cambie de puesto dentro de la misma organización y eventualmente regrese al puesto original. Según Chiavenato (2007) La rotación de personal es considerado como la salida de algunos empleados, los cuales son sustituidos por otro grupo de trabajadores. Es en base a ello que la rotación se refiere a la fluctuación de trabajadores entre la empresa y medio ambiente, esta fluctuación es el flujo de salidas y entradas de los colaboradores dentro de una organización.

Coincidentemente para Domínguez y Sánchez (citados por Checcori, Quispe, Vera y Villanueva, 2016) nos manifiestan que la rotación de personal es la fluctuación de las personas que laboran, constituyendo un sistema abierto, donde las personas lleguen a ingresar a la organización y sin salir de ella, por su naturaleza, la rotación llega a permitir que la organización se logre dotar, de personas adicionales, con competencias y habilidades que son necesarias, para lograr emprender actividades diferentes, permitiendo reducir el volumen de su personal, cuando la producción llega a decaer, o llega la organización a tener alguna contracción estratégica.

En base a lo mencionado por los autores, según Chiavenato (2007), la rotación se refiere al flujo de entradas y salidas de personas en una organización, las entradas que compensas las salidas, ya que, a cada separación, siempre le corresponde la contratación de un reemplazo. El flujo de salidas el cual consta de: separaciones, despidos y de jubilaciones, se debe de llegar a compensar a través de un flujo de forma equivalente de personas. La separación se da en base a dos formas: La primera es cuando la persona llega a dejar de ser miembro de la organización el cual se le considera como una renuncia, por parte del empleado y despido, cuando quien da la iniciativa es la empresa. a) La renuncia; se llega a presentar cuando el empleado decide por razones personales o profesionales, dejar la organización, generalmente, se da por una insatisfacción o por nuevas alternativas de trabajo, la mayoría de organizaciones llegar a ofrecer diversos incentivos económicos, buscando que la separación sea voluntaria, reduciendo el tamaño de su fuerza, sin llegar a mezclarse con los diversos factores de un recorte unilateral. Esto llega a implicar el salario por

algunos meses más, el cual va a llegar a depender del tiempo que vienen laborando y la prestación de asistencia médica durante algunos meses.

b) La separación por iniciativa de la organización, se da por el despido, esto ocurre cuando la organización separa a cierto grupo de trabajadores donde los llega a sustituir por otro grupo de trabajadores en base a sus necesidades, corrigiendo problemas de selección que se realizaron de forma inadecuada o para reducir la fuerza laboral. Estos cambios en los puestos han generado, transferencias, recolocaciones, tareas compartidas, reducción de horas de trabajo y despido. Para llegar a reducir el impacto de estos cambios en la organización, una forma de remediar es llegar a recortar las horas extra, reducir la jornada, realizar un trabajo remoto desde casa, y sobre todo por lo general crear un reciclaje profesional, por intermedio de un entrenamiento continuo. Sin embargo, cuando el despido se tiene que llegar de forma indispensable, se debe de analizar y utilizar criterios de negociación entre los sindicatos, evitando de esta forma que baje el nivel de productividad, buscando minimizar posibles conflictos judiciales, buscando a los trabajadores empleos comparables en el mercado de trabajo por medio del outplacement.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de la investigación fue aplicada; según Hernandez y Mendoza (2019), nos menciona que una investigación de tipo aplicada busca generar un conocimiento con aplicación a los problemas del sector productivo o de la sociedad, la investigación aplicada se busca dar respuestas a esas interrogantes (p. 205).

Según el diseño la investigación fue no experimental pues la investigación no se llevó a otro periodo de estudio ni se modificaron los datos, y de corte transversal ya que todo se llevó solo en un análisis de un solo momento o periodo específico. Al respecto, Hernandez y Mendoza (2019) el diseño no experimental es un proceso que se estudia a las variables en su estado natural, por lo que no se manipula las variables ni de manera intencional ni deliberada, pues no se busca direccionar a lo que se pretenda ya que se entraría en un dilema con la parte ética. En cuanto a su nivel fue descriptivo – explicativo. Al respecto según Hernandez y Mendoza (2019) son investigaciones que buscan medir la causa efecto de la variable independiente X con la variable dependiente Y, donde su principal interés es llegar a explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da, así se llega a fundamentar en la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación, por lo que se analiza las causas y efectos de la relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable Independiente Identidad Organizacional. De acuerdo a Hatch y Schultz (2010). La identidad organizacional implica que, a través de una cultura organizacional, se pueda poner atención a sus trabajadores, generando una imagen en ellos, donde la comunicación fluye en los dos sentidos, desde la perspectiva de la organización y de sus miembros, donde se sientan comprometidos con su organización (p.215)

Operacionalización de la variable Identidad organizacional: Los autores Hatch y Schultz (2010), identifica que la identidad organizacional está constituida por tres factores: que son consideradas dimensiones como: cultura organizativa, comunicación e imagen donde se ha mencionado tres indicadores por dimensión.

Dimensión Cultura organizacional: Lueza (2016) “es una ideología, de valores, normas, costumbres, visiones que llegan a guiar la conducta de cada uno de sus miembros” (p. 142). **Indicadores:** Valores: Lueza (2016) “son las cualidades, virtudes de un grupo de trabajo” (p. 292). Visión: Parra (1997) “es una ideología, el cual es un sentido al cual se quiere dirigir, por lo cual debe estar formulada por líderes de la organización y debe ser compartida por los miembros” (p. 142). Conducta: Lueza (2016) “es comportamiento del trabajador, en respuesta su ambiente” (p. 292).

Dimensión Imagen: Lueza (2016). La imagen dentro de la organización es el nivel de percepción que tienen sus colaboradores de ella, buscando generar una impresión y experiencia satisfactoria, que logre mantener una relación interpersonal. (p.160).

Indicadores: (a) Trabajador: Zaragoza (2002) es la persona física que presta su servicio a una empresa de forma voluntaria (p.54). (b) Percepción: Matilla (2009). La percepción es un proceso cognitivo, el cual llega a estimularse en base a la realidad (p.43). (c) Experiencia: Giraldo y Esparragoza (2016). Circunstancia o acontecimiento que es vivido por la persona, que se genera cuando se llega a interactuar con su entorno (p.76).

Dimensión Comunicación: Lueza (2016). Es el intercambio de mensajes la comunicación dentro de una empresa, se utiliza como canal de instrumento de gestión y se integra a las políticas de personal, por lo que busca relacionar a los empleados con sus jefes, generando una supervisión, midiendo el grado de hostilidad o lealtad que el trabajador tiene a su empresa, por lo que a través de la comunicación se busca generar cambios para mejorar sus relaciones (p.310). **Indicadores:** (a) Lealtad: Lueza (2016) es una actitud de un profundo compromiso de los trabajadores con a la empresa, y se manifiesta en base a su disposición y sacrificio. (p. 294). (b) Supervisión: Lueza (2016) dentro del ámbito laboral es la inspección de la labor de los trabajadores (c) Relación laboral: Chiavenato (2011), es considerada como el vínculo entre la empresa y los trabajadores (p.301).

Definición conceptual de la variable dependiente: Rotación de Personal: Chiavenato (2011). la rotación de personal es el efecto de dos tipos de fenómenos o causas, que son: Internas y externas, que generan el desarrollo de un flujo de entradas

y salidas de personas en una organización, las entradas que compensas las salidas (p.202).

Operacionalización de la variable Rotación de Personal: El autor Chiavenato, identifica dos tipos de fenómenos que causan la rotación de personal, que son causas internas y externas, donde se ha mencionado cinco indicadores por la primera dimensión y dos por la segunda dimensión.

Dimensión Causas Internas: Chiavenato (2011), es aquella que se origina por el propio comportamiento y actitud del trabajador, que por lo general es debido por la inadecuada política de la empresa, existen varias causas por ascensos, transferencias, descensos, etc. (p.140). **Indicadores:** (a) Ascensos, Ramírez (2004). Es la promoción de un cargo más importante y de una forma mejor remunerado (p.476). (b) Transferencias: Barrera (2013), es en base a ello, para se debe ver es el cambio de un puesto a otro puesto, pero sin mejores condiciones económicas, ni de una mayor jerarquía (p. 476). (c) Política salarial. Chiavenato (2011), Son aquellas medidas tomadas por la empresa para repartir de forma equitativa el salario a sus trabajadores, que van de acuerdo a sus habilidades y conocimientos (p.108). (d) Condiciones físicas: Chiavenato (2011), físicas ciertos factores tales como: seguridad, supervisión (p.216). (d) Oportunidades de crecimiento profesional: Chiavenato (2011) son los medios que se generan mejores beneficios, el cual debe guardar congruencia, con el conocimiento e identificación de las habilidades (p.160). **Dimensión Causas Externas:** Chiavenato (2011). Es la salida del personal por circunstancias externas, Induciendo al trabajador a salir de la organización entre los cuales se debe a la coyuntura económica, política salarial, oportunidades de empleo, nuevos criterios de evaluación (p.138). **indicadores:** (a) Coyuntura económica. Chiavenato (2011), es una situación económica que seda en base a varios factores; la industria, políticas de gobierno, (b) Políticas laborales de estado. Chiavenato (2011), son un conjunto de reglamentos y leyes que el gobierno establece, como medidas laborales de políticas públicas, que están relacionados con el trabajo de las personas a las diferentes empresas de bienes y servicios (p.99).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C. según Hernández y Mendoza (2019). quienes sostienen que la población es conjunto de unidades de estudio que tienen en común características similares. La muestra es del mismo tamaño de la población Hernández y Mendoza (2019), la definen como una porción de la población de donde provienen los datos representativos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica fue la encuesta, Bernal (2010) es un conjunto de preguntas para obtener la información de las personas. El Instrumento, el cuestionario Según Bernal (2010), menciona que el cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos. En la presente investigación se aplicó un cuestionario cerrado para poder llevar a cabo la obtención de información y la evaluación de la investigación realizada desarrollada mediante la escala de Likert, y se realizó por ítems bajo la estructura de respuestas puntuales a los colaboradores de la empresa.

