Universidad Nacional Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA VISTONY, ANCÓN, 2024

Línea de investigación:
Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

López Conchatupa, Olenka Trinidad

Asesor

Williams Ramos, Henry Vivian

ORCID: 0000-0003-1460-7308

Jurado

Barbaran Torres Vda de Davila, Celia Hortencia

Peña Huapaya, Pedro Saturnino

Oblitas Carreño, Joohn Raul

Lima - Perú

2026

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA VISTONY, ANCÓN, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	5%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.isil.pe Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
11	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%

Universidad Nacional Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA VISTONY, ANCÓN, 2024

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

López Conchatupa, Olenka Trinidad

Asesor

Williams Ramos, Henry Vivian

ORCID: 0000-0003-1460-7308

Jurado:

Barbaran Torres Vda de Davila, Celia Hortencia

Peña Huapaya, Pedro Saturnino

Oblitas Carreño, Joohn Raul

Lima - Perú

2026

Dedicatoria

A todos mis seres queridos.

Agradecimiento

A mi entorno familiar y amical por el apoyo constante.

ÍNDICE

RESUMEN 8

ABSTRACT 9

I. INTRODUCCIÓN 10

1.1 Descripción y formulación del problema 10

1.2 Antecedentes 12

1.3 Objetivos 18

1.3.1 Objetivo general 18

1.3.2 Objetivos específicos 18

1.4 Justificación 18

1.5 Hipótesis 20

II. MARCO TEÓRICO 21

2.1 Clima organizacional 21

2.2 Rotación de personal 27

III. MÉTODO 33

3.1 Tipo de investigación 33

3.2 Ámbito temporal y espacial 33

3.3 Variables 34

3.4 Población y muestra 37

3.5 Instrumentos 37

3.6 Procedimientos 40

3.7 Análisis de datos 41

3.8 Consideraciones éticas 41

IV. RESULTADOS 42

4.1 Análisis univariado 42

4.2 Contrastación de hipótesis 49

4.2.1 Hipótesis estadística general. 49

4.2.2 Hipótesis estadísticas específicas 50

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 55

VI. CONCLUSIONES 60

VII. RECOMENDACIONES 63

VIII. REFERENCIAS 65

IX. ANEXOS 72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional 35

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Rotación de personal 36

Tabla 3. Baremo de la Escala de Clima Organizacional 38

Tabla 4. Baremo del instrumento Rotación de personal 39

Tabla 5. Alfa de Cronbach sobre el instrumento de rotación del personal 39

Tabla 6. Correlación entre Clima organizacional y Rotación de personal 49

Tabla 7. Correlación entre la dimensión Autorrealización y Rotación de personal 50

Tabla 8. Correlación entre la dimensión Involucramiento con Rotación de personal 51

Tabla 9. Correlación entre la dimensión Supervisión con Rotación de personal 52

Tabla 10. Correlación entre la dimensión Comunicación y Rotación de personal 53

Tabla 11. Correlación entre la dimensión Condiciones y Rotación de personal 54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación de Clima Organizacional 42

Figura 2. Representación de Autorrealización 43

Figura 3. Representación de Involucramiento 45

Figura 4. Representación de Supervisión 44

Figura 5. Representación de Comunicación 45

Figura 6. Representación de Condiciones 46

Figura 7. Representación de Rotación de personal 47

Figura 8. Representación de Rotación forzosa 47

Figura 9. Representación de Rotación voluntaria 48

Figura 10. Representación de Movimiento interno 48

RESUMEN

La investigación tuvo como **objetivo** diagnosticar la relación entre el clima organizacional y la rotación de personal del área de producción en la empresa Vistony, Ancón, 2024, con un análisis para explorar el vínculo entre ambas variables. La investigación fue **correlacional** de enfoque cuantitativo; así mismo, se aplicó un método no experimental, correlacional y transversal. La población fue de 88 colaboradores activos. De esta **población**, la muestra fue censal, se consideró a la población que cumplían con los criterios de inclusión. El instrumento usado fue la encuesta de escala de Clima Organizacional de Sonia Palma. Se empleó el SPSS, encontrando una relación leve y positiva entre las variables mencionadas; que ha sido confirmado por el estudio de Rho de Spearman con una correlación leve de 0,2 y con un Sig. (Bilateral) de < 0.05. Se pudo corroborar que las dimensiones Autorrealización, Involucramiento y Condiciones muestran una relación positiva, leve y significativa con la variable dependiente, sin embargo, las dimensiones Supervisión y Comunicación no presentan ninguna relación con la variable Rotación de personal debido a que tienen una significancia de 0.2 y 0.5 respectivamente. **Conclusión:** Este hallazgo resalta la relevancia de un entorno laboral favorable y su impacto en la salida de los empleados en la compañía.

