



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima laboral y la Rotación de los Colaboradores del Área
Administrativa en Flama Gas Corporation Sac, Lima 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Calderon Guerrero, Katherine Kelly (ORCID: 0000-0002-3358-1732)

ASESOR:

Mg. Landers Moscol, Mario Arturo (ORCID: 0000-0003-4051-6119)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Para mi querida madre y hermanos, con ayuda de ellos no sería posible llevar esta investigación, que con esfuerzo de todos me impulsaron a crecer como profesional y seguir mejorando como persona. Todo se lo dedico a la incondicional mi madre querida.

Agradecimiento

Siempre agradeceré a Dios por brindarme y mantenerme con salud, y por mantenerme de pie para continuar con mis metas.

Agradezco a quien me dio la vida, mi madre querida y como no a mis hermanos, por motivarme siempre ser el apoyo incondicional que siempre necesitare.

Agradezco finalmente a mi persona favorita que me ayudo en todo momento.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Coeficiente de correlación no paramétrica (clima laboral - la rotación de colaboradores del área administrativa)</i>	16
Tabla 2. <i>Coeficiente de correlación no paramétrica (autorrealización - la rotación de colaboradores del área administrativa agrupada)</i>	17
Tabla 3. <i>Coeficiente de correlación no paramétrica (involucramiento laboral - la rotación de colaboradores del área administrativa agrupada)</i>	19
Tabla 4. <i>Coeficiente de correlación no paramétrica (supervisión -rotación de colaboradores del área administrativa agrupada)</i>	21
Tabla 5. <i>Coeficiente de correlación no paramétrica (comunicación y la rotación de colaboradores del área administrativa agrupada)</i>	23
Tabla 6. <i>Coeficiente de correlación no paramétrica (condición laboral y la rotación de colaboradores del área administrativa agrupada)</i>	25

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1. <i>Frecuencias agrupadas para la dimensión 01: autorrealización.....</i>	18
Gráfico 2. <i>Frecuencias agrupadas para la dimensión 02: involucramiento laboral.....</i>	20
Gráfico 3. <i>Frecuencias agrupadas para la dimensión 03: supervisión.....</i>	22
Gráfico 4. <i>Frecuencias agrupadas para la dimensión 04: comunicación.....</i>	24
Gráfico 5. <i>Frecuencias agrupadas para la dimensión 05: condición laboral.....</i>	26
Gráfico 6. <i>Frecuencias agrupadas para la variable 01: clima laboral.....</i>	40
Gráfico 7. <i>Frecuencias agrupadas para la variable 02: rotación de los colaboradores.....</i>	40
Gráfico 8. <i>Frecuencias agrupadas para la dimensión 01 – variable 02: Rotación interna.....</i>	40
Gráfico 9. <i>Frecuencias agrupadas para la dimensión 02 – variable 02: Rotación externa.....</i>	40

Resumen

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre clima laboral y rotación de los colaboradores del área administrativa Flama Gas Corporation SAC. Este estudio fue descriptivo, correlacional, cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal. Debido a la importancia que tiene hoy el clima laboral, se quiso lograr conocer los factores por que el personal se está retirando de la empresa, logrando así esclarecer dimensiones sobre clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, con el fin de llevar a cabo los conocimientos al jefe inmediato. El método utilizado para el presente estudio fue la encuesta y la herramienta aplicada un cuestionario virtual, utilizando la escala de Likert para recopilar la información, posteriormente los datos recopilados se ingresaron para ser analizados al programa SPSS versión 24 y así se estableció la relación que existía en ambas variables, y con las dimensiones respectivas. Los resultados arrojados según el estadístico de Spearman revelaron una considerable correlación positiva entre el clima laboral con la rotación de los colaboradores, la cual fue muy significativo estadísticamente ($r = 0,640$, $p = 0,001 < 0,05$). Se definió que en realidad existe relación entre las variables, aceptando la hipótesis alterna.

Palabras clave: Clima laboral, rotación, Spearman

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between work environment and employee turnover in the Flama Gas Corporation SAC administrative area. This study was descriptive, correlational, quantitative, non-experimental design, cross-sectional. Due to the importance of the work environment today, we wanted to know the factors why the staff is leaving the company, thus clarifying dimensions of the work environment: self-realization, work involvement, supervision, communication and working conditions, with the in order to carry out the knowledge to the immediate boss. The method used for the present study was the survey and the tool applied was a virtual questionnaire, using the Likert scale to collect the information, later the collected data was entered to be analyzed in the SPSS version 24 program and thus the relationship that existed was established. in both variables, and with the respective dimensions. The results obtained according to the Spearman statistic revealed a considerable positive correlation between the work environment and employee turnover, which was highly statistically significant ($r = 0.640$, $p = 0.001 < 0.05$). It was defined that there is actually a relationship between the variables, accepting the alternative hypothesis.

Keywords: work climate, turnover, Spearman

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el clima laboral repercute en la rotación de personal causando una problemática que en los últimos tiempos va de manera creciente, que preocupa considerablemente a los ejecutivos. Las empresas que son desde sí competitivas, deben tener un clima laboral adecuado, donde laboren sus empleados, con el fin de generar resultados óptimos para que incrementen la productividad, siendo estos los pilares para el desarrollo de la empresa y no generar ausentismo o abandono, teniéndolos insatisfechos. El clima laboral influye en su personal ya sea en su vida profesional y tanto personal, las organizaciones deben mejorar todo aspecto para que sus colaboradores se sientan motivados, integrados, brindando todo su potencial para el desarrollo de la organización.

Según Walid et al. (2021) en su artículo “Rotación de empleados, causas, importancia y estrategias de retención” revelaron distintos motivos para que los empleados abandonen sus labores como estrés laboral, salarios mínimos, gerentes y líderes deficientes, falta de confianza y un pésimo clima laboral, en Malasia se registró en segundo lugar con una tasa alta en rotación de personal con un 6,0%. Las empresas deberían de comprender las necesidades de sus trabajadores, y emplear mejoras para la retención de ellos y así reducir la rotación.

Kurniawaty et al. (2019) en su artículo denominado “El efecto del entorno laboral, el estrés y la satisfacción laboral en la intención de rotación de los empleados”, informa que el clima laboral repercute de forma negativa sobre la rotación, esta se puede disminuir con unas buenas prácticas de gestión, salud, seguridad laboral, confianza, mejor supervisión y buen entorno físico, se llegó a concluir que el ambiente laboral, el estrés y la satisfacción laboral influyen directamente en la rotación de colaboradores con un 37,5%.

Gan y Triginé (2012) nos dice que el clima laboral es un elemento primordial puesto que la empresa presenta grandes desarrollo, asociado a distintas cuestiones: Desde el funcionamiento interno, las condiciones confortables, así como los equipamientos, el accionar de los empleados que están dentro del grupo, la dirección de jefes y líderes, las remuneraciones, hasta la satisfacción e identificación de cada persona que realiza su labor.

Ketkaew et al. (2020), en su artículo "Las interrelaciones de factores relacionados con el trabajo, clima laboral y la intención de rotación de empleados" nos mencionan que el alto nivel de rotación dañará a las empresas, el retener al recurso humano es prioridad para la competitividad. El proporcionar objetivos establecidos, una distribución correcta de responsabilidades, y un clima laboral favorable reduciría la rotación. Perder un empleado con una capacidad alta perjudicaría directamente a la empresa.

Según Soler y Tomas (2020) en su publicación "Oferta y demanda de empleo en España" indicó que la rotación es originada porque reciben mejores remuneraciones salariales de otras empresas (38%), el 23,35% no ve desarrollo profesional ni personal en la empresa, en otros casos el 19,72% es porque no se sienten identificados con las políticas de la empresa. Y un 7% se retira por experimentar un pésimo clima laboral que se percibe entre compañeros y directivos. Según Viridiana (2021) en su revista Business Insider México: El 16.74% refleja la rotación de personal entendiéndose como el índice con mayor porcentaje en Latinoamérica.

Chowdhury y Nazmul (2017), en su revista "Factores que afectan la rotación de empleados y estrategias sólidas de retención en la organización" nos dicen que las gerencias deberían implantar programas para saber la razón por qué los empleados renuncian e identificar consigo los problemas. Los empleados son el poder de permanencia de la empresa, así que se debe tomar la iniciativa, en la motivación y tener un buen clima laboral, revelan que el costo es menor al retener un empleado a contratar, capacitar y reemplazar.

Diario "Gestión" (2018), indicó según encuestas que el 86% de peruanos estaría decidido a dejar su trabajo actual si percibe un clima laboral desfavorable.

Lara et al. (2020) en su artículo "La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional" nos refiere que el 66% presenta una rotación externa y el 34% una rotación interna. El 49% tiene una relación estable con sus jefes.

Según Gavidia (2021) en su boletín informativo. En Perú hoy en día pese a la coyuntura la rotación se ha desacelerado, los diversos sectores económicos se van activando, por ende, este fenómeno de rotación vuelve a presentarse. Nos informa que, en un estudio sobre indicadores, Perú alcanza un índice promedio de rotación

del 20,7%, mostrándose así en Latinoamérica como uno de los índices más altos, con una media de 10,9%. La empresa Flama Gas Corporation Sac dedicada al envasado, comercialización de GLP, gas doméstico, forman parte del mercado por casi 25 años y desde entonces ha brindado su servicio de la mejor manera hacia sus clientes. En los últimos tiempos se encuentran en dificultad con sus colaboradores que abandonan su trabajo generando rotación, afectando la productividad, induciendo el doble de costos hasta en el momento de su retiro, hay empleados que están forzados a realizar doble trabajo y tratan de cubrir los puestos, generando actitudes negativas, falta de interés laboral, lo cual se percibe y se reconoce el problema a simple vista, lo que conlleva a un clima laboral desfavorable ,pero se desconoce los factores que determinan el abandono de su trabajo de un día para otro, sin justificación y mucho de ellos son los mejores empleados que pudieron contar. Teniendo en cuenta lo anterior, y que es un sector atractivo para los inversionistas, que inyectan dinero fomentando riqueza al país, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿El clima laboral influye en la rotación de los colaboradores que pertenecen al área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation Sac-Lima 2021? Y los siguientes problemas específicos: ¿Existe relación entre autorrealización y la rotación de los colaboradores?, ¿Existe relación entre involucramiento laboral y la rotación de los colaboradores?, ¿Existe relación entre supervisión y la rotación de los colaboradores?, ¿Existe relación entre comunicación y la rotación de los colaboradores?, ¿Existe relación entre condición laboral y la rotación de los colaboradores? La siguiente investigación se justificó con el objeto de aportar conocimiento y determinar si el clima laboral influye en la rotación, identificando el clima laboral dentro de la empresa, presentando aspectos teóricos y conceptuales más relevantes. Buscando resaltar al colaborador como parte importante y clave para el área empresarial. El área de Talento Humano no solo debe de asegurarse en contratar colaboradores calificados, sino también en retenerlos y fórmalos para que se identifiquen, se requiere de trabajadores estables y competentes que ayuden a alcanzar las metas, esto ayudará a ofrecer un buen servicio y responsabilizarse con la comunidad, gracias al compromiso del equipo humano. Por otro lado, fue interesante realizar este tipo de investigación ya que podrá contribuir a los diferentes sectores empresariales, brindando recomendaciones, identificando lo que necesita el talento humano y poder tratar de

prevenir y controlar su rotación. Al desarrollar este estudio, trae consigo un gran beneficio para la empresa, y mejora en la relación de los integrantes, lo que conllevará a un ambiente sano, productivo, y conocer las inquietudes del personal, lo que generará una disminución en la rotación. Para dar respuesta y poder considerar el presente estudio se redactó el siguiente objetivo general : Determinar si el clima laboral influye en la rotación de los colaboradores que pertenecen al área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation Sac-Lima 2021, con los siguientes objetivos específicos, determinar la relación entre autorrealización y rotación de los colaboradores, determinar la relación entre involucramiento laboral y rotación de los colaboradores, determinar la relación entre supervisión y rotación de los colaboradores, determinar la relación entre comunicación y rotación los colaboradores, determinar la relación entre condición laboral y rotación de colaboradores. Se plantearon las siguientes hipótesis: Ho: No existe relación entre el clima laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa. Ha: Existe relación entre el clima laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa. Y las siguientes hipótesis específicas: H1: Existe relación entre autorrealización y la rotación de colaboradores, H2: Existe relación entre involucramiento laboral y rotación de los colaboradores, H3: Existe relación entre supervisión y la rotación de los colaboradores, H4: Existe relación entre comunicación y la rotación de los colaboradores, H5: Existe relación entre condición laboral y la rotación de los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