3.5. Procedimiento

El procedimiento de la información se realizó en base a la recolección de datos, por lo que se elaboró el instrumento de la encuesta para adquirir los datos de toda la población conformado por 50 trabajadores de la empresa. Luego se validó con un grupo de expertos, concluyendo aceptable y aplicable la investigación.

En la investigación se aplicará el instrumento cuestionario, a través la plataforma de Google Drive (Google Forms), a la muestra determinada con la finalidad de conseguir datos, donde luego se exportará los datos a una hoja del programa informático Microsoft Excel para su posterior análisis. El link del cuestionario será remitido a través de los medios informáticos gratuitos correo electrónico y whatsapp. La confiabilidad del instrumento, se tomó mediante la encuesta a 50 colaboradores de la empresa, los cuales pertenecen al área operativa y al área administrativa, obteniéndose un valor de 0.788 demostrando que la investigación reúne las condiciones de ser investigado

3.6. Métodos de análisis de datos

Para Hernandez y Mendoza (2018), existe dos análisis de datos en un estudio de método de análisis de datos, el cual tenemos un análisis descriptivo, donde a través de los análisis de barras, podemos analizar el comportamiento de las variables y dimensiones, y análisis inferencial, en donde se realiza una prueba de normalidad para analizar que estadístico utilizar para la contrastación de las hipótesis en donde según la regla de decisión se rechaza o acepta las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación guarda transparencia y veracidad con la información, debido que se respeta a cada una de las normas Apa mencionando a los autores a través de las citas textuales y parafraseadas; por lo tanto se cumple con cada uno de los parámetros éticos, de tal manera que se logra incrementar el valor científico de ambas variables

IV. RESULTADOS

a. Análisis Descriptivo

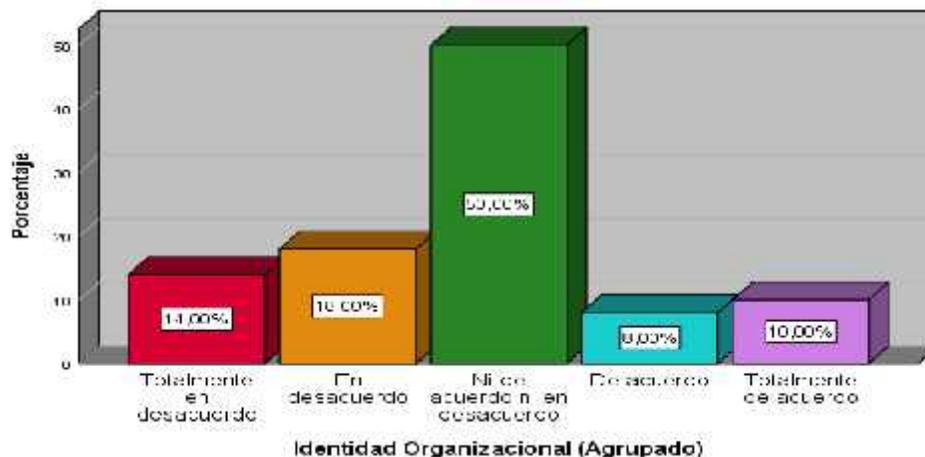
A continuación, se realizará un análisis descriptivo por variables y por dimensiones.

Tabla 1. *Identidad Organizacional (Agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	7	14,0	14,0	14,0
En desacuerdo	9	18,0	18,0	32,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	50,0	50,0	82,0
De acuerdo	4	8,0	8,0	90,0
Totalmente de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 1. Variable Identidad Organizacional



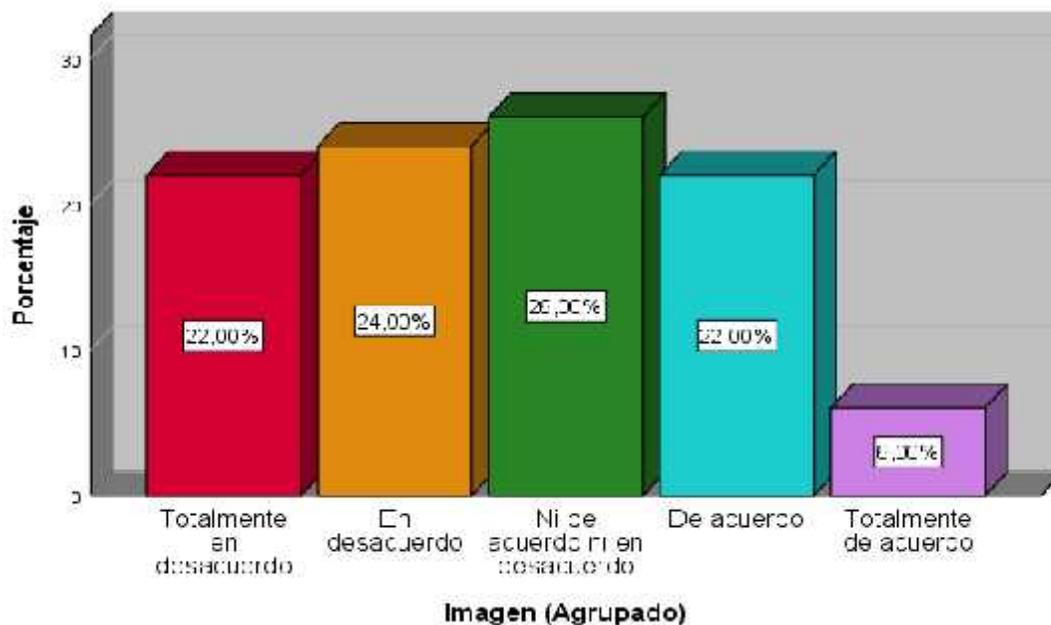
Interpretación: Los resultados obtenidos a través de la técnica de encuesta respecto a que si la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C desarrolla un adecuado sistema de Identidad Organizacional que incluye las dimensiones: Cultura Organizacional, Imagen y Comunicación, los resultados obtenidos son los siguientes: Un 50% manifestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, 18% en desacuerdo; 14% Totalmente en desacuerdo; 10% Totalmente de acuerdo y un 8% de acuerdo.

Tabla 2. Imagen (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	22,0	22,0	22,0
	En desacuerdo	12	24,0	24,0	46,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,0	26,0	72,0
	De acuerdo	11	22,0	22,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 2. Dimensión Imagen



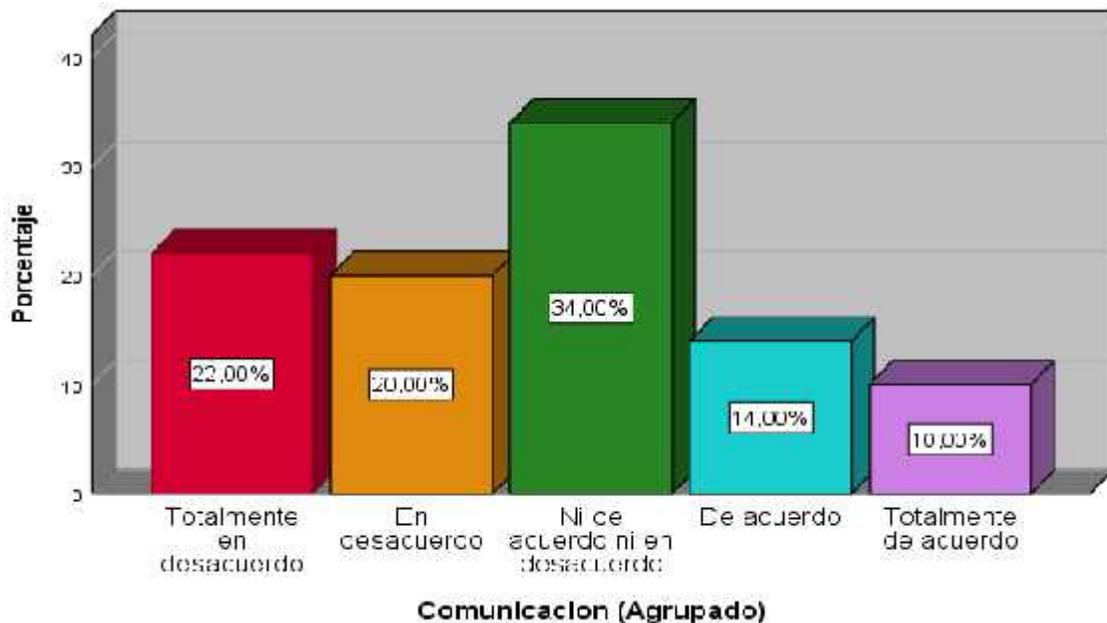
Interpretación: Los resultados obtenidos a través de la técnica de encuesta respecto a que si la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C desarrolla un adecuado manejo de imagen hacia sus colaboradores, que incluye los siguientes indicadores: Experiencia, percepción y Satisfacción, los resultados obtenidos son los siguientes: Un 26% manifestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, 24% en desacuerdo; 22% Totalmente en desacuerdo; 22% de acuerdo y un 6% de Totalmente de acuerdo.