Palabras clave: clima organizacional, rotación de personal, ambiente laboral, colaboradores.

ABSTRACT

This study sought to explore the link between organizational climate and staff turnover in the production area at the Vistony company, Ancón, 2024, with an analysis to explore the link between both variables. It was a correlational research with a quantitative approach; likewise, a non-experimental, correlational and transversal method was applied. The population was 88 active collaborators. Of this population, the sample was census, all participants who met the criteria was considered. The instrument used was the Sonia Palma Organizational Climate Scale survey. The data was processed using SPSS, the results obtained dictated a slight with higher levels of organizational climate being associated with higher rates of employee turnover; which has been confirmed by the Spearman Rho study with a slight correlation of 0.2 and with a Sig. (Bilateral) of < 0.05. It was confirmed that the dimensions Self-actualization, Involvement and Conditions show a positive, slight and significant relationship with the dependent variable, however, the dimensions Supervision and Communication do not present any relationship with the variable Staff Turnover because they have a significance of 0.2 and 0.5 respectively. This finding highlights the relevance of a favorable for the influence of the work environment on employee turnover within the organization.

Keywords: organizational climate, personnel rotation, work environment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

1.1.1 Descripción del problema

La persona que no esté conforme o cómodo en su lugar de trabajo, le afectará en su vida personal, ocasionando que se retire buscando un lugar donde se sienta aceptado y cómodo a su alrededor.

Según Wziątek-Staśko y Krawczyk-Antoniuk (2021) el inconveniente en las organizaciones radica en que los jefes desatienden o incluso encubren lo importante que es desarrollar un buen clima organizacional frente al personal a cargo. En otras situaciones, los superiores no perciben o distorsionan la correlación entre clima y efectividad de la empresa; la relación de igualdad de trato y las relaciones interpersonales suelen estar dañadas siendo una comunicación vertical.

World Economic Forum (2023) explica que a escala de Latinoamérica y el Caribe, el Foro Económico Mundial reporta una elevada rotación de personal, según la encuesta realizada sobre las preferencias de los colaboradores de Adecco y CultureAmp, indica que el 33% no tienen intenciones de seguir laborando por más de un año; a su vez, indican que el 61% que otra de las razones por las cuales deciden cambiarse de trabajo es el nivel salarial y un 35% de los encuestados indican que no haber un balance entre lo laboral y personal desencadena renunciar a la institución.

En el ámbito nacional; la revista Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU, 2024); indica al Perú como una de las regiones con mayor rotación laboral (20.7%), en la investigación indican que el 54% de los trabajadores en Perú renuncian debido a una mala comunicación con sus jefes inmediatos. A su vez, señala como principales motivos la escasa

comunicación, ausencia de liderazgo, salario insuficiente y oportunidades de trabajo más convenientes.

Según el Informe Trimestral del Mercado Laboral realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), en el segundo período trimestral de 2022, las principales los motivos de terminación de las dinámicas laborales en el ámbito privado fueron, en primer lugar, las renuncias, que representaron el 51% del total, y en segundo lugar, la terminación de servicios o el vencimiento de contratos, con un 38%. Al comparar con el mismo periodo de 2021, las terminaciones de contrato por dimisión aumentaron en 2 puntos porcentuales, pasando del 49% al 51% en el año siguiente.

.

Se identificó al clima organizacional como elemento esencial para la intervención, es por ello que, desde el Trabajo Social se busca el vínculo del clima organizacional con la rotación del personal. Dentro del área de producción, ha habido situaciones negativas con respecto al clima organizacional en la que hubo un constante cambio de líder, una supervisión ineficiente que no permiten desarrollar un vínculo ideal con los colaboradores, la falta de feedbacks que se brindan en la organización, una capacitación insuficiente que se brinda al personal nuevo cuando ingresa a laborar y por último, la poca colaboración entre personal antiguo y el nuevo genera que todo este cúmulo de situaciones conlleven a que se den de manera equivocada los procesos de producción. Además, el problema de la rotación de personal se pueden desarrollar en amonestaciones, es por ello que el personal recurre a la renuncia voluntaria, ocasionando una sobrecarga laboral al personal que toma funciones dobles por la ausencia del personal retirado.