Bonilla (2018). En su investigación “Reconstrucción a partir de la experiencia del análisis de los índices de rotación y ausentismo en una empresa comercial de gas licuado de petróleo (Glp)” en Ecuador, buscó analizar los índices de rotación de personal para ello aplicó un estudio descriptivo, transversal, no experimental, correlacional, con enfoque cuantitativo. Sus resultados obtenidos fueron: en el 2017 con el 18.28% fue mayor el índice a comparación con los años 2015 y 2016, y el motivo principal fue por despidos intempestivos.

Arnoux et al. (2016). En su investigación “Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work” “Condiciones de trabajo percibidas e intenciones de rotación: el papel mediador del significado del trabajo” en Francia, estudio descriptivo, correlación, con enfoque cuantitativo. Utilizaron el estadístico de Rho Spearman, concluyendo que las condiciones laborales fueron significativamente y correlacionado positivamente con la rotación, con un valor de $r(336) = 0.13$, $p < 0.05$.

Blanco (2020). En su investigación “Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en una empresa - México” buscó determinar los índices de rotación, por ello aplicó un estudio cuantitativo, transversal, tipo descriptivo y correlacional. Utilizaron la prueba no paramétrica de Spearman, donde sus resultados fueron: La relación es estrechamente directa y estadísticamente significativa al 0.350. Con respecto al clima laboral un 43% no tiene una respuesta a favor o en contra.

Ira et al. (2018). En su investigación “The influence of work environment towards turnover intention of employee of 4 star hotels in padang city “- “Influencia del clima laboral hacia la rotación de un empleado de hoteles de 4 estrellas en Padang City” en Indonesia, aplicaron un estudio descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo. Utilizando la prueba de Spearman, demostraron que el clima laboral influye significativamente con la rotación de personal con un $r=0,309$, $p=0,000$ menor a 0,05.

Márquez et al. (2021). En su artículo denominado: “Rotación de personal y clima organizacional en una empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro”, en Ecuador, aplicaron un estudio con metodología descriptiva, tipo correlacional, con corte transversal y presentando un diseño no experimental. Utilizaron el estadístico Spearman, concluyen que el clima laboral el 37,50 % de los empleados considera que el clima interfiere en la rotación. Y en la prueba no paramétrica fue de $r=0,531$, $p=0,000$ la cual es menor a 0,05 es una relación positiva considerable.

Chuquitucto (2018). En su investigación “Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del Grifo La esperanza” en Trujillo, buscó saber si el clima laboral influía en el desempeño, por ello aplicó una investigación tipo correlacional, presentando un corte transversal, y con enfoque cuantitativo. Utilizaron el estadístico de Rho Spearman. Su resultado fue, que se encontró relación positiva, con un valor de $r=0.743$, <0.05 .

Segura y Vásquez (2019). En su investigación “Clima laboral y satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea” en Huancayo, buscaron estudiar la correlación del clima laboral y satisfacción laboral, asignaron un estudio básico, descriptiva, tipo correlacional, presentando un diseño no experimental. Utilizaron la prueba no paramétrica de Spearman. Dando los siguientes resultados $r = 0.377$, resultando una correlación significativa, con nivel de significancia de 0,05, mostrando así una relación en dichas variables, por ende, repercute en la rotación de personal.

Rupay y Sandoval (2018). En su investigación “Influencia de la gestión de reclutamiento y selección en la rotación de los trabajadores operativos de la empresa PICORP S.A.C”, en Lima, aplicaron un estudio descriptivo, correlacional, transversal, no experimental, cuantitativo. Utilizaron La Prueba Chi-Cuadrada. El 36 % de trabajadores opinan que la rotación interna y externa no son claras con los parámetros establecidos, el 40 % coinciden que el área de talento humano no selecciona de manera correcta, el 50 % del personal está insatisfecho con el salario.

Munive (2019). En su investigación "Clima Laboral en trabajadores de una empresa distribuidora de Gas", en Lima, asignaron una investigación tipo descriptivo, cuantitativo, de corte transversal, y presentando un diseño no experimental. Utilizó la prueba paramétrica Pearson. Demostrando que el 2.86% tuvieron un clima laboral malo y un 97.14% con un clima laboral regular. Se encontró que las dimensiones de relaciones laborales, estructura, recompensa, desafíos, conflictos y responsabilidades influían en la rotación.

Rivera (2019). En su investigación "Análisis del clima laboral y satisfacción laboral en la Empresa Multi Inter Services S.A.C." en Piura, aplicó un estudio descriptivo-correlacional, no experimental, transversal, utilizaron el estadístico de Pearson. Donde los resultados fueron: que el 80% tiene una realización personal mala, el 84% un involucramiento laboral regular, 88% una supervisión mala, una comunicación mala con un 56% y condiciones laborales malas un 84%. La prueba paramétrica de Pearson arrojó un valor de: 0,572.

Quispe y Vera (2018). En su investigación "Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose - Contratistas Generales S.A.C", en Huancayo aplicaron un estudio correlacional, descriptivo, con corte transversal presentando un diseño no experimental. Utilizaron el estadístico de Spearman donde uno de los objetivos fue definir si la supervisión está relacionada con rotación de los empleados. Dando los siguientes resultados, la prueba no paramétrica de Spearman $p = 0.007$ era menor al valor de significancia $\alpha = 0.05$ donde significa que están estrechamente relacionadas con la rotación de personal.

Castillo (2017). En su investigación "Ambiente laboral y rotación de los colaboradores en la Empresa - Nexos S.A.C.", en Lima, aplicaron una investigación descriptiva, correlacional, de un corte transversal, presentando un diseño no experimental, cuantitativa. Utilizaron el estadístico Rho Spearman, concluyeron: el ambiente laboral se relaciona estrechamente en la rotación del personal. El 48% está en desacuerdo y el 13.8% están en muy desacuerdo que los colaboradores roten de puesto, el 33.3% este desacuerdo y el 4.9% está muy de acuerdo con la rotación interna y externa.

Wetsfalia (2020). En su tesis “La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa” en Lima, aplicaron una investigación, correlacional, cuantitativa, transversal, no experimental. Utilizaron el estadístico Rho de Spearman, demostrando la correlación negativa considerable entre dichas variables con un ($r=-0,739$) ($\text{sig}=0.000$).

Zuta (2017). En su investigación “Clima organizacional en trabajadores de género masculino y femenino de una empresa de hidrocarburos de GLP” en Lima, fue un estudio comparativo, con corte transversal, y presentando un diseño no experimental. Determinaron que el sexo femenino percibe un ambiente favorable a diferencia del género masculino.

Sánchez (2019). En su investigación “Relación entre clima organizacional y rotación de personal de la empresa - grupo Heceb S.A.C” en Cajamarca, aplicaron un estudio de nivel descriptivo-correlacional, con corte transversal, no experimental, cuantitativo. Utilizaron el estadístico Rho Spearman, llegando a la siguiente conclusión: La significancia bilateral resulto con un valor de 0,020 siendo este menor a ($\alpha = 0,05$), cabe resaltar que si hay correlación entre el clima y rotación en dicha empresa.

Hualcas (2021). En la revista “Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos” en Chimote, busco la relación del clima laboral y la satisfacción laboral, por ello aplicó un estudio correlacional, presentando un diseño no experimental, con corte transversal, cuantitativo. Usaron el estadístico de Pearson. Los resultados que obtuvieron que la prueba paramétrica de Pearsones $r=0.624$, mostrando así una relación estrecha, positiva moderada, entre dichas variables.

Clima laboral

Gálvez (2000). Se expresa como una manifestación personal y apreciación que tienen los empleados y directivos, que se generan de la institución donde pertenecen y esta incide de manera directa en las responsabilidades y desarrollo

de la empresa.

Rubio (2000). Es la relación entre el ambiente de los trabajadores en el que se genera el trabajo diario. Impacta en que el empleado este satisfecho y por ende el desarrollo en la producción.

Palma (2004). Es la apreciación del empleado con respecto al ambiente laboral y características que están vinculadas tanto el desarrollo profesional y personal que se relacionan directamente con la responsabilidad asignada.

Méndez (2006). Define a esta variable como el ambiente neto de la empresa, que es percibido por el empleado por las condiciones que haya en la interacción colectiva y la estructura organizacional.

Robbins y Coulter (2013). La participación constante al interior de la empresa, y así lograr que los empleados experimentan y perciban el ambiente. (p.90)

Tipos de clima laboral: Dos tipos de climas con dos subdivisiones que son posteriormente explicadas con más claridad por Brunet (1987):

Tipo autoritario: Clima desfavorable por tener una estructura rígida.

Sistema I: Autoritario explotador, los directivos no tienen seguridad en sus trabajadores, fomentando un ambiente laboral estresante, genera pánico y espanto.

Sistema II: Autoritario Paternalista, las recompensas y castigos son características de este clima, son condicionados por sus necesidades, pese a esto pareciera que se está en un entorno inalterable y formalizado.

Tipo participativo: Estructura flexible, con un clima abierto, generando así un ambiente favorable dentro de la empresa.

Sistema III: Consultivo, se refiere a que los jefes tienen confianza en sus empleados, permitiéndoles la toma de decisiones, existe comunicación e interacción entre superiores y empleados.

Sistema IV: Existe la participación grupal, confianza absoluta por parte de los directivos, la comunicación es efectiva. La participación, la motivación, la labor en conjunto para resolver los objetivos.