Tabla 3. *Comunicacion (Agrupado)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	22,0	22,0	22,0
	En desacuerdo	10	20,0	20,0	42,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34,0	34,0	76,0
	De acuerdo	7	14,0	14,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 3. Dimensión Comunicación



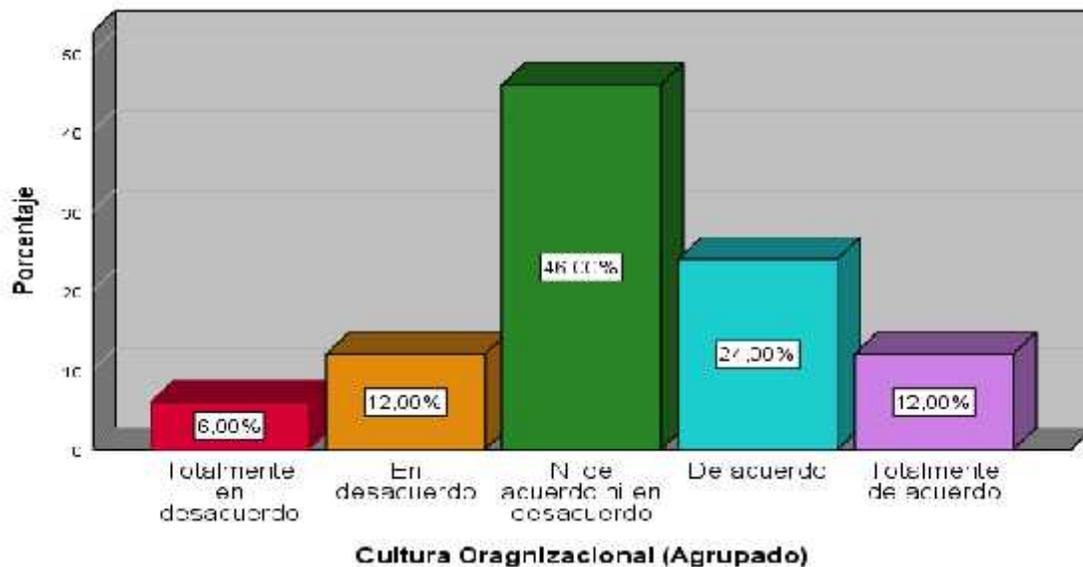
Interpretación: A través de la técnica de encuesta respecto a que si la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C desarrolla un adecuado manejo de comunicación hacia sus colaboradores, que incluye los siguientes indicadores: Lealtad, Supervisión y Relación laboral, los resultados obtenidos son los siguientes: Un 34% manifestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, 22% Totalmente en desacuerdo; 20% En desacuerdo; 14% de acuerdo y un 10% de Totalmente de acuerdo.

Tabla 4. *Cultura Oragnizacional (Agrupado)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	6	12,0	12,0	18,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	46,0	46,0	64,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 4. Dimensión Cultura Organizacional



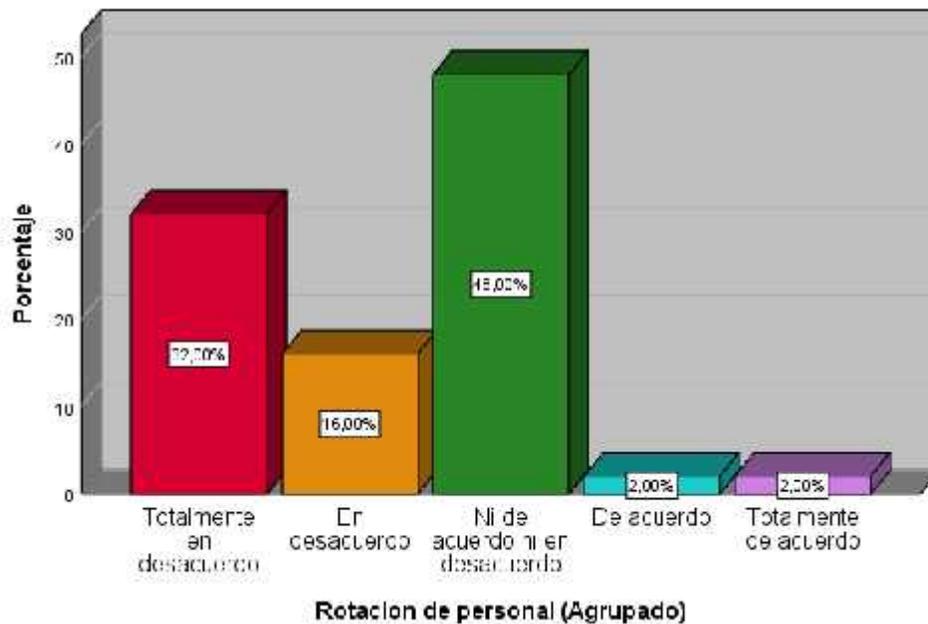
Interpretación: A través de la técnica de encuesta respecto a que si la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C desarrolla un adecuado manejo de imagen hacia sus colaboradores, que incluye los siguientes indicadores: Valores, Normas y Conducta, los resultados obtenidos son los siguientes: Un 26% manifestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, 24% en desacuerdo; 22% Totalmente en desacuerdo; 22% de acuerdo y un 6% de Totalmente de acuerdo.

Tabla 5. Rotación de personal (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	32,0	32,0	32,0
	En desacuerdo	8	16,0	16,0	48,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	48,0	48,0	96,0
	De acuerdo	1	2,0	2,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 5. Variable Rotación de Personal



Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenido a través de la técnica de encuesta respecto a que si la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C desarrolla un adecuado del índice de rotación de personal hacia sus colaboradores, que incluye los siguientes dimensiones: Factores Externos y Factores Internos, los resultados obtenido son los siguientes: Un 48% manifestaron ni de

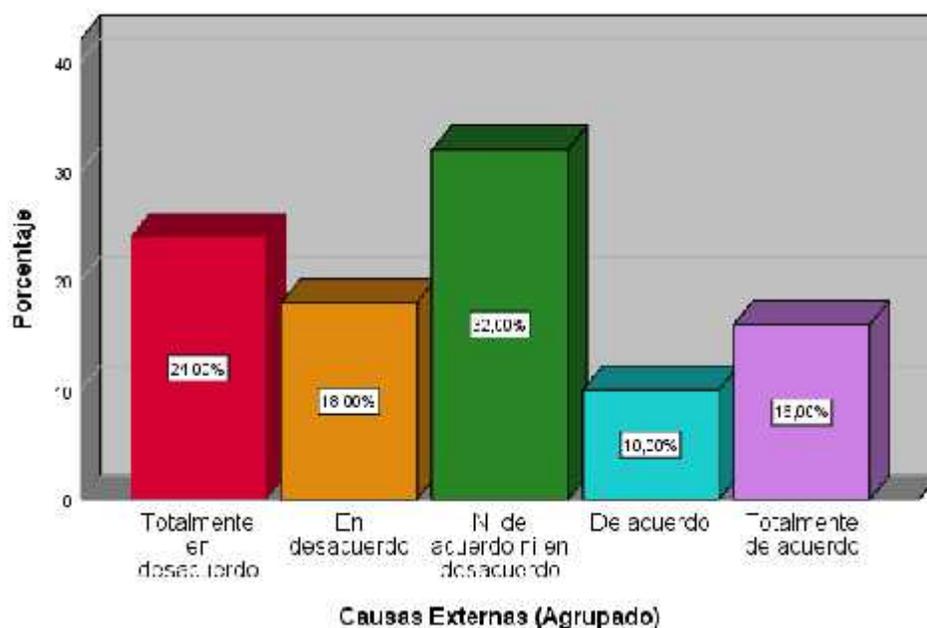
acuerdo ni en desacuerdo, 32 % Totalmente en desacuerdo; 16% en desacuerdo; 2% de acuerdo, similar a un 2% de que manifestaron Totalmente de acuerdo.

Tabla 6. *Causas Externas (Agrupado)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	24,0	24,0	24,0
	En desacuerdo	9	18,0	18,0	42,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32,0	32,0	74,0
	De acuerdo	5	10,0	10,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 6. Dimensión Causas Externas



Interpretación: De acuerdo los resultados obtenido a través de la técnica de encuesta respecto a la dimensión causas externas que incluye los siguientes indicadores; Ascensos, Condiciones físicas y Oportunidad de crecimiento profesional, los resultados obtenido son los siguientes: Un 32% manifestarán ni de acuerdo ni en

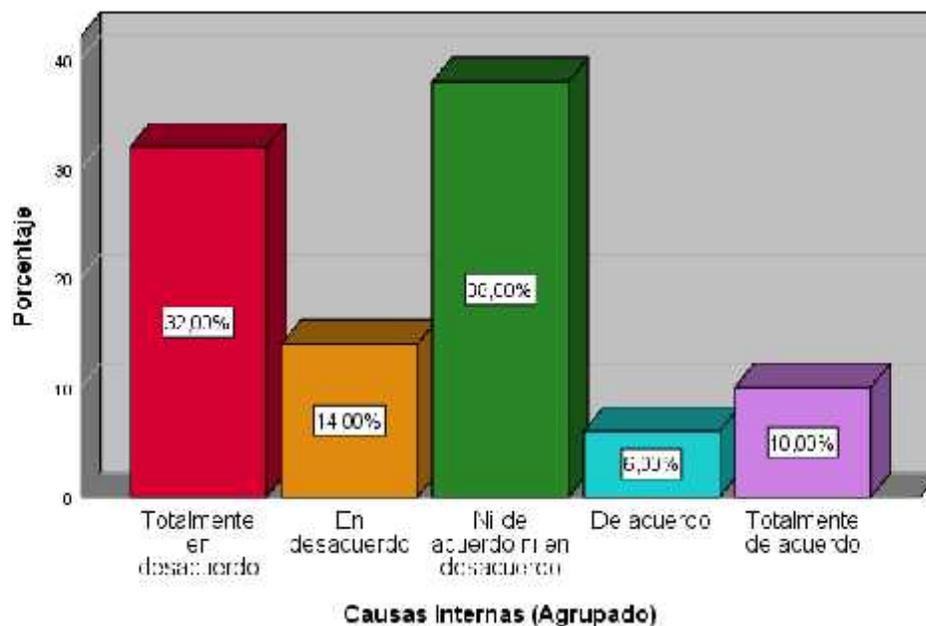
desacuerdo, 24 % Totalmente en desacuerdo; 18% en desacuerdo; 16% Totalmente de acuerdo, y un 10% manifestaron De acuerdo.