Este estudio presenta la finalidad de demostrar el vínculo entre clima organizacional y la rotación del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

1.1.2 Formulación de problema

1.1.2.1 Problema general.

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024?

1.1.2.2 Problemas específicos.

- ¿De qué manera se relaciona la autorrealización con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona la supervisión con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona la comunicación con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes internacionales

González et al. (2023) desarrollaron un análisis sobre los componentes que perjudican el clima organizacional de los empleados de la organización Gradesa S.A. en Colombia en el 2023, cuyo propósito fue identificar los componentes que condiciona al ambiente de trabajo dentro de una organización avocada a la producción de grasas y derivados. Se desarrolló con el método cuantitativo a nivel explicativo, para ello, tomaron como muestra a 20 trabajadores del área operacional, utilizaron cuestionarios y fichas de observación como herramientas de

medición. El estudio reveló que el 66.7% de la muestra estaban conformes con la forma en que recibían de sus compañeros pero a su vez existía descontento en un 61.9% de los colaboradores debido a que no había reconocimientos ni incentivos en la empresa, poca comunicación de superiores a operativos y capacitación en salud mental, involucra también tomar en cuenta sus opiniones, mejorar las condiciones físicas y tecnológicas. referido a programas sistemáticos también fueron proyectados en las encuestas que los trabajadores reflejaron. Para evitar que el personal se retire y se desarrolle en empresas de competencia, se motiva a través de programas de incentivo que motiven a los trabajadores a seguir realizando sus labores de manera correcta, otorgando los beneficios salariales, estudiantiles; junto a ello, espacios de socialización para que los jefes y compañeros fortalezcan la comunicación mediante un trato amable. La última recomendación que brindó fue revisar las políticas de ascenso, logrando comunicar al personal para que pueda fortalecer los talentos y a su vez generar unos nuevos.

Parra (2022) en su estudio sobre el clima laboral y su relación con la rotación del personal, estudió la conexión entre ambas variables en Pastaza, Ecuador. Optó por un procedimiento cuantitativo,descriptivo y correlacional. Se usó el cuestionario creado por Litwin y Stringer, que fue validado por expertos en el campo. El resultado indica un nivel de correlación significativo, donde el valor es inferior a 0.05, señalando una correlación fuerte de ambas variables. Los resultados detallan el hallazgo sobre una variedad de circunstancias que pueden conducir a la renuncia o rotación de un empleado. En respuesta a esto, el autor propone un plan de acción que va en línea con las metas establecidas para renovar los indicadores que afecten el entorno de las actividades.

Márquez et al. (2021) de acuerdo a su investigación sobre la rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro, buscaron examinar la conexión entre las dos variables en la organización. Optaron por un estudio tipo descriptivo y correlacional; los hallazgos demuestran a la rotación con un impacto directo al clima

organizacional. En conclusión, los hallazgos del estudio demostraron una relación favorable en ambas variables, la significancia fue menor a 0.5. Con ello confirmó un aumento en la salida de los trabajadores, afecta a la segunda variable haciendo que se incremente. Por lo tanto, frenar la deserción de empleados fue crucial para el crecimiento de la institución. Estos datos fueron un indicador muy significativo de esto. Si hay personas satisfechas en la empresa, el efecto es positivo haciendo que los niveles de ausentismo y rotación se reduzcan, lo que aumenta la productividad y la calidad.

Parra (2021) estudió sobre la rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el servicio de contrataciones en una empresa en Ambato, Ecuador. El propósito fue establecer como meta investigar la interacción de las variables. Los altos ejecutivos, como directores, supervisores, coordinadores y secretarios, entre otros, experimentó cambios frecuentes en la organización. Hasta cinco cambios de personal se produjeron en estos puestos jerárquicos durante cierto periodo de tiempo. Se realizó en base a un enfoque cuantitativo, usaron la encuesta para recolectar data. La encuesta fue de 53 preguntas. Estas preguntas se crearon para evaluar siete dimensiones específicas de la percepción del clima laboral: flujo de información, reconocimiento mutuo, construcción de confianza, resolución de problemas y flexibilidad. Los participantes fueron 163 empleados. Los hallazgos de la indagación muestran un vínculo en las variables estudiadas, con una significancia de 0.228. Se evidenció que el ambiente laboral es más positivo en los equipos que no han experimentado cambios en el liderazgo, en comparación con aquellos que sí han atravesado alteraciones en este aspecto.