Factores de clima laboral: La confianza, estabilidad, y trabajo están relacionados en grupo con la percepción que tengan los empleados en el ambiente donde

laboren. Según Palma (2004) describe la existencia de 5 factores relacionados al clima laboral:

Autorrealización: El empleado tiene la apreciación relacionada con las posibilidades que la institución favorezca el acrecentamiento profesional y personal, enfocada a los objetivos y con mira venidera.

Involucramiento Laboral: El empleado se identifica y se compromete con lograr los objetivos y lograr el desarrollo de la organización.

Supervisión: Funciones apreciadas por el empleado dentro de la empresa durante su actividad laboral, tanto como para orientar y apoyar para el cumplimiento de tareas que son parte la actividad cotidiana.

Comunicación: Es la manera como el empleado recepciona con nivel de lucidez, fluidez, transparencia, la información pertinente con respecto a la función interna de la organización como la atención al cliente y/o usuarios.

Condiciones Laborales: Se refiere a que la institución tenga o provea los materiales, la economía imprescindible y así lograr las tareas encomendadas.

Rotación De Personal: Chiavenato (2017): Nos define como el cambio de empleados con su entorno y la organización, refiere que el cambio está dado por el volumen de trabajadores que hacen su ingreso y salida de alguna empresa u organización.

Werther et al. (2014): Factores de fuerza de trabajo, requieren de capital humano por lo cual se experimenta variaciones en la demanda, debido a jubilaciones, despidos, renuncias, enfermedades, despidos, muertes y licencias.

Tamayo (2016): Se define como cambios internos y externos en la empresa, esta no es considerada como una causa, estos cambios alteran la personalidad del personal.

Taylor (1999): Cuando el empleado o integrante de alguna empresa, por razones desconocidas abandona su responsabilidad y puesto de labor.

Tipos de rotación de personal: Taylor (1999). Esta se pueda dar de dos formas

Rotación interna: Cantidad de empleados trasladado a otras áreas, manteniéndose en la empresa, se tiene en cuenta que este tipo de rotación no solo influye en el desarrollo del personal, sino que es un instrumento motivador

para evitar la rutina, enfrentando nuevos proyectos.

Transferencias: Se define como el cambio estable de un puesto, sin variación de rango, ni salario.

Ascensos: Cuando el empleado es destinado a una plaza de superior rango y presupuesto salarial.

Promociones: Es el cambio de rango donde este puede estar ligado a un aumento de su sueldo, pero se tiene en cuenta que este no cambia de puesto.

Descensos: Cambio de personal de mayor jerarquía y sueldo a puestos con posiciones inferiores.

Rotación externa: Definida como, el personal que ingresa y sale de una organización. Según Robbins (2005), los motivos de la rotación externa son mal desempeño, discrepancias con el jefe, ofertas laborales, enfermedad, despidos, mala selección e inestabilidad familiar.

Causas De Rotación De Personal: García (1985). Refiere diversas causas:

Biológicas: Salidas que están en relación con la culminación de trayecto laboral de los empleados, por ejemplo: Muerte, incapacidad y jubilación.

Socialmente necesarias: Salidas necesarias de un empleado por motivos como farsas, delitos o robos.

Motivos personales: Salidas voluntarias por parte del empleado ocasionadas por razones personales: Problemas familiares, estudios, viajes, etc.

Motivos laborales: Razones por la que el empleado se retira por: salario, ambiente laboral, realizar tareas asignadas que no competen con su profesión, etc.

Decisión de la propia empresa: Salidas del empleado por orden de los jefes: indisciplina, incumplimiento de contrato, insuficiencia laboral, o por contrato vencido.

Rotación del Personal y sus costos: Chiavenato (2011) Implica:

Costos primarios: Se refiere a los pagos generados en la separación del trabajador y su empresa. **Costos secundarios:** Estos costos generales un gasto aun con la separación y el reemplazo de un trabajador. **Costos terciarios:** Refieren a los costos de inversión adicional y las pérdidas de las utilidades.

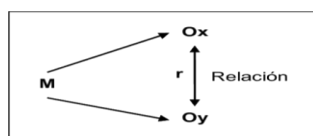
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se ejecutó una investigación aplicada. Según Hernández et al. (2003) considera a la investigación aplicada a la que está dirigida a solucionar problemas prácticos de la vida cotidiana y productiva.

Hernández y Mendoza (2018). Con una orientación cuantitativa, por lo que la información de las variables se obtuvo mediante la medición numérica de datos, con una aplicación descriptiva e inferencial.

Diseño no experimental, por el hecho que sus variables no se manipulan adrede, tan sólo visualiza el fenómeno tal y como es, luego este se analiza. Hernández et al. (2010). Es tipo transversal o transeccional, porque los datos son recopilados en un lapso concreto, su fin es descifrar las variables y su repercusión de relación. Es descriptivo, porque se describen características y datos de la población en estudio. Y es correlacional ya que busca explicar entre ambas variables la relación existente y su repercusión entre ellas. Es diagramado de la siguiente manera:



Donde:

M= representa la muestra o el grupo

Ox: variable 1

Oy: variable 2

3.2. Variables y operacionalización

Clima Laboral-Variable independiente

Definición Conceptual: Apreciación del empleado con respecto al ambiente laboral.

Definición Operacional: Percepción del trabajador y la satisfacción que tienen en el entorno laboral y como se desarrolla generando utilidad en la empresa. Se tomó 5 dimensiones para la evaluación de clima laboral.

Indicadores: Desarrollo personal, Reconocimiento, Compromiso, Evaluaciones, Orientaciones, Información básica de la empresa, Interacción con personal de

mayor rango Ambiente confortable, Remuneraciones monetarias o no monetarias.

Escala de Medición: Ordinal

Rotación de personal-Variable dependiente

Definición Conceptual: Volumen de empleados que hacen su ingreso y salida de una organización.

Definición Operacional: Es el abandono voluntario o forzado de los trabajadores en la empresa y para la evaluación de rotación de personal se tomará en cuenta 2 dimensiones

Indicadores: Transferencias, Ascensos, Promociones y Ofertas laborales, Discrepancias con el jefe, Mala selección de personal, Inestabilidad familiar, Mal desempeño.

Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Para este estudio cooperaron los 25 integrantes del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation Sac.

Criterios de inclusión:

Colaboradores del área administrativa que han rotado internamente en la empresa.

Colaboradores que se retiraron y se volvieron a incorporar.

Criterios de exclusión

Colaboradores que no pertenecen al área administrativa (operarios, conductores, vigilancia)

Muestra: En este estudio se determinó que la muestra es igual a la población, por ello se mantendrá intacta.

Muestreo: Hernández, et al. (2014). El muestreo en este estudio se determinó que la muestra es igual a la población, por ello se mantendrá intacta. Censal debido a que se seleccionó el 100% de la población, por lo que es un número manejable.

Unidad de análisis: Hernández, et al. (2014). Se refiere a quienes se les aplicará el instrumento de medición de dicha investigación. Se les aplicará a los 25 colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation Sac.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La técnica trabajada fue la encuesta. Según Hernández (2012). Esta técnica es la más empleada, utilizada para recoger información de personas, con respecto a opiniones, características, probabilidades y conductas.

Instrumento: Fue aplicado el cuestionario.

Arias (2006). Método que se utiliza como formulario físico con determinadas preguntas, que tiene el fin de recopilar información sobre el problema a estudiar y que se llena por el informante.

Validez del instrumento: Anastasi y Urbina (1988) nos dice que la validez es lo que mide el instrumento (cuestionario) y que esté bien formulado y aplicado. Para validar el instrumento se desarrolló mediante la aprobación de 3 expertos, que corresponde a 2 Doctores y 1 Magister en Administración, también se utilizó el programa SPSS versión 24. Para comprobar que dicho estudio es fiable se efectuó la prueba de Alfa de Cronbach.

Confiabilidad: Quiere decir que se aplica (cuestionario) al mismo individuo dos veces y este produce resultados similares. Kerlinger y Lee (2002). Prueba piloto: Se aplicó la prueba piloto a 8 colaboradores para determinar la prueba la confiabilidad del instrumento, siendo procesados los resultados en el programa SPSS versión 24.

3.5. Procedimientos

Se recopilaron los datos de forma virtual a través de la herramienta google forms y base de datos, se pudo publicar el cuestionario con el fin de obtener y recoger información de las dimensiones de dichas variables. Se coordinó con la empresa para que sus trabajadores realicen el cuestionario virtual. Se envió al correo electrónico de cada colaborador el URL, donde se puede responder de forma automática eligiendo cada alternativa a conveniencia.

3.6. Método de análisis de datos

Método descriptivo: Pérez (2010). Tiene como finalidad exponer los datos y a la vez analizarlos en conjunto, y que los datos e información recopilada sea correcta y valida tan solo para el grupo estudiado.

Método inferencial: Pérez (2010). Logra demostrar las hipótesis establecidas

brindando conclusiones con un grado de probabilidad o nivel de confianza, por lo que no existe una certeza total.

La información recolectada requirió el análisis de datos, a través del programa SPSS versión 24 donde fueron ingresadas las respuestas del cuestionario aplicado. Se analizó la información de datos mediante la estadística descriptiva. Se aplicó análisis inferencial que fue de 0,05, que determina la seguridad del 95%, aplicando un 5% como margen. Hernández y Mendoza (2018). La hipótesis alternativa es aceptada cuando la medición del nivel de significancia está entre 0,00 a 0,05.

3.7. Aspectos éticos

La información recopilada se dio a respetar siendo confidencial, los encuestados colaboraron brindando sus respectivas respuestas, previo al presentar un documento solicitando permiso de la autoridad de la empresa. Se respetó los autores, publicaciones, citándolos al final de la investigación y se referenció a la vez el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (2020).

Donde se respetó los principios y las normas de ética. Nos refiere que promueve la política de antiplagio donde las investigaciones tienen que ser originales. De igual modo también nos menciona las infracciones.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar si el clima laboral influye en la rotación de los colaboradores que pertenecen al área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation Sac-Lima 2021.

Tabla 1

Coefficiente de correlación no paramétrica entre el clima laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa (agrupada)

Descripción			Clima laboral (Agrupada)	Rotación de personal (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	0,640**
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	25	25
	Rotación de personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	25	25

Nota: Elaboración propia, SPSS versión 24

Interpretación:

Según la tabla 01, se dio a conocer que existe correlación positiva considerable entre clima laboral y la rotación de los colaboradores siendo muy significativo estadísticamente ($r = 0,640$, $p = 0,001 < 0,05$); de manera que, se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis específica N°01

Ho: No existe relación entre la dimensión autorrealización y la rotación de los colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Ha: Existe relación entre la dimensión autorrealización y la rotación de los colaboradores administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Tabla 2

Coefficiente de correlación no paramétrica entre dimensión de autorrealización y la rotación de los colaboradores del área administrativa (agrupada)

Descripción		Autorrealización (Agrupada)	Rotación de personal (Agrupada)
Rho de Spearman	Autorrealización (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,008
		N	25
	Rotación de colaboradores (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,515**
		Sig. (bilateral)	0,008
		N	25

Nota: Elaboración propia, SPSS versión 24

Interpretación:

Según la tabla 02, dio a conocer que existe una correlación positiva considerable entre la autorrealización y la rotación de los colaboradores siendo este muy significativo estadísticamente ($r = 0,515$, $p = 0,008 < 0,05$); de manera que, se rechazó la hipótesis nula.