Tabla 7. *Causas internas (Agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	16	32,0	32,0	32,0
En desacuerdo	7	14,0	14,0	46,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	38,0	38,0	84,0
De acuerdo	3	6,0	6,0	90,0
Totalmente de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Realizado mediante sistema operativo SPSS Versión 26

Gráfico 7. Dimensión Causas Internas



Interpretación: De acuerdo los resultados obtenido a través de la técnica de encuesta respecto a la dimensión causas internas que incluye los siguientes indicadores; Políticas laborales de Estado y Coyuntura económica los resultados obtenido son los

siguientes: Un 38% manifestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, 32 % Totalmente en desacuerdo; 14% en desacuerdo; 10% Totalmente de acuerdo de acuerdo y un 10% de que manifestaron De acuerdo.

Tabla 8. *Prueba de Normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Identidad Organizacional	,175	50	,103
Rotación de Personal	,123	50	,066

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En cuabto al tamaño de la muestra se utilizo el análisis de

Kolmogorov-Smirnov, debido a que la cantidad de la muestra utilizada fue de 50 trabajadores de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C, así mismo de acuerdo a los resultados obtenidos se determino que la distribución de la población es paramétrica, por lo que utilizo el estadígrafo del análisis de Pearson.

Prueba de Hipótesis General

Ha: La Identidad Organizacional influye significativamente en la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C

Ho: La Identidad Organizacional no influye significativamente en la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C

Tabla 9. Correlaciones

		Identidad Organizacional (Agrupada)	Rotación de Personal (Agrupada)
Identidad Organizacional (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	-,969**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Rotación de Personal (Agrupada)	Correlación de Pearson	-,969**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

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

Interpretación: Podemos apreciar que el valor de correlación del R de Pearson es de -0,969, demostrando una correlación negativa alta, lo que significa que el nivel de influencia es inversamente proporcional, así mismo si $p = 0,000$ y $< 0,005$; demostrando que existe influencia entre la variable Identidad Organizacional y la variable Rotación de Personal.

Tabla 10. Resumen del modelo de la hipótesis general

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,969 ^a	,938	,937	1,342

a. Predictores: (Constante), Identidad Organizacional

Interpretación: El valor que se obtiene en el R es el R de Pearson solo que esta en valor absoluto por lo que no se puede observar el signo negativo, en cuanto al valor del R cuadrado nos indica que la dimensión causas internas de la rotación de personal está variando en 93.7% por efecto de la variable Identidad Organizacional.

Tabla 11. Análisis de ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1311,527	1	1311,527	728,009	,000 ^b
	Residuo	86,473	48	1,802		
	Total	1398,000	49			

Interpretación: Podemos observar que el valor F de Fisher de 59,529. Además el nivel de significancia es menor al 0.05. Concluyendo que si existe influencia significativa entre la Identidad organizacional y rotación de personal.

La ecuación de la recta de regresión lineal:

Tabla 12. Coeficientes^a de la Hipótesis General.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	93,798	1,693		55,396	,000
V_Indepen_identidad	-1,017	,038	-,969	-26,982	,000

a. Variable dependiente: Rotación de Personal

Interpretación: El valor obtenido de la significancia de t es igual a 0,000, el cual fue menor al 0,005, por lo que según la regla de decisión se acepta la hipótesis alterna, concluyendo: La identidad organizacional influye significativamente en la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C.

La ecuación:

$$B0 = 93,798$$

$$B1 = -1,017$$

$$Y = B0 + B1X$$

$$\text{Rotación de personal} = 93,798 - 1,017 * (\text{Identidad Organizacional})$$

Así mismo el coeficiente beta es -0,969 el cual es el R de Pearson, en donde la intensidad de influencia es considerable, pero de signo negativo, eso significa que las variables están yendo en direcciones opuestas o es inversamente proporcional.

Prueba de Específica 1

Ha: La identidad organizacional influye significativamente en las causas internas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020.

Ho: La identidad organizacional no influye significativamente en las causas internas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020.

Tabla 13. Resumen del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,744 ^a	,554	,544	1,553

a. Predictores: (Constante), Identidad Organizacional

Interpretación: El R de Pearson es esta en valor absoluto por lo que no se puede observar el signo negativo, en cuanto al valor del R cuadrado nos indica que la dimensión causas internas de la rotación de personal está variando en 55.4% por efecto de la variable Identidad Organizacional.

Contrastación de Hipótesis Específica

Ha: La identidad organizacional influye significativamente en las causas internas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020.

H1: La identidad organizacional no influye significativamente en las causas internas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020.

Tabla 14. Resumen del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,734 ^a	,538	,529	1,943

a. Predictores: (Constante), Identidad Organizacional

Interpretación: El R de Pearson es esta en valor absoluto por lo que no se puede observar el signo negativo, en cuanto al valor del R cuadrado nos indica que la dimensión causas internas de la rotación de personal está variando en 53.8% por efecto de la variable Identidad Organizacional.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue Determinar la influencia entre la identidad Organizacional y la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020, al respecto y de acuerdo a los resultados que se obtuvieron mediante el estadígrafo del R de Pearson se logró obtener un coeficiente de correlación de -0,969 y un nivel de significancia de 0,000, determinando que existe una influencia negativa entre la variable rotación de personal y desempeño laboral.

Dichos resultados están comprendidos en el marco de la teoría científica de las Relaciones Humanas o Humanística. Esta teoría fue desarrollada por Elton Mayo, en donde se logró demostrar que para incrementar la productividad es necesario, ponerle la debida atención al empleado, para ello se debe de motivar, trabajar en equipo y evitar una jornada de trabajo sin beneficios. Esta teoría fue básicamente un momento de oposición a la teoría clásica, ya que a través de esta teoría se buscaba incrementar el interés de los trabajadores, el cual llego a mejorar en base a una mejor satisfacción y de un análisis del efecto Psicológico que se producía en los trabajadores. Para el autor la relación interpersonal entre los trabajadores y su entorno era importante para elevar el nivel productivo, así mismo se determinó que el comportamiento social de los trabajadores debería de darse en forma grupal. Las recompensas, servían como medio de incentivos e incrementaban su rendimiento. Así mismo se llegó a demostrar que los trabajos simples o repetitivos, llegan afectar de forma negativa en los trabajadores reduciendo la efectividad, y el comportamiento de uno incide en los demás. A través de la teoría de las relaciones humanas se busca brindar un mayor flujo de la comunicación interna, permitiendo una mejor toma de decisiones y confianza entre sus operarios. Teniendo una mayor participación de sus trabajadores con la empresa, consiguiendo una identidad organizacional. Siendo la identidad organizacional el medio por el cual se llega a identificar los grupos de trabajo con la organización, y en donde los trabajadores adquieren su propio sentido de seguridad e identidad con los miembros.

En cuanto a la variable rotación de personal tenemos la teoría científica de Herzberg de dos factores, en donde se busca lograr explicar la relación del comportamiento de

las personas en el trabajo para ello logro exponer la existencia de dos factores que llegan a orientar el comportamiento de las personas, por lo que el autor realizo un estudio de la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo, para ello dividió los factores en factores extrínsecos, son aquellos factores que están influenciados por las condiciones físicas y psicológicas en la que los trabajadores laboran, aquí también se encuentra, las relaciones interpersonales, el salario, las políticas de la empresa, supervisión y prestaciones, por lo que son aquellos factores que se encuentran relacionados con el ambiente de trabajo, por lo que si no llegan a ser favorables provocan una insatisfacción; Factores intrínsecos, son: el reconocimiento, el logro, el ascenso y la responsabilidad, estos factores son las consecuencias del trabajo y se relacionan con su naturaleza, por lo que son aquellos que logran conducir a la satisfacción ya que logra satisfacer de forma adecuada las necesidades de realización de los trabajadores con su labor, el cual mediante el desempeño de sus labores, pueden llegar a disfrutar de las recompensas el cual logra reforzar sus aspiraciones. Así mismo, existe coherencia con las conclusiones de los artículos científicos siguientes: Vogt & Lourenco, M. (2017), el presente artículo tuvo como objetivo analizar como identidad y cultura influyen en las organizaciones, Resultados; se discrimino de los 10 factores en base a su valor de significancia, encontrando 3 factores importante para medir la identidad y la cultura, sistema de valores, imagen y su ambiente, se concluyó; existe una comprensión de los aspectos de la identidad y la cultura de las organizaciones, el cual a través de la investigación se pude llegar a medir a través de tres factores, sistema de valores, imagen y ambiente, también se determinó que el proceso de identificación no siempre es consciente para el individuo, sin embargo una vez que la cultura influye en una organización se llega a establecer una identidad, así mismo Al respecto Montoya (2016), en su artículo de investigación se tuvo como principal objetivo lograr incrementar el nivel de identificación organizacional en una institución netamente dirigida por mujeres. Donde se resalta sobre todo la cultura empresarial, los valores y el vínculo que se identifica con las colaboradoras con la organización de manera positiva. De los resultados obtenidos se logra concluir que las direcciones empresariales realizadas por las mujeres son de un sentido más de pertenencia hacia a la empresa, donde se constituye un compromiso

y espíritu de solidaridad con la cooperativa, asimismo formando una identidad organizacional.

El objetivo específico 1, fue determinar la influencia entre la identidad organizacional y las causas internas de la rotación de personal de la empresa de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C Los Olivos, 2020, al respecto y de acuerdo a los resultados que se obtuvieron mediante el estadígrafo del R de Pearson se logró obtener un coeficiente de correlación de -0,744 y un nivel de significancia de 0,000, determinando que existe una influencia negativa entre la variable Identidad Organizacional y la dimensión causas internas.

Dichos resultados están comprendidos con Chiavenato (2011), quien define las causas internas como aquellas causas que se origina por el propio comportamiento y actitud del trabajador, que por lo general es debido por la inadecuada política de la empresa, existen varias causas por ascensos, trasferencias, descensos, etc. (p.140).

Así mismo, existe coherencia con las conclusiones de los artículos científicos siguientes de Gonzales y Uribe (2018), el artículo tuvo como objetivo, comprender la construcción de la identidad organizacional de los mandos medios de una organización de un grupo empresarial, la investigación se realizó en la empresa Comercial Nutresa S.A.C, Resultado: a través de la organización de los datos donde se empleó una encuesta dirigida a mandos medios, compuesta por 25 colaboradores, en el que se diseñó tres categorías importantes Reconocimiento, Seguridad y Transcendencia, determinando que son los constructos que posibilitan la existencia de una identidad organizacional de los mandos medios en la comercial nutresa, se concluyó: que los procesos de institucionalización son promovidos por la dirección, en el que se dispone de un ejercicio autoritario, por lo que se ve deficiencia en los procesos, ya que los colaboradores de la organización no se siente parte de la empresa , propiciando de un identidad organizacional incorrecta, por lo que a través del modelo se busca medir tres puntos importantes, conocer que es lo que la organización piensa de ella (Reconocimiento), de qué manera generan una satisfacción (Seguridad), y que lo que es esperan que los colaboradores visionen de ella (transcendencia). Así mismo para

El objetivo específico 2, fue determinar la influencia entre la identidad organizacional y las causas externas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020, Lima, 2020, al respecto y de acuerdo a los resultados que se obtuvieron mediante el estadígrafo del R de Pearson se logró obtener un coeficiente de correlación de -0,734 y un nivel de significancia de 0,000, determinando que existe una influencia negativa entre la variable Identidad organizacional y causas externas.

Dichos resultados están comprendidos en el libro "*Administración de Recursos Humanos*" Chiavenato (2011), en cuanto a la Dimensión Causas Externas, es la salida del personal por circunstancias externas, Induciendo al trabajador a salir de la organización entre los cuales se debe a la coyuntura económica, política salarial, oportunidades de empleo, nuevos criterios de evaluación. Así mismo, existe coherencia con las conclusiones de los artículos científicos siguientes: Buentillo y Chaparro, Guzman, Naizaga y Ortiz (2015). En su objetivo identificar los factores que originan la rotación de personal auxiliar en odontología, conclusión: se llegaron a identificar cuatro categorías a través de un análisis de regresión múltiple, que son políticas de gobierno que no han permitido una adecuada socialización de los trabajadores con su ambiente de trabajo, otro factor fue el entorno familiar e incentivos, siendo las causas que determinan la rotación de personal en el personal de odontología, conclusiones. Cainicela y Pazos (2016), el estudio propuso como objetivo primordial identificar la influencia existente entre la satisfacción, rotación de los colaboradores y compromiso de los directivos, los cual un tema primordial dentro de toda organización. Se concluyó que es necesario mejorar un mejor vínculo entre los directivos y su personal de apoyo en las diferentes áreas asimismo los trabajadores buscan una mejor seguridad, ser protegidos dentro de sus áreas de trabajo, mientras los directivos buscas mayor competitividad y productividad.

VI. CONCLUSIONES

- a. De acuerdo a los hallazgos de mayor pertinencia encontrados como son: el coeficiente de R de Pearson de -0,969 y significancia de 0,000, demostrando que es una investigación inversamente proporcional; Teorías científicas que están comprendidas la variable de investigación tales como: la teoría científica de las Relaciones Humanas o Humanística de Elton Mayo, la teoría científica de Herzberg de dos factores, y artículos científicos de Mederos (2019), en donde la Identidad organizacional si influye significativamente en la Gestión administrativa, las cuales son significativas $p = 0,000 < 0,05$, concordando con la investigación de Osorio (2017), en donde el clima organizacionacional si influye en la rotación del personal teniendo un valor $p < 0,05$ y una influencia inversamente proporcional debido a que se obtuvo un valor de -0,688 de R de Pearson; Se ha logrado el objetivo de investigación y se ha comprobado que la hipótesis planteada es verdadera. Por lo tanto de acuerdo al objetivo general planteado se ha determinado que la identidad organizacional influye significativamente en la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020.
- b. De acuerdo a los hallazgos de mayor pertinencia encontrados como son: el coeficiente de R de Pearson de -0,744 y significancia de 0,000, demostrando que es una investigación inversamente proporcional; y artículos científicos de Fuchs y Torres (2016), donde se concluyó $p = 0,000 < 0,05$, que la cultura organizacional y la rotación de personal tienen un nivel de influencia negativo, siendo las políticas empresariales un indicador que deben de mejorar para incrementar el compromiso y satisfacción en sus colaboradores. Se ha logrado el objetivo de investigación y se ha comprobado que la hipótesis planteada es verdadera. Por lo tanto de acuerdo al objetivo general planteado se ha determinado que la identidad organizacional influye significativamente en las causas internas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020.
- c. De acuerdo a los hallazgos de mayor pertinencia encontrados como son: el

coeficiente de R de Pearson de -0,734 y significancia de 0,000, demostrando que es una investigación inversamente proporcional; y artículos científicos de Cainicela y Pazos (2016), el estudio propuso como objetivo primordial identificar la influencia existente entre la satisfacción y rotación de los colaboradores, obteniéndose un valor de correlación negativo, denotando que existe una influencia negativa, por lo que los sentidos de las variables están en sentidos contrarios, siendo el compromiso e identidad organizacional, los indicadores que se debe incrementar para reducir el índice de rotación de personal. Se ha logrado el objetivo de investigación y se ha comprobado que la hipótesis planteada es verdadera. Por lo tanto de acuerdo al objetivo general planteado se ha determinado que la identidad organizacional influye significativamente en las causas externas de la rotación de personal de la empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

- a. Se recomienda establecer un plan de capacitación de forma anual, que ayude a mejorar las actividades diarias e incentive a desarrollar sus competencias, habilidades, mejorando el nivel de identidad organizacional y de esta manera se logre retener a sus trabajadores mas potenciales y se pueda generar una imagen positiva en sus colaboradores, convirtiéndolos mas eficientes y eficaces con sus labores que desempeña.
- b. En cuanto al primer objetivo especifico de identidad organizacional y causas internas; Se recomienda realizar un plan de retención de personal para evitar salidas inesperadas del personal, para ello se debe de mejorar la comunicación entre los directivos y los trabajaores, utilizando reuniones mensuales, reconocer a trabes de incentivos y reconocimiento el desempeño de las labores de los trabajadores en sus áreas de trabajo.
- c. En cuanto al primer objetivo especifico de identidad organizacional y causas externas; Se recomienda realizar un registro anual sobre el índice de rotación de personal, teniendo de esta manera un contro estadístico del flujo de trabajadores y asi implementar estartegias, que ayuden a reducirlo, además es importante comprometer a sus trabajadores con la empresa, a traves de una adecudo plan de motivación, a traves de recompensas, reconocimientos y sistemas de incentivos, ya que debido al Covid-19, se ha incrementado el nivel de rotacion por factores externos, siendo un plan de motivacion a los mejores trabajadores, compromete mejor a los trabajadores a alcanzar los objetivos.