Frecuencias agrupadas para la dimensión 01: Autorrealización

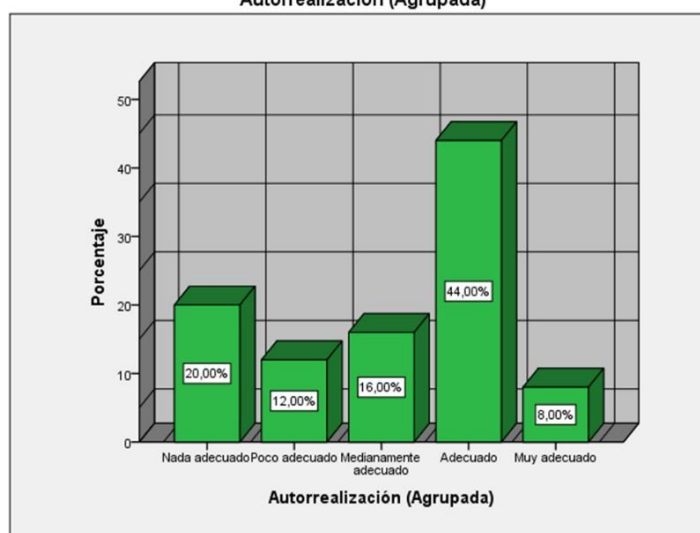
Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada adecuado	5	20,0	20,0	20,0
Poco adecuado	3	12,0	12,0	32,0
Medianamente adecuado	4	16,0	16,0	48,0
Adecuado	11	44,0	44,0	92,0
Muy adecuado	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, SPSS Versión 24

Gráfico 1

. Autorrealización

Autorrealización (Agrupada)



Interpretación:

Conforme al gráfico 1, se percibe que 11 colaboradores que representa al 44% revelaron que la autorrealización es adecuado, 5 colaboradores que representa al 20% expresaron que la autorrealización es nada adecuado, 4 colaboradores que representa al 16% revelaron que la autorrealización es medianamente adecuado, 3 colaboradores que representa al 12% revelaron que la autorrealización es poco adecuado y 2 colaborador que representa al 8% expresaron que la autorrealización es muy adecuado.

Hipótesis específica N°02

Ho: No existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Ha: Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Tabla 3

Coefficiente de correlación no paramétrica entre dimensión de involucramiento laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa (agrupada)

Descripción		Involucramiento laboral (Agrupada)	Rotación de personal (Agrupada)
Rho de Spearman	Involucramiento laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,087
		N	25
	Rotación de colaboradores (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,349
		Sig. (bilateral)	0,087
		N	25

Nota: Elaboración propia, SPSS versión 24

Interpretación:

Según la tabla 03, se dio a conocer que no existe correlación entre el involucramiento laboral con la rotación de los colaboradores no siendo significativo estadísticamente con un valor de ($r = 0,349$, $p = 0,087 > 0,05$); de manera que, se aceptó la hipótesis nula.

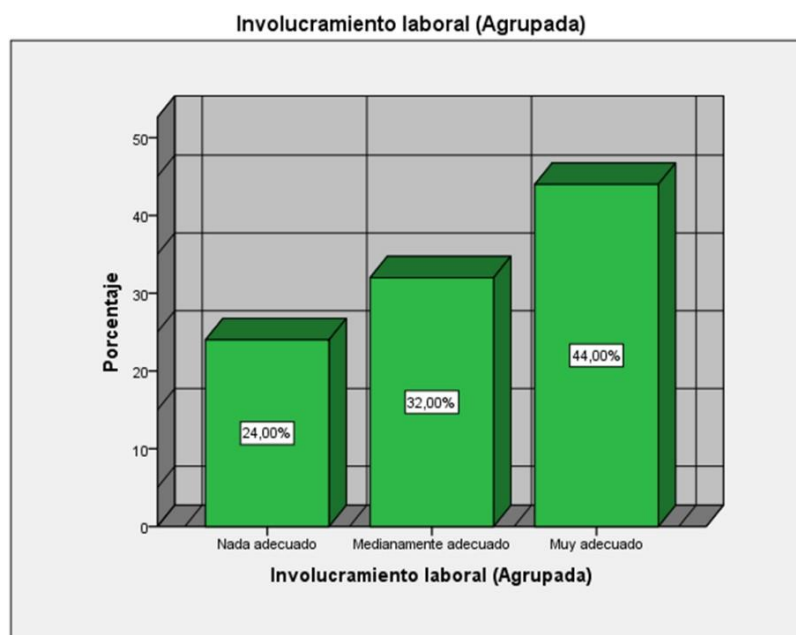
Frecuencias agrupadas para la dimensión 02: Involucramiento Laboral

	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada adecuado	6	24,0	24,0	24,0
	Medianamente adecuado	8	32,0	32,0	56,0
	Muy adecuado	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, SPSS Versión 24

Gráfico 2

Involucramiento laboral



Interpretación:

Conforme al gráfico 2, se percibe que 11 colaboradores que representa al 44% investigada revelaron que el involucramiento laboral es muy adecuado, 8 colaboradores que representa al 32% expresaron que el involucramiento laboral es medianamente adecuado y 6 colaboradores que representa al 24% revelaron que el involucramiento laboral es nada adecuado.

Hipótesis específica N°03

Ho: No existe relación entre la dimensión Supervisión y la rotación de colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Ha: Existe relación entre la dimensión Supervisión y la rotación de colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Tabla 4

Coeficiente de correlación no paramétrica entre dimensión de supervisión y la rotación de los colaboradores del área administrativa (agrupada)

Descripción		Supervisión (Agrupada)	Rotación de personal (Agrupada)
Rho de Spearman	Supervisión (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,541**
		N	25
	Rotación de colaboradores (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,541**
		Sig. (bilateral)	0,005
		N	25

Nota: Elaboración propia, SPSS versión 24

Interpretación:

Según la tabla 04, se dio a conocer que existe correlación positiva considerable entre la supervisión y la rotación de los colaboradores, siendo este muy significativo estadísticamente con un valor de ($r = 0,541$, $p = 0,005 < 0,05$); de manera que, se rechazó la hipótesis nula.

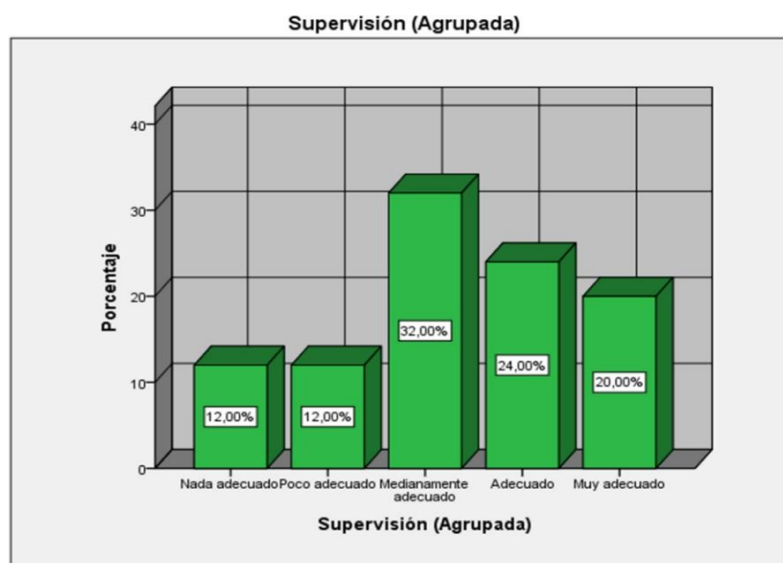
Frecuencias agrupadas para la dimensión 03:Supervisión

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada adecuado	3	12,0	12,0	12,0
Poco adecuado	3	12,0	12,0	24,0
Medianamente adecuado	8	32,0	32,0	56,0
Válido				
Adecuado	6	24,0	24,0	80,0
Muy adecuado	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, SPSS Versión 24

Gráfico 3

Supervisión



Interpretación:

Conforme al gráfico 3, se percibe que 8 colaboradores que representa al 32% revelaron que la supervisión es medianamente adecuado; 6 colaboradores que representa al 24% expresaron que la supervisión es adecuado, 5 colaboradores que representa al 20% revelaron que la supervisión muy adecuado, 3 colaboradores que representa al 12% declararon que la supervisión es nada adecuado, y asimismo 3 colaboradores que representa al 12% dijeron que la supervisión es poco adecuado.

Hipótesis específico N°04

Ho: No existe relación entre la dimensión comunicación y la rotación de los colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Ha: Existe relación entre la dimensión comunicación y la rotación de los colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Tabla 05

Coefficiente de correlación no paramétrica entre dimensión de comunicación y la rotación de los colaboradores del área administrativa (agrupada)

Descripción		Comunicación (Agrupada)	Rotación de personal (Agrupada)
Rho de Spearman	Comunicación (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,014
		N	25
	Rotación de colaboradores (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,487*
		Sig. (bilateral)	0,014
		N	25

Nota: Elaboración propia, SPSS versión 24

Interpretación:

Según la tabla 05, se dio a conocer que existe correlación positiva considerable entre la comunicación y la rotación de los colaboradores siendo este significativo estadísticamente con un valor de ($r = 0,487$, $p = 0,014 < 0,05$); de manera que, se rechazó la hipótesis nula.

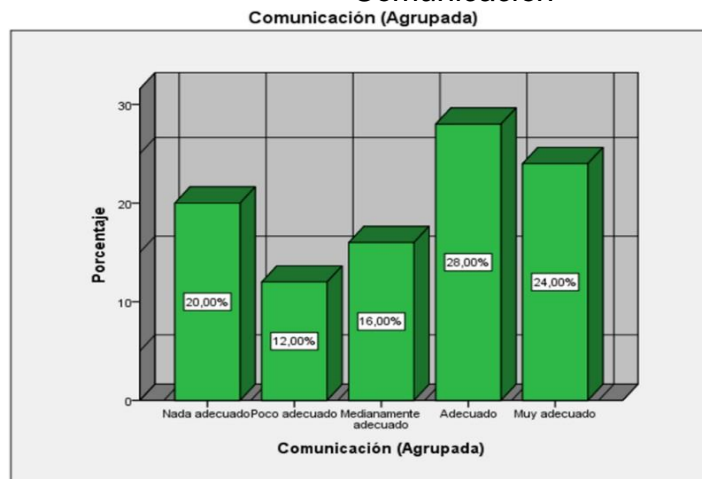
Frecuencias agrupadas para la dimensión 04: Comunicación

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada adecuado	5	20,0	20,0	20,0
Poco adecuado	3	12,0	12,0	32,0
Medianamente adecuado	4	16,0	16,0	48,0
Válido				
Adecuado	7	28,0	28,0	76,0
Muy adecuado	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, SPSS Versión 24

Gráfico 4

Comunicación



Interpretación:

Conforme al gráfico 4, se percibe que 7 colaboradores que representa al 28% revelaron que la comunicación es adecuado; 6 colaboradores que representa al 24% expresaron que la comunicación es muy adecuado, 5 colaboradores que representa al 20% revelaron que la comunicación nada adecuada, 4 colaboradores que representa al 16% declararon que la comunicación es medianamente adecuado, y 3 colaboradores que representa al 12% dijeron que la comunicación es poco adecuado.