VIII. REFERENCIAS

- Aliaga H. (2019). *Análisis de los principales factores que influyeron en la disminución de importaciones de cocinas a gas en los años 2014 y 2015*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura de Administración). Universidad de Ciencias Aplicadas.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626008/AliagaS_H.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Andrews, A, Basler, C, y Coller, X. (2002). Revista Española de Investigaciones Sociológicas. España: Revista Redes, Cultura, E Identidad en Las Organizaciones. 1 (97).
- Aponte, J. (2012) Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Avendaño, E. (2018). *La Identidad Organizacional Una mirada desde el Toyotismo*. Revista Scienceresearch, 10:335-341.
- Balmer, J. (2008). *Identity Based Views of the Corporation. Insights from Corporate Identity, Organizational Identity, Social Identity, Visual Identity, Corporate Brand Identity and Corporate Image*. Europea Journal of Marketing, 42 (10), 879-906.
- Barrera, E. (2009). Diseño Organizacional en el Cliente. Teoria y practica en empresas. Colombia: Editorial ECCOE.
[https://books.google.com.pe/books?id=y3s5DwAAQBAJ&pg=PT216&lpg=PT216&dq=Brickson+\(2005\).+identidad+organizacional&source=bl&ots=BFtIq57olq&sig=ACfU3U11E9nAZwdTA4nN6uUPf6ZeBd6qg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil1qzylbjpAhX_HrkGHXR4BW4Q6AEwAXoECAsQAQ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=y3s5DwAAQBAJ&pg=PT216&lpg=PT216&dq=Brickson+(2005).+identidad+organizacional&source=bl&ots=BFtIq57olq&sig=ACfU3U11E9nAZwdTA4nN6uUPf6ZeBd6qg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil1qzylbjpAhX_HrkGHXR4BW4Q6AEwAXoECAsQAQ#v=onepage&q&f=false)
- BBC News and Current Affairs (2020). Coronavirus en América Latina: el problema por partida doble que provoca la pandemia para la minería de la región. (6 de mayo de mayo de 2020) <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52371359>.
- Bernal, C. (2012). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Education

- Bohlander, G, & Snell, S. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. (16° ed.). Mexico: Cengage Learning.
- Brickson, S.L. (2005). "Organizational identity orientation: forging a link between organizational identity and organizations relations with stakeholders". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 50, p. 576-609.
- Cainicela, F. y Pazos, P. (2016), *La influencia entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. *Revista Scienceresearch*, 10:335-341.
- Campos, P., Gutierrez, H., y Matzumura, J. (2019). *Rotación de personal en el desempeño de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*, 10(2), *Revista Cuid.* Recuperado: <https://revistacuidarte.udes.edu.co/index.php/cuidarte/article/view/626/1092>
- Cayo, H. (2018). *Costo de rotación de personal en una empresa de servicios de limpieza, Lima - 2018*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura de Contabilidad y Auditoría). Universidad Cesar Vallejo.
- Chaparro, D., Guzman, A., Naizaga, L., y Ortiz, S (2015). *Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología*. *Revista editorial Pontificia Universidad Javeriana*. 320-333 pp. Recuperado: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revUnivOdontologica/article/view/14955>
- Checcori, J., Quispe, H., Vera, R., y Villanueva, S. (2016). *Percepción de las Causas de Rotación Laboral en las Empresas de Seguridad Privada de la Ciudad del Cusco*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7656>.
- Chiavenato, I (2007). *Administración de Recursos Humanos*. El capital humano de las organizaciones (8ª. Ed.). México: McGraw Hill

- Chiavenato, I (2011). *Gestión del Talento Humano*. (3ª. Ed.). México: McGraw Hill
- Chiavenato, I (2012). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª. Ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I (2013). *Teoría General de la Administración: enfoques descriptivos y explicativos*. (7ª. Ed.). Brasil: Manole
- Contreras, C. y Hernández, E. (2016), *Antecedentes teóricos y niveles de análisis de la identidad organizacional*. Revista Scierceresearch, 10:335-341.
- Díaz, G. (2016), *Identidad organizacional y rotación de personal” (estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción*. Campus Quetzaltenango. Revista Scopus, 10:335-341.
- Duque, E. y Carvajal, L. (2016), *La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica*. Revista Scierceresearch, 10:335-341.
- Elsbach, D., y Roderick M. (1996). *Members’ responses to organizational threats: Encountering and countering the Business Week*. EE. UU: Administrative Science Quarterly. Vol. (41): 442–476.
- Fernández, L. y Useche, M. (2016), *Identidad y alteridad en la comunicación organizacional*. Revista Redalyc, 10:335-341. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/1990/199040067005.pdf>
- Flores, I. (2017). *“Rotación de personal y nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian - Tarapoto 2017”*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura de Administración en Turismo y Hotelería). Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23412/flores_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuchs, R. y Torres, C. (2016). *Los Tipos de Cultura y su Relación con la Rotación Organizacional*. Revista Scierceresearch, 10:335-341.
- Furnham A. (2011). *Psicología Organizacional, El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Grupo Editor Alfaomega,

- Gamble, J., & Huang, Q. (2008). *Organizational commitment of Chinese employees in foreign-invested firms*. *International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 896-915.
- García, T. (2016), *Aplicación de un programa de cultura organizacional referido a la identidad institucional*. *Revista Scienceresearch*, 10:335-341.
- Geraldo, M y Esparragoza, D (2013). *Marketing*. Barranquilla: ECOE Ediciones. Recuperado:<https://books.google.com.pe/books?id=CNJCDwAAQBAJ&pg=PA249&dq=giraldo+y+esparagoza+2013&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwigooT4snpAhXXILkGHT5mBScQ6AEIJzAA#v=onepage&q=giraldo%20y%20esparagoza%202013&f=false>
- Gitman, L., y Joehnk, M. (2004) .*Fundamentos de inversión*. México: Editorial:LOMA https://books.google.com.pe/books?id=ITMNR9MUjuAC&pg=PP110&dq=concepto+de+rentabilidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1oeEO_sjpAhWCHLKGHUNfAjEQ6AEIJzAA#v=onepage&q=concepto%20de%20rentabilidad&f=false
- Gonzales, D., y Uribe, B. (2018). *Methodological process and construction of a categorial system of an organizational identity research*. [Proceso metodológico y construcción de una identidad organizacional] 17 (8). *Revista Psicoperspectivas, individuo y sociedad*. 11-15 pp. Recuperado: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/1349/937>
- Grueso, M (2016). *Organizaciones Saludables y procesos organizacionales e individuales comprensión y retos*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Gualavisi, M. y Olivi, M. (2016), *Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina*. *Revista Scienceresearch*, 10:335-341.
- Hasani, B., Saeed, S., & Saman, T. (2018). *Organizational Identity as an assessment of factors influencing job performance based on demographic characteristics in Iran*. [Identidad Organizacional como evaluación de factores que influyen el desempeño laboral basado en características demográficas en Irán]. *Revista Journal of Industrial Engineering and*

Management, 12 (36), 1013-1036 pp. Recuperado:
https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188641/1/v07-i05-p1013_1061-6748-2-PB.pdf

Hatch, M y Schultz, M. (2010). Las empresas pueden alinear su cultura, identidad, estrategias a través de la marca corporativa. Mexico: LID. Editorial Empresarial. Recuperado:
[https://books.google.com.pe/books?id=iK39qGdfA_IC&pg=PT34&dq=Hatch+y+Schultz+\(2002\)identidad+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwixr-uphOjpAhWYKLkGHd1eCqwQ6AEINjAC#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n&f](https://books.google.com.pe/books?id=iK39qGdfA_IC&pg=PT34&dq=Hatch+y+Schultz+(2002)identidad+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwixr-uphOjpAhWYKLkGHd1eCqwQ6AEINjAC#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n&f)

Hernández S. y Mendoza, C. (2014). Metodología de la Investigación. (5° ed.). México: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Hernández S., y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación: Las Rutas cualitativas, cuantitativas y Mixtas*. México: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V

Hinestrosa, M. (2016). Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales comprensión y retos. Editorial Universidad del Rosario.
<https://books.google.com.pe/books?id=nqMyDwAAQBAJ&pg=PT203&dq=identidad+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjp4qwjLnpAhUMHbKGHdDSDMAQ6AEIRjAE#v=onepage&q&f=false>

Instituto Peruano de Economía (2020). *Impacto del COVID-19 en la economía peruana*. (2 de mayo de mayo de 2020) <https://www.compite.pe/wp-content/uploads/2020/05/INFORME-IPE-7.pdf>

Lueza, M. (2016). Comunicación Estratégica: Diseño de la identidad. México: Editorial Digital.
<https://books.google.com.pe/books?id=l36PDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=identidad+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjp4qwjLnpAhUMHbKGHdDSDMAQ6AEIVDAG#v=onepage&q&f=false>.

Maliza, G., y Bastidas, V. (2019). *Efecto de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la*

- Judicatura de Los Ríos, Ecuador en el año 2018*. Revista ciencia Digital, 123-134 pp. Recuperado: <http://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/articloe/view/768>
- Martinez, E (2007) *Competitividad, crecimiento y capitalización*: Perú: Editorial Atlantic Group.
- Matilla, M. (2009). *Conceptos Fundamentales de la planificación estrategica*. Mexico: UAC Recuperado: <https://books.google.com.pe/books?id=hSwLHT32sloC&pg=PA43&dq=concepto+de+percepcion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwilverKKsunpAhVJJrkGHdCFANUQ6AEILzAB#v=onepage&q=concepto%20de%20percepcion&f=false>
- Mederos, G. (2020). *Identidad organizacional y toma de decisiones en la gestión administrativa de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho 2019*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura de Administración). Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40282/Mederos_AGE.%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, M. (2016). *Cultura Organizacional e Identidad Empresarial: Caso SIIGO*. Revista Dialnet, 10:335-341. Revista Scielo, 10:335-341.
- Morán, C. (2016). *La Motivación De Logro Como Impulso Creador De Bienestar: Su Relación Con Los Cinco Grandes Factores De La Personalidad* International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1 (2), 2016, pp. 31-40.
- Organización de las Naciones Unidas (2020). *Nueve maneras en que la ONU apoya la lucha contra el coronavirus COVID-19*. (14 de abril del 2020). Recuperado: <https://news.un.org/es/story/2020/04/1472832>
- Osorio, M. (2017), *Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Factoría Panana S.A.C*. Revista Scienresearch, 10:335-341.

- Ottorino, O. (2008). *Empresas Familiares e Identidad*. Argentina: Eudem.
https://books.google.com.pe/books?id=2JMNb_kfyYC&pg=PA139&dq=identidad+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjp4qwjLnpAhUMHbkGHdDSDMAQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false.
- Parra, E. (1997). *Calidad en el Servicio*. México: Grupo ISEF.
<https://books.google.com.pe/books?id=KT0OxL8ojgkC&pg=PA20&dq=vision+organizacionales+que+es&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwig-e3orenpAhWZD7kGHTUqAZMQ6AEILTAB#v=onepage&q=vision%20organizacionales%20que%20es&f=false>
- Pepe, A. (2016), *Identidad e Imagen Organizacional*. Revista Scienceresearch, 10:335-341. Recuperado:
<https://www.redalyc.org/pdf/997/99717915002.pdf>
- Pérez, J. (2019). Estudio de las competencias individuales de los trabajadores y su efecto en la rotación de personal. 3 (1). Revista Centro Sur, 8-16 pp.
 Recuperado:
<http://centrosuragraria.com/index.php/revista/article/view/12/23>
- Ramírez, G (2004). *Desempeño organizacional retos y enfoques*. Mexico: Editorial Origami.
<https://books.google.com.pe/books?id=fpf7g2PhY6MC&pg=PA38&dq=identidad+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjp4qwjLnpAhUMHbkGHdDSDMAQ6AEIODAC#v=onepage&q=identidad%20organizacional&f=false>
- Ríos, R. (2016), *Reapropiación de modelos y construcción de la identidad organizacional*. Revista ScienceDirect, 10:335-341.
- Robbins, S (2017). *Administration General*. Mexico: Editorial. Harvard Business Press.
- Robbins, S., Decenzo, D., y Coulter, M. (2017). *Fundamentos de administración* (10° ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Rodríguez, I. (1995). *La comunicación de la imagen de la empresa*. Alta Dirección, 30 (181), 79-91.
- Rojas, L. (2019). *Comunicación Estratégica en los procesos de desarrollo de Mipymes y su incidencia en la construcción de una identidad organizacional*

- para emprendimientos*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura). Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/38644/1/tesis%20final2.pdf>
- Saenz, M., y Gonzales, A. (2005). *Identidad Corporativa, claves de la comunicación Empresarial*. Madrid: ESIC.
<https://books.google.com.pe/books?id=dgDXUwBDd60C&printsec=frontcover&dq=libro+de+identidad+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi90-flh8npAhXMErkGHSxcB6sQ6AEIMjAB#v=snippet&q=valores&f=false>
- Salazar, A. (2017), *Manual de cultura e identidad organizacional de la ONG integración y solidaridad*. Revista Scienceresearch, 10:335-341.
- Sheinsosha, D. (2009). *Comunicación Estrategica*. Buenos Aires: GRANICA.
<https://books.google.com.pe/books?id=jd4XBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+de+identidad+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi90-flh8npAhXMErkGHSxcB6sQ6AEISzAE#v=onepage&q&f=false>
- Trira, L. (2017). *Las relaciones interpersonales y su influencia en la identidad organizacional de los colaboradores del hospital militar iii división ejército región y provincia de Arequipa 2016*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura de Administración y Comunicación). Universidad Nacional de San Agustín Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3714/Ccttchlc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urdaniz, A. (2019), *Estrategias comunicacionales y la construcción de la identidad organizacional: los consejos locales de niñez*. Revista Scienceresearch, 10:335-341.
- Vásquez, A. (2015). *Reapropiación de modelos corporativos en la formación de la identidad organizacional hotelera*. (Tesis para obtener el grado de licenciatura de Administración). Universidad Autónoma de Querétaro.
<http://ri->

ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1576/1/RI001591Ricardo%20Sonda%20de%20la%20Rosa.pdf

Vogt, S., y Lourenco, M. (2017). *Identidad y cultura organizacional: el proceso de identificación de estudiantes en programas de posgrado stricto sensu en administración en instituciones públicas y privada*, 1 (22). Revista de Educacion Ciencia y Cultura, 22-42 pp.
<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Educacao/article/view/2804>

Zaragoza, E. (2002). Derecho al trabajo. Universidad UOC. Recuperado:
<https://books.google.com.pe/books?id=IEmow86wj5EC&pg=PA33&dq=trabajadores+concepto+libro&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiJ6LXWsOnpAhW0K7kGHRAeA6QQ6AEIdzAJ#v=onepage&q=trabajadores%20concepto%20libro&>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de la variable Independiente: Identidad Organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
<p>Hatch y Schultz (2010). La identidad organizacional implica que a través de una cultura organizacional, se pueda poner atención a sus trabajadores, generando una imagen, donde la comunicación fluya en los dos sentidos, desde la perspectiva de la organización y la de sus miembros, donde se sientan comprometidos con su organización (p.215)</p>	<p>Los autores Hatch y Schultz (2010), identifica que la identidad organizacional está constituida por tres factores: que son consideradas dimensiones como: cultura organizativa, comunicación e imagen donde se ha mencionado tres indicadores por dimensión.</p>	Cultura organizacional	Valores	1. La empresa pone en práctica los valores que promueve.	Escala: Ordinal
			Normas	2. Las normas y reglamentos de la empresa son concientizados de forma permanente 3. La empresa sanciona el incumplimiento de las normas.	
			Conducta	4. La empresa realiza capacitaciones para mejorar la conducta de sus trabajadores	
			Experiencia	5. La empresa genera en sus trabajadores una experiencia satisfactoria con su entorno laboral.	
		Imagen	percepción	6. La percepción de imagen que los trabajadores tienen por la empresa es de total indiferencia	
			Satisfacción	7. La empresa se preocupa por la satisfacción de sus trabajadores 8. Las políticas de seguridad e higiene, frente a la pandemia, ha incrementado el nivel de satisfacción de sus trabajadores.	
			Comunicación	lealtad	
		supervisión		10. La empresa supervisa y monitorea constantemente sus funciones.	
		Relación laboral		11. La empresa se preocupa por mantener y conservar las relaciones con sus trabajadores.	

Matriz de Operacionalización de la variable dependiente: Rotación de personal

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
Chiavenato (2011). rotación personal es el efecto de dos tipos de fenómenos o causas, que son: Internas y externas, que generan el desarrollo de un flujo de entradas y salidas de personas en una organización, entradas compensas salidas (p.202).	El autor Chiavenato, de identifica dos tipos de fenómenos que causan la rotación de personal, que son causas internas y externas, donde se ha mencionado cinco indicadores por la primera dimensión y dos por la segunda dimensión.	Causas internas	Ascensos	12. Los concursos anuales de ascensos de trabajo se realiza en base al conocimiento y destrezas de cada trabajador.	Escala: Ordinal
				13. Los ascensos en el trabajo es de acuerdo al nivel de antigüedad de cada trabajador.	
			Condicionen físicas	14. Se manejan equipos de trabajo en malas condiciones físicas.	
		Oportunidad de crecimiento profesional	15. La empresa se preocupa por mejorar e innovar las condiciones físicas de su ambiente de trabajo.		
		Políticas laborales de Estado	16. El programa programas de oportunidades de crecimiento profesional.		
			17. La empresa ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a sus trabajadores		
Coyuntura económica	18. La empresa cumple adecuadamente con las políticas laborales tomadas por el gobierno en relación a la pandemia.				
	19. El despido de los trabajadores, es debido a las políticas laborales tomadas por el Estado.				
				20. La reducción de los sueldos es debido a la coyuntura económica que atraviesa la empresa	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

**Identidad organizacional en la rotación de personal de la empresa
Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C, Los Olivos,**

Estimados trabajadores, el presente instrumento es de carácter anónimo, por ello se le solicita responda todos los siguientes ítems de forma veraz.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	En Desacuerdo
1	Totalmente desacuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión Cultura Organizacional						
1	La empresa pone en práctica los valores que promueve.					
2	Las normas y reglamentos de la empresa son concientizados de forma permanente					
3	La empresa sanciona el incumplimiento de las normas.					
4	La empresa se preocupa por mejorar la conducta de sus trabajadores					
Dimensión Imagen						
5	La empresa genera en sus trabajadores una experiencia satisfactoria con su entorno laboral.					
6	La percepción de imagen que los trabajadores tienen por la empresa es de total indiferencia					
7	La empresa se preocupa por la satisfacción de sus trabajadores					
8	Las políticas de seguridad e higiene, frente a la pandemia, ha incrementado el nivel de satisfacción de sus trabajadores.					
Dimensión Comunicación						

9	La empresa se preocupa por generar un sentimiento fuerte de lealtad en sus trabajadores					
10	La empresa supervisa y monitorea constantemente sus funciones.					
11	La empresa se preocupa por mantener y conservar las relaciones con sus trabajadores.					
Variable Rotación de Personal						
Dimensión Causas Internas						
12	Los concursos anuales de ascensos de trabajo se realizan en base al conocimiento y destrezas de cada trabajador.					
13	Los ascensos en el trabajo es de acuerdo al nivel de antigüedad de cada trabajador					
14	Los trabajadores disponen de herramientas de trabajo en buenas condiciones físicas.					
15	La empresa se preocupa por mejorar e innovar las condiciones físicas de su ambiente de trabajo.					
16	El programa de oportunidades que realiza la empresa ha generado un crecimiento profesional en los trabajadores.					
17	La empresa ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a sus trabajadores.					
Dimensión Causas Externas						
18	La empresa cumple adecuadamente con las políticas laborales tomadas por el gobierno en relación a la pandemia.					
19	El despido de los trabajadores, es debido a las políticas laborales tomadas por el Estado.					
20	La reducción de los sueldos es debido a la coyuntura económica que atraviesa la empresa.					