Hipótesis específica N°05

Ho: No existe relación entre la dimensión condición laboral y la rotación de colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Ha: Existe relación entre la dimensión condición laboral y la rotación de colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Tabla 06

Coefficiente de correlación no paramétrica entre dimensión de condición laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa (agrupada)

Descripción		Condición laboral (Agrupada)	Rotación de personal (Agrupada)
Rho de Spearman	Condición laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,069
		N	25
	Rotación de colaboradores (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,369
		Sig. (bilateral)	0,069
		N	25

Nota: Elaboración propia, SPSS versión 24

Interpretación:

Según la tabla 06, dio a conocer que no existe correlación entre condición laboral y rotación de los colaboradores, donde no es significativo estadísticamente con un valor de $r = 0,369$, $p = 0,069 > 0,05$; de manera que, se aceptó la hipótesis nula.

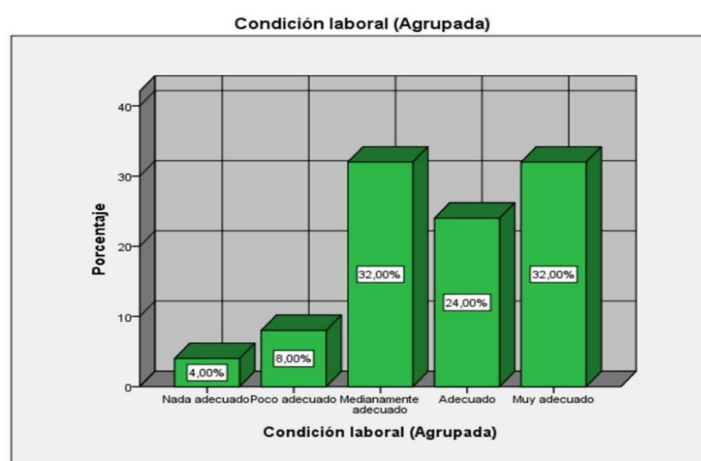
Frecuencias agrupadas para la dimensión 05: Condición laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada adecuado	1	4,0	4,0	4,0
Poco adecuado	2	8,0	8,0	12,0
Medianamente adecuado	8	32,0	32,0	44,0
Válido				
Adecuado	6	24,0	24,0	68,0
Muy adecuado	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, SPSS Versión 24

Gráfico 5

Condición laboral



Interpretación:

Conforme al gráfico 5, se percibe que 8 colaboradores que representa al 32% revelaron que la condición laboral es medianamente adecuada, asimismo otros 8 colaboradores que representa al 32% expresaron que la condición laboral es muy adecuada, 6 colaboradores que representa al 24% revelaron que la condición laboral adecuada, 2 colaboradores que representa al 8% declararon que la condición laboral es poco adecuada y 1 colaborador que representa al 4% dijo que la condición laboral es nada adecuada.

V. DISCUSIÓN

Se refiere clima laboral a la satisfacción o malestar que siente un empleado con respecto a su entorno físico y humano, donde el empleado desenvuelve la labor diaria, por otro lado, se conoce a la rotación de empleados a la salida definitiva de una organización, empresa o institución. Esto ocasiona un grave problema que lamentablemente no se toma en cuenta en la actualidad, pese a que este trae consecuencias negativas, como costos, trámites para el contrato de nuevo personal, capacitación, inducción, lo que trae retraso en la productividad y desarrollo del personal. En esta presente investigación buscó relacionar el clima laboral junto con sus dimensiones con la rotación de los colaboradores que pertenecen al área administrativa.

La hipótesis general planteada fue si existía relación entre clima laboral y rotación de los colaboradores de la empresa Flama Gas Corporation SAC, Lima- 2021. En este tema estudiado se empleó el estadístico de Rho Spearman, donde reveló que si existía relación entre las variables siendo significativo estadísticamente $r = 0,640$, $p = 0,001 < 0,05$); entonces fue aceptada la hipótesis alterna.

Resultados similares nos presenta Márquez et al. (2021), donde nos mostró que de los 112 encuestados el 60,7 % de los colaboradores representan al área administrativa y el 39,3 % son operativos, los empleados del área administrativa tienen una estabilidad laboral eventual dada por méritos y son rotados de acuerdo a la necesidad de la institución. Tanto el clima laboral y la rotación tienen correlación, teniendo como resultado en su investigación con el coeficiente de Spearman fue de $r=0,531$, lo cual nos demuestra que el clima laboral si afecta, repercutiendo en la rotación de los colaboradores, debido a que el valor ($p:0,000$), fue $<$ a 0,05, entonces la correlación entre ambas variables es positiva considerable, ocasionando este evento repetitivamente en la corporación.

De igual manera Ira et al. (2018) utilizando el estadístico de Spearman, demostraron que el clima laboral influye significativamente con la rotación de personal con un $r=0,309$, $p=0,000$ menor a 0,05.

En la hipótesis N.º 01 se planteó diagnosticar la relación de la autorrealización y la rotación de los colaboradores del área administrativa en la empresa Flama Gas Corporation SAC. Donde los resultados de esta investigación en la prueba no paramétrica de Rho Spearman, manifestó que existía una correlación positiva considerable entre la autorrealización y rotación de colaboradores siendo este muy significativo con un valor de ($r=0,515$ $p = 0,008 < 0,05$).

En la investigación de Sánchez (2019), mostró resultados similares señalando que las oportunidades de progresar, de que ellos se desarrollen profesionalmente sean escasos lo que le ofrecían la empresa, los resultados arrojados con la prueba de correlación de Spearman fueron ($r=0,540$) y con una significancia de 0,014, la cual fue menor con nivel de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), encontrándose una relación de la dimensión de autorrealización y rotación de personal.

En la hipótesis específica N.º02 se planteó si existía relación entre el involucramiento laboral y la rotación de los colaboradores en el área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC. El resultado fue que en prueba no paramétrica de Spearman reveló que no existía correlación entre ambas variables no siendo significativo estadísticamente con un resultado de ($r= 0,349$, $p=0,087 > 0,05$). Por ende, no se evidencia relación de significancia entre la dimensión involucramiento laboral y la rotación de personal del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC.

Resultados similares nos mostró Castillo (2017), mostraron que el 72.4% y el 9.8% se mostrarían “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo” que sus trabajadores no se identifican con la institución siendo su resultado desfavorable, no logrando que tengan un sentimiento de pertenecer, ni identificarse con la empresa, sus resultados fueron de $r =0.121$ en la prueba no paramétrica de Spearman, donde los valores fueron ubicados en una correlación escasa 0.01- 0.020, resultando que la responsabilidad e involucramiento laboral no tiene relación estrecha en la rotación de los colaboradores.

Referente a la hipótesis específica N.º 03, donde se propuso si existía correlación de la dimensión supervisión y la rotación de los colaboradores del área administrativa en la empresa Flama Gas Corporation SAC, nos mostró la conclusión en la prueba no paramétrica de Rho Spearman: Si se encontró una correlación positiva considerable entre ambas variables siendo muy significativo con una validez de ($r=0,541$, $p = 0,005 < 0,05$).

Resultados similares con Quispe y Vera (2018) donde los resultados fue que la correlación de Rho Spearman ($r= -,148$) ($p=0.009$) es $<$ al valor dado de la significancia teórica que corresponde a $\alpha = 0.05$. Esto dio a entender que las supervisiones a los colaboradores tenían relación significativa directa con la salida del personal que pertenecen a la empresa “Marose S.A.C”.

Caso contrario Westfalia(2019). Nos mostró que la supervisión no está relacionada con la rotación de los empleados, donde el nivel de significancia fue del 5%, la prueba no paramétrica de Spearman resultó ($r=-0.34$; $sig=0.75$).

Con respecto a la hipótesis específica N.º 04 donde se planteó si existía relación entre la comunicación y rotación de personal en el área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC. Se consiguieron los siguientes resultados: que la prueba no paramétrica de Spearman reveló que existía correlación positiva considerable entre la comunicación y la rotación de los colaboradores, siendo significativo con un valor de $r=0,487$, $p=0,014 < 0,05$.

Resultados similares nos muestra Westfalia (2019), donde la prueba no paramétrica de Spearman arrojó $r=0.515$; $sig.=0.000$, y un nivel de significancia del 5%, refiriendo que la comunicación tiene una relación positiva con la rotación de personal. Con respecto a las frecuencias agrupadas de la comunicación, resultó que del total de los encuestados el 28% manifestaron que, la comunicación es adecuada; el 24% expresaron que la comunicación es muy adecuada, el 20% manifestaron que la comunicación es nada adecuada, 4 colaboradores que representa al 16% declararon que la comunicación es medianamente adecuada, y tan solo 3 colaboradores que representa al 12% manifestaron que, la comunicación es poco adecuado.

Los resultados del estudio de Rivera (2019). Mostraron resultados poco alentadores con respecto a la comunicación, ya que no se les brinda información adecuada para la ejecución de sus labores, la relación entre compañeros afecta mucho a la empresa, reveló una calificación de 2.30 reflejando un nivel malo, y establece que los ítems evaluados existen una impresión mala, dando una calificación menor a la colaboración del personal, siendo los resultados que el 44% manifiesta que es muy mala, el 36% manifiesta que es mala. Y con respecto a que los supervisores escuchan sus inquietudes refleja que el 56% la considera mala y el 20% la considera muy mala.

En la hipótesis N.º 05 se planteó diagnosticar la relación de las condiciones laborales y la rotación de los colaboradores del área administrativa en la empresa Flama Gas Corporation SAC. Resultando con la prueba no paramétrica de Rho Spearman, reveló: no existe correlación entre condiciones laborales y rotación de colaboradores no siendo significativo con un valor de $r = 0,369$, $p = 0,069 > 0,05$, aceptando la hipótesis nula.

Caso contrario en la investigación de Segura y Vásquez (2019). Nos mostró que el 58.8% se muestran satisfechos, el 35,3% se muestran insatisfechos laboralmente y un 5,9% se muestran satisfechos laboralmente. Y la correlación tuvo un resultado con la prueba no paramétrica de Spearman de $r = 0,377$, mostrando así un nivel de significancia de $p < 0,01$. Aceptando la H_0 .

Los autores Arnoux et al. (2016). Concluyeron que la relación entre las malas condiciones de trabajo (peligrosas), los trabajadores tomaban la decisión de irse voluntariamente a menos que los jefes tomen medidas para poder retenerlos, de paso los empleados cambian su comportamiento y sienten el compromiso tanto de la empresa como el de ellos. Utilizaron el estadístico de Rho Spearman, concluyendo que las condiciones laborales fueron significativamente y correlacionado positivamente con la rotación, con un valor de $r(336) = 0.13$, $p < 0.0$.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar por medio de la prueba no paramétrica de Rho Spearman la correlación positiva considerable entre la variable clima laboral y rotación de los colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation SAC, Lima- 2021 con un valor de ($r = 0,640$, $p = 0,001 < 0,05$). Rechazando la H_0 y aceptando la H_a , determinando que mientras exista un clima laboral favorable, menor será la rotación de los colaboradores.
2. La dimensión autorrealización se enlaza con la rotación de personal con una correlación positiva considerable ($r = 0,515$, $p = 0,008 < 0,05$), existiendo relación entre ambas.
3. En la dimensión de involucramiento laboral, no se encontró relación significativa directa con la rotación de los colaboradores, arrojando un valor ($r = 0,349$, $p = 0,087 > 0,05$).
4. La dimensión supervisión se enlaza con la rotación de personal con una correlación positiva considerable ($r = 0,541$, $p = 0,005 < 0,05$), existiendo relación entre ambas.
5. La dimensión comunicación se enlaza con la rotación de personal con una correlación positiva considerable ($r = 0,487$, $p = 0,014 < 0,05$), existiendo relación entre ambas.
6. En la dimensión condición laboral, no se encontró vinculación con la rotación de personal y no es significativo estadísticamente ($r = 0,369$, $p = 0,069 > 0,05$), no existiendo una relación entre ellas.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los jefes inmediatos de la empresa Flama Gas Corporation Sac, se les recomienda que tomen en cuenta dicha investigación para que se pueda reconocer sus debilidades y a la vez fortalecer las mismas, generando un clima laboral favorable entre ellos y sus colaboradores para así tratar de disminuir y no generar rotación de sus empleados en el área administrativa.

2. Al área de talento humano y jefes inmediatos de la empresa Flama Gas Corporation Sac., se les recomienda acercarse más con sus colaboradores del área administrativa, para que tengan una comunicación fluida, escuchar sus inquietudes o sugerencias, lo que necesitan en sus puestos, saber lo que pueden aportar, sentirse motivados, saber que se interesan por el trabajo que están realizando. Sugiriendo reuniones con el fin que los colaboradores puedan exponer las dificultades laborales.

3. Además, se le recomienda al área del talento humano de la empresa Flama Gas Corporation Sac, se debería incentivar (salario, beneficios sociales, etc.), para mantenerlos felices desempeñando sus tareas, valorados será más difícil que abandonen su puesto. De igual manera se recomienda brindar la oportunidad a los colaboradores de crecer profesionalmente actualizando conocimientos mediante cursos, capacitaciones y conferencias.

4. Finalizando se recomienda a los supervisores encargados de la empresa Flama Gas Corporation Sac, dar seguimiento a los trabajos de sus colaboradores del área administrativa con el fin de evaluar su desempeño, determinar si su rendimiento está generando la productividad esperada para el beneficio de la empresa.

REFERENCIAS

- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998) *Test Psicológicos*. (7ma Edición). Prentice Hall.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación*. Introducción a la metodología científica. Episteme.
- Arnoux N., Sovet L., Lhotellier L., Di Fabio A., & Bernaud J. (2016) Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work. *Front. Psychol.* 7:704.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Blanco, A. (2020). *Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK*. [tesis de post grado, Universidad Autónoma de SanLuis Potosí]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7109>
- Bonilla, M. G. (2018). *Sistematización de la experiencia del análisis de los índices de rotación y ausentismo en una empresa comercializadora de gas licuado de petróleo (glp), en la ciudad de quito, en el periodo marzo-abril 2018*. [tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito]. Repositorio Institucional de la universidad Politécnica Salesiana Sede Quito.
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/15731>
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas Editorial.
- Castillo, B. M. (2017). *Ambiente laboral y rotación de los colaboradores en la empresa Nexos S.A.C*. [tesis de post grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1240>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9va ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (10ma ed.). McGraw-Hill.

Chowdhury A. & Nazmul H. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: a conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63-71.
[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(1\).2017.06](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06)

Chuquitucto, C. Y. (2018). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del grifo La Esperanza* [Tesis de pre grado Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/13585>

Diario "Gestión". (2018, agosto). *86% de peruanos estaría dispuesto arenunciar por un mal clima laboral*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>

Gálvez, C. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw - Hill/Interamericana Editores.

Gan F. & Triginé J. (2012). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las personas en las Organizaciones* (1era ed.). Díaz de Santos.

García, P. (1985). *La Fluctuación del Personal en la Empresa*. La Habana.

Gavidia, D. (2021, febrero). *Pese a la pandemia, Perú es uno de los países con mayor rotación laboral*.
<https://sudaca.pe/noticia/emprende/pese-a-la-pandemia-peru-es-uno-de-los-paises-con-mayor-rotacion-laboral/#:~:text=Mi%20cuenta->

[.Pese%20a%20la%20pandemia%2C%20Per%20C3%BA%20es%20uno%20de,pa%20C3%ADses%20con%20mayor%20rotaci%20C3%B3n%20laboral&text=Nuestro%20pa%20C3%ADs%20cuenta%20con%20uno,incentivos%2C%20flexibilidad%20y%20nuevos%20retos.](#)

Hernández, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales*. (3era ed.). Editorial Universidad de Costa Rica Hualcas.

Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). McGraw-Hill.

Hernández, S., Fernández, C., Batapista, L. (2003). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Hernández, S., Fernández, C., Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández, S., Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill.

Hualcas, M. Relationship between working climate and job satisfaction in a hydrocarbons company. *Rev. Cienc. Tecnol.* 17(4): 91-103, (2021).
<https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.04.07>

Ira M., Feri F., Pasaribu P., & Hijriyantomi S. (2018). The influence of work environment towards turnover intention of employee of 4 star hotels in padang city. *JBHOST*, 4(2), 1-8.
<https://doi.org/10.22334/jbhost.v4i2.120>.

Kerlinger, Lee H. (2002). *Investigación del Comportamiento* (4arta ed.). Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. McGraw Hill.

Ketkaew C., Manglakakeeree O., & Naruetharadhol P. (2020). The

interrelationships of work-related factors, person-environment fit, and employee turnover intention. *Cogent Business & Management*, 7:1, 1823580. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1823580>

Kurniawaty, Mansyur R., & Ramlawati.(2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters* ,9(2019),878-886.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

Lara G., Toapanta E., Daquilema J., & Vallejo D. (2020), "La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional" in VI Congreso Internacional De La Ciencia, Tecnología, Emprendimiento E Innovación 2019, *KnE Engineering*, pages 276--296.
<https://doi.org/10.18502/keg.v5i2.6245>

Márquez A., Villegas F., Moreira J., & Gaibor P. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371-381.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Colección de Lecciones de Administración.* Universidad del Rosario.

Munive, K. M. (2019). *Clima Laboral en trabajadores de una empresa distribuidora de Gas del distrito de Ventanilla, 2018.* [tesis de pre grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4093>

Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral.* CARTOLAN EIRL.

Pérez R. (2010). *Nociones básicas de estadísticas.* Universidad de Oviedo,

<https://books.google.com.pe/books?id=0mHWT5Zs7pIC>.

Quispe, C. D. & Vera, E. K. (2018). *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.* [tesis de pre grado, Universidad Nacional del Centro de Perú]. Repositorio Institucional UNCP.

<http://hdl.handle.net/20.500.12894/5643>

Rivera, E. M. (2019). *Análisis del clima laboral y satisfacción laboral en la empresa Multi Inter-Services S.A.C. Talara – 2018.* [tesis de pregrado, Universidad CesarVallejo]. Repositorio Institucional Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/32035>

Robbins, S. (2005). *Administración* (8 Ed). Prentice-Hall.

Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. (12^a ed.). Pearson Education.

Rubio, E. (2000). *Reglas de oro de un buen clima laboral.*

<https://dokumen.tips/documents/reglas-de-oro-de-un-buen-clima-laboraldocx.html>

Rupay, S. & Sandoval, L. A. (2018). *Influencia de la gestión de reclutamiento y selección en la rotación de los trabajadores operativos de la empresa Picorp S.A.C., Lima, 2018.* [tesis de pre grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional Inca Garcilaso de la Vega.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2928>

Sánchez, A. M. (2019). *“Relación entre clima organizacional y rotación de personal de la empresa grupo Heceb S.A.C., Cajamarca 2019”.* [tesis de pre grado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN.

<https://hdl.handle.net/11537/23098>

Segura, S. S. & Vásquez, P. L. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en*

obreros de una mina subterránea – Jauja. [tesis de pre grado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada de los Andes.

<https://hdl.handle.net/20.500.12848/1049>

Soler, S. & Tomas, T (2020). *Oferta y Demanda de empleo en España*.

<https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2020.pdf>

Tamayo, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. [Tesis doctoral, Universidad de Granada, España]

Repositorio Institucional Universidad de Granada.

<http://digibug.ugr.es/handle/10481/42600>

Taylor, J. (1999). *Evite la rotación evitable*. Workforce.

Viridiana, E. (2021). *México tiene el mayor índice de rotación de personal en Latinoamérica —esto es lo que los equipos de RH pueden hacer para evitar la fuga de talento*.

<https://businessinsider.mx/mexico-mayor-indice-rotacion-personal-en-latinoamerica-evitar-la-fuga-de-talento/>

Walid- Abdullah S., Siti -Aida S., Al-Hussain A., & Ishaq I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*,6(3),893.

<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>

Werther W., Davis K., & Guzmán P. (2014). *Gestión del talento humano* (7ª. Ed.). México,D.F.: McGraw-Hill.

Wetsfalia, R. (2020). *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail, Lima 2019*. [tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.

<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10412>

Zuta, J. T. (2017). *Clima organizacional en trabajadores de género masculino y femenino de una empresa de hidrocarburos de gas licuado de petróleo de lima, 2017*. [tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional UAP.