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL							
1	La empresa pone en práctica los valores que promueve.	X		X		X		
2	Las normas y reglamentos de la empresa son concientizados de forma permanente.	X		X		X		
3	La empresa sanciona el incumplimiento de las normas.	X		X		X		
4	La empresa realiza capacitaciones para mejorar la conducta de sus trabajadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: IMAGEN							
5	La empresa genera en sus trabajadores una experiencia satisfactoria con su entorno laboral.	X		X		X		
6	La percepción de imagen que los trabajadores tienen por la empresa es de total indiferencia.	X		X		X		
7	La empresa se preocupa por la satisfacción de sus trabajadores.	X		X		X		
8	Las políticas de seguridad e higiene, frente a la pandemia, ha incrementado el nivel de satisfacción de sus trabajadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN							
9	La empresa se preocupa por generar un sentimiento fuerte de lealtad en sus trabajadores.	X		X		X		
10	La empresa supervisa y monitorea constantemente sus funciones.	X		X		X		
11	La empresa se preocupa por mantener y conservar las relaciones con sus trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Víctor Hugo Fernández Bedoya DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Mg. Lic. Adm. Víctor H. Fernández Bedoya
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
 CLAD REGUC TIRIBES. 22 de junio de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: ROTACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAUSAS INTERNAS							
1	Los concursos anuales de ascensos de trabajo se realizan en base al conocimiento y destrezas de cada trabajador.	X		X		X		
2	Los ascensos en el trabajo es de acuerdo al nivel de antigüedad de cada trabajador.	X		X		X		
3	Los trabajadores disponen de herramientas de trabajo en buenas condiciones físicas.	X		X		X		
4	La empresa se preocupa por mejorar e innovar las condiciones físicas de su ambiente de trabajo.	X		X		X		
5	El programa de oportunidades que realiza la empresa ha generado un crecimiento profesional en los trabajadores	X		X		X		
6	La empresa ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a sus trabajadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CAUSAS EXTERNAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La empresa cumple adecuadamente con las políticas laborales tomadas por el gobierno en relación a la pandemia.	X		X		X		
8	El despido de los trabajadores, es debido a las políticas laborales tomadas por el Estado.	X		X		X		
9	La reducción de los sueldos es debido a la coyuntura económica que atraviesa la empresa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Victor Hugo Fernández Bedoya DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 M. Sc. Victor H. Fernández Bedoya
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
 CLAD REGUC 1998B.
22 de junio de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	La empresa pone en práctica los valores que promueve.	SI		SI		SI		
2	Las normas y reglamentos de la empresa son concientizados de forma permanente.	SI		SI		SI		
3	La empresa sanciona el incumplimiento de las normas.	SI		SI		SI		
4	La empresa realiza capacitaciones para mejorar la conducta de sus trabajadores.	SI		SI		SI		
DIMENSIÓN 2: IMAGEN								
5	La empresa genera en sus trabajadores una experiencia satisfactoria con su entorno laboral.	SI		SI		SI		
6	La percepción de imagen que los trabajadores tienen por la empresa es de total indiferencia.	SI		SI		SI		
7	La empresa se preocupa por la satisfacción de sus trabajadores	SI		SI		SI		
8	Las políticas de seguridad e higiene, frente a la pandemia, ha incrementado el nivel de satisfacción de sus trabajadores.	SI		SI		SI		
DIMENSIÓN 3: COMUNICACION								
9	La empresa se preocupa por generar un sentimiento fuerte de lealtad en sus trabajadores.	SI		SI		SI		
10	La empresa supervisa y monitorea constantemente sus funciones.	SI		SI		SI		
11	La empresa se preocupa por mantener y conservar las relaciones con sus trabajadores.	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. MERINO GARCÉS, JOSE LUIS**

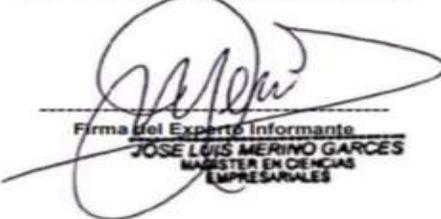
DNI: 40590566

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

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

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

Los Olivos, 01 de julio del 2020


Firma del Experto Informante
JOSE LUIS MERINO GARCÉS
MAESTRO EN CIENCIAS
EMPRESARIALES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: CAUSAS INTERNAS								
1	Los concursos anuales de ascensos de trabajo se realizan en base al conocimiento y destrezas de cada trabajador.	SI		SI		SI		
2	Los ascensos en el trabajo es de acuerdo al nivel de antigüedad de cada trabajador.	SI		SI		SI		
3	Los trabajadores disponen de herramientas de trabajo en buenas condiciones físicas.	SI		SI		SI		
4	La empresa se preocupa por mejorar e innovar las condiciones físicas de su ambiente de trabajo.	SI		SI		SI		
5	El programa de oportunidades que realiza la empresa ha generado un crecimiento profesional en los trabajadores.	SI		SI		SI		
6	La empresa ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a sus trabajadores.	SI		SI		SI		
DIMENSION 3: CAUSAS EXTERNAS								
7	La empresa cumple adecuadamente con las políticas laborales tomadas por el gobierno en relación a la pandemia.	SI		SI		SI		
8	El despido de los trabajadores, es debido a las políticas laborales tomadas por el Estado.	SI		SI		SI		
9	La reducción de los sueldos es debido a la coyuntura económica que atraviesa la empresa.	SI		SI		SI		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **Mg. MERINO GARCÉS, JOSE LUIS**

DNI:40590566

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

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

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

Los Olivos, 01 de julio del 2020



JOSE LUIS MERINO GARCÉS
MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	La empresa pone en práctica los valores que promueve.	✓		✓		✓		
2	Las normas y reglamentos de la empresa son concientizados de forma permanente.	✓		✓		✓		
3	La empresa sanciona el incumplimiento de las normas.	✓		✓		✓		
4	La empresa realiza capacitaciones para mejorar la conducta de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: IMAGEN								
5	La empresa genera en sus trabajadores una experiencia satisfactoria con su entorno laboral.	✓		✓		✓		
6	La percepción de imagen que los trabajadores tienen por la empresa es de total indiferencia.	✓		✓		✓		
7	La empresa se preocupa por la satisfacción de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
8	Las políticas de seguridad e higiene, frente a la pandemia, ha incrementado el nivel de satisfacción de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: COMUNICACIÓN								
9	La empresa se preocupa por generar un sentimiento fuerte de lealtad en sus trabajadores.	✓		✓		✓		
10	La empresa supervisa y monitorea constantemente sus funciones.	✓		✓		✓		
11	La empresa se preocupa por mantener y conservar las relaciones con sus trabajadores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

Los Olivos, 01 de julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CAUSAS INTERNAS								
1	Los concursos anuales de ascensos de trabajo se realiza en base al conocimiento y destrezas de cada trabajador.	✓		✓		✓		
2	Los ascensos en el trabajo es de acuerdo al nivel de antigüedad de cada trabajador.	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores disponen de herramientas de trabajo en buenas condiciones físicas.	✓		✓		✓		
4	La empresa se preocupa por mejorar e innovar las condiciones físicas de su ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
5	El programa de oportunidades que realiza la empresa ha generado un crecimiento profesional en los trabajadores.	✓		✓		✓		
6	La empresa ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a sus trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CAUSAS EXTERNAS								
7	La empresa cumple adecuadamente con las políticas laborales tomadas por el gobierno en relación a la pandemia.	✓		✓		✓		
8	El despido de los trabajadores, es debido a las políticas laborales tomadas por el Estado.	✓		✓		✓		
9	La reducción de los sueldos es debido a la coyuntura económica que atraviesa la empresa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Los Olivos, 01 de julio del 2020

Firma del Experto Informante

Variable Independiente: Identidad Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.794	9

Fuente: Programa IBM. SPSS-26

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Variable dependiente: Rotación de personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.705	11

Fuente: Programa IBM. SPSS-26

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Anexo 4. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad y consentimiento firmado



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Los olivos, 21 de Noviembre de 2020

Señores:

Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte

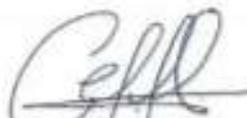
Presente

Atención: Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio

Mediante la presente, La empresa **CONSERGEN BRAMILEX S.A.C.** con **RUC 20601448409**, hacemos de su conocimiento que la señorita **Benites Yances, Milagros Estrella Leslie** con **DNI N° 46656045**, cuenta con nuestra **Autorización** para poder realizar la tesis de investigación titulado **"Identidad Organizacional en la Rotación de personal de la Empresa Construcciones y Servicios Generales Bramilex S.A.C., Los Olivos, 2020"** para la obtención del título de Licenciada. Por lo cual, ponemos a su disposición la información, datos y documentos que sean necesarios para realizar su investigación.

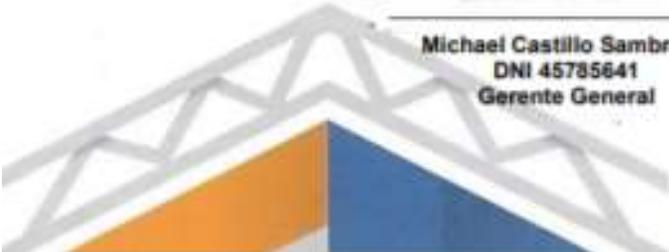
Sin más que decirle no despedimos, saludos.

Atentamente,



MICHAEL CASTILLO S.
GERENTE GENERAL
CONSERGEN BRAMILEX S.A.C.

Michael Castillo Sambrano
DNI 45785641
Gerente General



◻ Jr. Chacas N°925, Urb. Mercurio - Los Olivos
◻ operaciones@consergenbramilex.com
◻ www.consergenbramilex.com