<https://hdl.handle.net/20.500.12990/2591>

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de Operalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Es la apreciación del empleado con respecto al ambiente laboral y características que están vinculadas como la oportunidad de crecimiento personal y profesional, que está directamente involucrada con la responsabilidad asignada. Palma, S. (2004)	Percepción del trabajador y la satisfacción que tienen en el entorno laboral y como se desarrolla generando utilidad en la empresa. Se tomó 5 dimensiones para la evaluación de clima laboral	Autorrealización	Oportunidades, Desarrollo personal, Reconocimiento	9,10,11	Ordinal
			Involucramiento Laboral	Compromiso	8	
			Supervisión	Evaluaciones Orientaciones	1,2,3,4	
			Comunicación	Información básica de la empresa, Interacción con personal de mayor rango	5,6,7	
			Condiciones Laborales	Ambiente confortable Remuneraciones monetarias o nomonetarias	12,13,14	
Rotación de Personal	Cambio de personal entre una organización y su entorno, esto quiere decir que el intercambio de trabajadores está definido por el volumen de empleados que hacen su ingreso y salida de una organización. Chiavenato, I (2011):	Es el abandono voluntario o forzado de los trabajadores en la empresa y para la evaluación de rotación de personal se tomará en cuenta 2 dimensiones	Rotación interna	Transferencias Ascensos Promociones	15,16,17,18, 19,20,21,22, 23	Ordinal
			Rotación externa	Ofertas laborales Discrepancias con el jefe Mala selección de personal Inestabilidad familiar Mal desempeño	24,25,26,27, 28	

Anexo 2: Instrumento de Investigación

Nunca	0
Casi Nunca	1
A veces	2
Casi Siempre	3
Siempre	4

Marcar con una (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Si necesita ayuda puede solicitarlo a la persona encargada. Marque de acuerdo al siguiente cuadro:

DIMENSIÓN: CLIMA LABORAL	Alternativa de Respuesta				
	0	1	2	3	4
SUPERVISIÓN					
1. ¿Las capacitaciones que se ofrecen responden a las necesidades del puesto?	0	1	2	3	4
2. ¿El desempeño de ustedes es evaluado frecuentemente?	0	1	2	3	4
3. ¿Crees que tu jefe o persona a cargo da seguimiento de sus labores?	0	1	2	3	4
4. ¿Los objetivos del puesto están claramente definidos?	0	1	2	3	4
COMUNICACIÓN					
5. ¿Existe buena comunicación entre su jefe y usted?	0	1	2	3	4
6. ¿Existe una comunicación amena entre sus compañeros y usted?	0	1	2	3	4
7. ¿El personal a cargo escucha sus inquietudes?	0	1	2	3	4
INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
8. ¿Usted se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	0	1	2	3	4
AUTORREALIZACIÓN					
9. ¿Cree usted que le brindan oportunidad para desarrollarse profesionalmente?	0	1	2	3	4
10. ¿Su jefe se interesa por los logros de usted o de sus compañeros?	0	1	2	3	4
11. ¿El reconocimiento que se le ha otorgado por el desempeño de sus actividades ha sido el esperado?	0	1	2	3	4
CONDICIÓN LABORAL					
12. ¿Usted cree que percibe un buen salario a comparación de otras empresas?	0	1	2	3	4

13. ¿Su área de trabajo se encuentra en condiciones aceptables para laborar?	0	1	2	3	4
14 ¿Le brindan los recursos necesarios, para el desarrollo de su trabajo?	0	1	2	3	4
DIMENSIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL					
ROTACIÓN INTERNA					
15. ¿Se realiza rotación de puestos para eliminar el trabajo monótono?	0	1	2	3	4
16. ¿Asumirías un cambio de área, nuevos retos, sin gozo de aumento de sueldo?	0	1	2	3	4
17. ¿Le brindan con anticipación la información del cambio o traslado de área o empresa?	0	1	2	3	4
18. ¿Se brinda la oportunidad para que los empleados hagan la prueba en otras áreas?	0	1	2	3	4
19. ¿Crees que tu jefe toma en cuenta tus capacidades para subir de puesto?	0	1	2	3	4
20. ¿Existe competencia sana entre compañeros para un puesto más alto con mejor remuneración?	0	1	2	3	4
21. ¿Se les comunica primero a ustedes por una nueva vacante en la empresa, antes de publicarlo?	0	1	2	3	4
22. ¿Crees que en tu nuevo puesto puedas aportar algo nuevo a comparación de los nuevos elementos?	0	1	2	3	4
ROTACIÓN EXTERNA					
23. ¿Dejarías tu trabajo actual por una oferta mejor?	0	1	2	3	4
24. ¿Sientes que tu jefe o supervisor te da un buen trato?	0	1	2	3	4
25. ¿Existe una buena selección de personal en la empresa?	0	1	2	3	4
26. ¿Crees que los nuevos empleados aportan habilidades o conocimientos en la empresa?	0	1	2	3	4
27. ¿El exceso de trabajo le resta tiempo para pasarlo con su familia?	0	1	2	3	4
28. ¿Alguna vez la empresa le ha manifestado darlo de baja?	0	1	2	3	4

Anexo 3: Base de datos de Clima Laboral y Rotación Personal

CALDERON GUERRERO K.K.-2 VARIABLES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	1. ¿Las capacit...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	2. ¿El desemp...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	3. ¿Crees que t...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	4. ¿Los objetivo...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	5. ¿Existe bue...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	6. ¿Existe una ...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	7. ¿El personal...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	8. ¿Usted se si...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	9. ¿Cree usted ...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	10. ¿Su jefe se...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	11. ¿El recono...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	12. ¿Usted cre...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	13. ¿Su área d...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	14. ¿Le brindan ...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	15. ¿Se realiza...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	16. ¿Asumirías...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	17. ¿Le brindan...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	18. ¿Se brinda ...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	19. ¿Crees que...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	20. ¿Existe co...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0	21. ¿Se les co...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0	22. ¿Crees que...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0	23. ¿Dejarías t...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0	24. ¿Sientes q...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	8	0	25. ¿Existe un...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númerico	8	0	26. ¿Crees que...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númerico	8	0	27. ¿El exceso...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númerico	8	0	28. ¿Alguna ve...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
29											
30											
31											
32											
33											

Vista de datos **Vista de variables**

Anexo 4: Confiabilidad de variables, prueba piloto.

Interpretación de Coeficientes de Alpha de Cronbach

Coeficiente alfa >.9 es excelente
Coeficiente alfa >.8 es bueno
Coeficiente alfa >.7 es aceptable
Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
Coeficiente alfa >.5 Es nula

Fuente: George y Mallery (2003, p.231)

Fiabilidad de la variable: Clima laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	8	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.813	14

Fiabilidad de la variable: Rotación de personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	8	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.744	14

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.888	28

	Estadísticos total-elemento	Varianza de	Correlación	Alfa de
	Media de	escala si el	totalde	Cronbachsi el
	escala si el	elemento se	elementos	elemento seha
	elemento seha	hasuprimido	corregida	suprimido
	suprimido			
1. Ítems	53.72	175.793	.387	.886
2. Ítems	53.76	175.357	.423	.885
3. Ítems	53.76	197.690	-.298	.901
4. Ítems	53.68	175.810	.438	.885
5. Ítems	53.00	163.000	.776	.875
6. Ítems	52.88	172.610	.551	.882
7. Ítems	53.36	164.073	.763	.876
8. Ítems	52.48	175.677	.634	.881
9. Ítems	53.64	162.573	.734	.876
10. Ítems	53.52	167.010	.611	.880
11. Ítems	53.76	167.107	.702	.878
12. Ítems	53.80	182.167	.208	.891
13. Ítems	53.52	177.843	.427	.885
14. Ítems	53.64	176.157	.375	.887
15. Ítems	54.16	178.807	.517	.883
16. Ítems	54.00	179.083	.520	.883
17. Ítems	53.84	180.557	.384	.886
18. Ítems	54.08	181.660	.328	.887
19. Ítems	54.04	172.873	.727	.879
20. Ítems	54.16	178.307	.504	.883
21. Ítems	54.04	179.957	.469	.884
22. Ítems	53.48	188.177	.083	.890
23. Ítems	52.68	180.393	.483	.884
24. Ítems	53.60	186.167	.229	.888
25. Ítems	53.68	178.143	.556	.883
26. Ítems	53.92	180.077	.449	.885
27. Ítems	54.32	182.727	.284	.888
28. Ítems	54.84	189.057	.084	.889

Anexo 6: Validación de Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "El clima laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa de Flama Gas Corporation Sac-Lima 2021"

OBJETIVO: Determinar si el clima laboral influye en la rotación de los colaboradores del área administrativa en Flama Gas Corporation Sac-Lima, 2021.

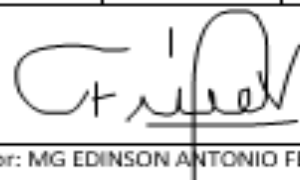
DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: EDINSON ANTONIO FERNANDEZ VEGA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTION DE ALTA DIRECCION

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------



Evaluador: MG EDINSON ANTONIO FERNANDEZ VEGA

DNI 10195481

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "El clima laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa de Flama Gas Corporation Sac-Lima 2021"

OBJETIVO: Determinar si el clima laboral influye en la rotación de los colaboradores del área administrativa en Flama Gas Corporation Sac-Lima, 2021.

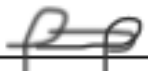
DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Otsuka Chong, Yoko

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Administración

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------



Evaluador: Dra. Yoko Otsuka Chong
DNI: 41295814

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "El clima laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa de Flama Gas Corporation Sac-Lima 2021"

OBJETIVO: Determinar si el clima laboral influye en la rotación de los colaboradores del área administrativa en Flama Gas Corporation Sac-Lima, 2021.


DIRIGIDO A: Colaboradores del área administrativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DOMINGUEZ MORENO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
----------	------	-------	-----------------	----------


Mg. Miguel Angel Dominguez Moreno
CLAD 48027

Evaluador: DR. MIGUEL ANGEL DOMINGUEZ MORENO
DNI: 08175661

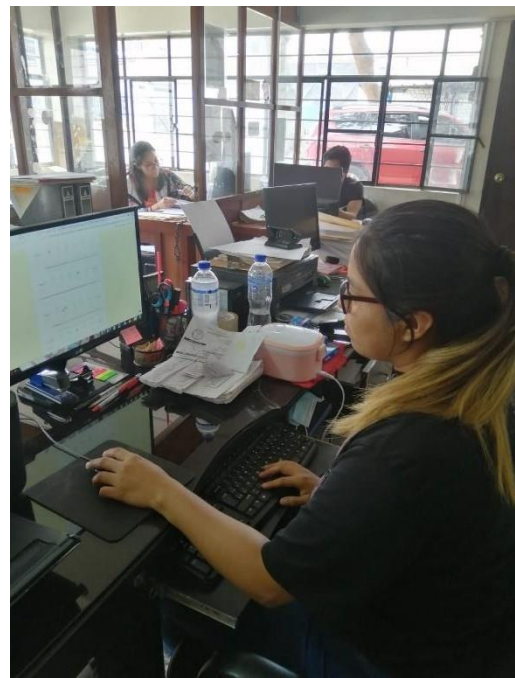
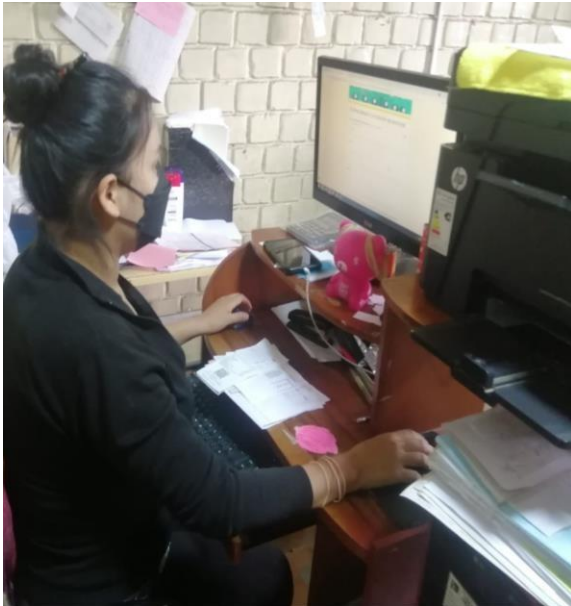
Anexo 7: Aplicación del cuestionario virtual

El clima laboral y la rotación de personal

Instrucciones :

Estimado personal de la empresa Flama Gas Corporation Sac, les pido de favor llenar el siguiente cuestionario, cabe resaltar que la encuesta es anónima. Marcar con una (x) la alternativa que Ud. crea conveniente, cada ítem tiene 5 alternativas, se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Si necesita ayuda puede solicitarlo a la persona encargada.

1. ¿Las capacitaciones que se ofrecen responden a las necesidades del puesto? *



Anexo 8: Constancia de Autorización



CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Flama Gas Corporation S.A.C, Con R.U.C. N° 20515858360, Av. Los Jardines Este Nro. 250 Urb. Las Flores Lima-Lima-San Juan De Lurigancho, Otorga la siguiente Constancia de Autorización, La Srta. Katherine Kelly Calderon Guerrero, Alumna de la Universidad Cesar Vallejo, Identificado Con D.N.I N° 47762424, para el desarrollo de la Investigación: "Clima laboral y la rotación de los colaboradores del área administrativa en la empresa Flama Gas Corporation Sac, Lima 2021", Para optar el grado de Licenciada en Administración.

Se expide la presente Constancia de Autorización a solicitud del interesado para los fines que considere conveniente.

Sin otro particular.

Atentamente,

4 de septiembre,2021

FLAMA GAS CORPORATION S.A.C

RECURSOS HUMANOS

Anexo 9: Análisis descriptivo

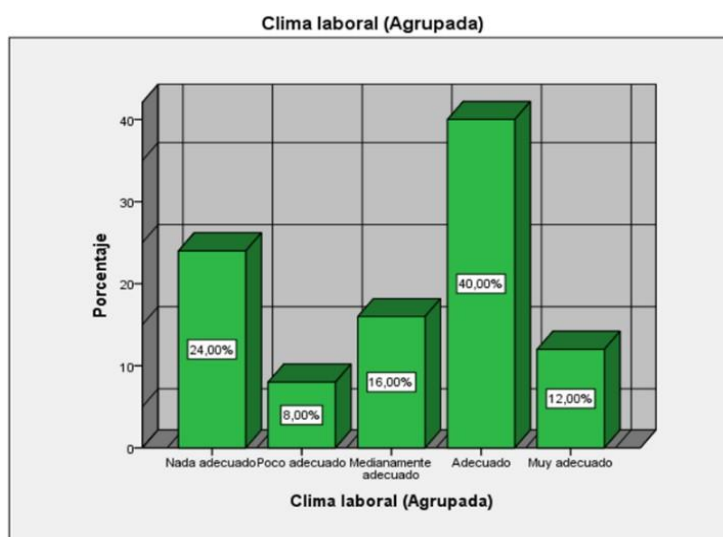
Variable 01: Clima laboral

Frecuencias agrupadas para la variable 01: Clima laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada adecuado	6	24,0	24,0	24,0
Poco adecuado	2	8,0	8,0	32,0
Medianamente adecuado	4	16,0	16,0	48,0
Válido adecuado	10	40,0	40,0	88,0
Muy adecuado	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, SPSS Versión 24

Gráfico 6. Clima laboral



Interpretación:

Conforme al gráfico 6, se valora que 10 colaboradores que representa al 40% de la muestra investigada revelaron que el clima laboral es adecuado; 6 colaboradores que representa al 24% expresaron que el clima laboral es nada adecuado, 4 colaboradores que representa al 16% revelaron que el clima laboral es medianamente adecuado, 3 colaboradores que representa al 12% de la muestra declararon que el clima laboral es muy adecuado y 2 colaboradores que representa al 8% dijeron que el clima laboral es poco adecuad

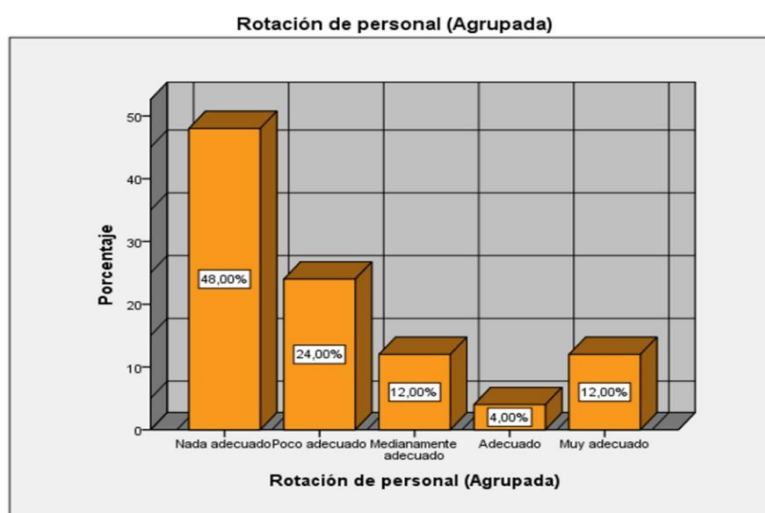
Variable 02: Rotación de personal

Frecuencias agrupadas para la variable 01:rotación de personal

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada adecuado	12	48,0	48,0	48,0
Poco adecuado	6	24,0	24,0	72,0
Medianamente adecuado	3	12,0	12,0	84,0
Válido				
Adecuado	1	4,0	4,0	88,0
Muy adecuado	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, SPSS Versión 24

Gráfico 7. Rotación de personal



Interpretación:

Conforme al gráfico 7, se valora que 12 colaboradores que representa al 48% revelaron que la rotación de personal es nada adecuado, 6 colaboradores que representa al 24% expresaron que la rotación de personales poco adecuado, 3 colaboradores que representa al 12% revelaron que la rotación de personal es medianamente adecuado, asimismo otro 3 colaboradores que representa al 12% declararon que la rotación de personal es muy adecuado y 1 colaborador que representa al 4% dijo que la rotación de personal es adecuado.

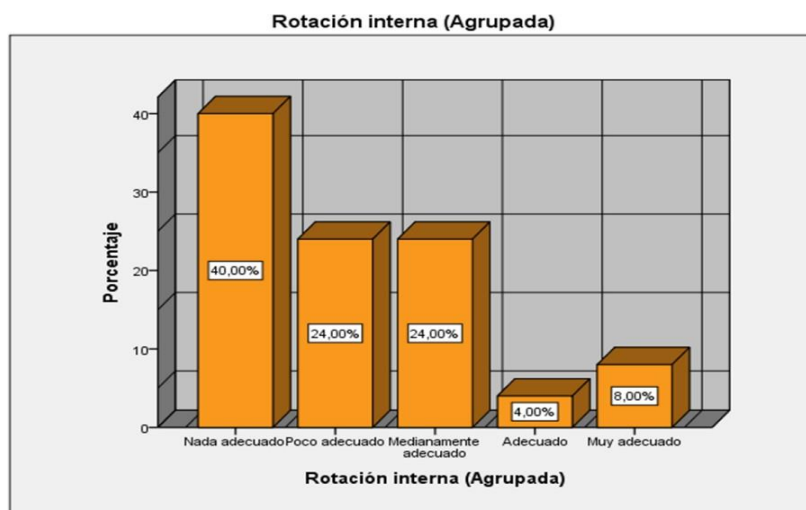
Rotación Interna

Frecuencias agrupadas para la dimensión 01 de la variable02: Rotación Interna

	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada adecuado	10	40,0	40,0	40,0
	Poco adecuado	6	24,0	24,0	64,0
	Medianamente adecuado	6	24,0	24,0	88,0
	Adecuado	1	4,0	4,0	92,0
	Muy adecuado	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, SPSS Versión 24

Gráfico 8. rotación interna



Interpretación:

Conforme al gráfico 8, se percibe que 10 colaboradores que representa al 40% revelaron que la rotación interna es nada adecuado, 6 colaboradores que representa al 24% de la muestra expresaron que la rotación interna es poco adecuado, otros 6 colaboradores que representa al 24% de la muestra revelaron que la rotación interna es medianamente adecuado, 2 colaboradores que representa al 8% de la muestra declararon que la rotación interna es muy adecuado y 1 colaborador que representa al 4% dijo que la rotación interna es adecuado.

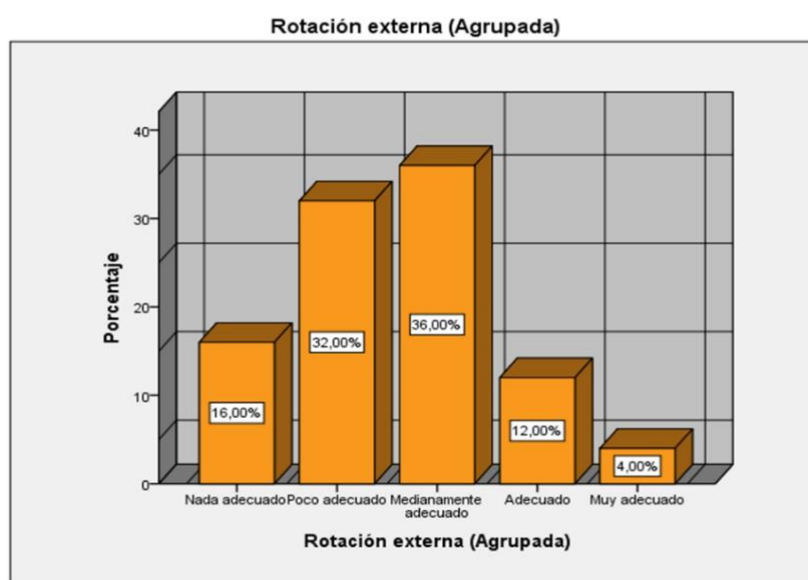
Rotación Externa

Frecuencias agrupadas para la dimensión 02 de la variable02: Rotación Externa

	Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada adecuado	4	16,0	16,0	16,0
	Poco adecuado	8	32,0	32,0	48,0
	Medianamente adecuado	9	36,0	36,0	84,0
	Adecuado	3	12,0	12,0	96,0
	Muy adecuado	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia, SPSS Versión 24

Gráfico 9. rotación externa



Interpretación:

Conforme al gráfico 9, se percibe que 9 colaboradores que representa al 36% revelaron que la rotación externa es medianamente adecuado, 8 colaboradores que representa al 32% expresaron que la rotación externa es poco adecuado, 4 colaboradores que representa al 16% de la muestra revelaron que la rotación externa es nada adecuado, 3 colaboradores que representa al 12% de la muestra declararon que la rotación externa es adecuado y 1 colaborador que representa al 4% dijo que la rotación externa es muy adecuado.