Mina (2019) realizó un estudio acerca de la rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebida, el propósito general fue conocer los factores que aumentan la salida de los colaboradores en una compañía en Santiago de Cali. La metodología fue mixto, debido al enfoque utilizado el instrumento fue el cuestionario, se aplicó el cuestionario a 78 individuos. El fruto de la investigación detalló que la primera variable tiene efectos a corto como también

largo plazo, un 26% indicó la falta de incentivos ya sea monetarios o no y un 37% se encontraba en desacuerdo por la remuneración, el 45% revelaba que no fueron capacitados ni lo han sido durante su tiempo laboral, por el contrario la encuesta reveló a un 45% que se encontraba de acuerdo a que la empresa brinda flexibilidad de horarios y un 68% referente a que existe una comunicación de supervisores. Las recomendaciones brindadas en el estudio fueron realizar un organigrama para tener más definido los procesos y las funciones de cada colaborador, realizar alianzas con centros educativos para brindarles cursos de capacitación al personal que ejerce liderazgo, el desarrollar los incentivos no salariales impulsa a la cooperación y a la identificación con la empresa del colaborador.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Vásquez-Robles et al. (2022) investigó acerca del clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de Call center teleatento en Lima 2021, buscó determinar la correlación entre las dos variables mostradas. El investigador utilizó un diseño descriptivo, correlacional y no experimental. La población a estudiada comprendía 12,000 empleados, pero se eligió una muestra de 372 empleados se optó por una encuesta para recabar datos. Las respuestas del estudio indicaron una correlación directa de las dos variables, con correlación de -0.578. Esta asociación se atribuye a diversos aspectos, como la comunicación, la capacitación, los procesos, el salario y la relación con los supervisores.

Rojas (2020) estudió respecto al clima organizacional y rotación de personal en la empresa Makro SA, Villa El Salvador en el 2020, el propósito fue identificar el vínculo entre las variables que se indican en la investigación. Se realizó con un diseño observacional encuestando a 35 empleados. Los resultados mostraron la confiabilidad de los instrumentos que fue 0.920 para clima organizacional y 0.760 para rotación de personal. Además, se empleó el estadístico de Spearman que alcanzó -0.502, de valor menor a 0.05. Concluyó, que la hipótesis

alternativa es aprobada, esto corrobora la presencia de un nexo moderadamente negativa entre las dos variables de estudio relacionado a los empleados.

Reyes (2020) investigó en torno al clima laboral y rotación de personal en docentes de una institución educativa de Huarmey, que fue de tipo correlacional, no experimental transversal y su meta principal consistió en establecer la interdependencia entre las variables. Para poder recopilar datos, se emplearon dos cuestionarios: uno diseñado por Sonia Palma para evaluar el primer factor y otro enfocado en el segundo factor. Se hizo un sondeo a un total de 40 profesores, y los hallazgos señalan que hay una vinculación relevante entre ambas variables. De acuerdo a que el clima laboral mejora, los colaboradores no renuncian haciendo que disminuya, y viceversa. Adicionalmente, el valor p (0,048) es menor a 0,05, lo que conduce a descartar la hipótesis nula, lo que implica que existe una correlación negativa de escasa importancia. Una elevada rotación de personal no promueve el correcto desempeño de las instituciones, puesto que perjudica significativamente el crecimiento, los beneficios y el bienestar de los empleados cada vez que ocurre en el entorno laboral.

Barrios y Sallo (2019) en su tesis con respecto a las dimensiones del clima organizacional que estarían determinando el actual nivel de rotación de personal en la empresa Adecco Consulting S.A de Arequipa, 2019. El objetivo principal era conocer las perspectivas de los empleados sobre diferentes aspectos del ambiente laboral que influyen en el rendimiento, entre ellos, la remuneración y el reconocimiento el estatus y la creación, con el fin de entender cómo estos factores afectan su permanencia en el empleo. El estudio se clasifica como básico y transaccional, y realizado a 44 empleados. De acuerdo a los hallazgos logrados, se confirma que la rotación de personal está intervenida por el ambiente donde se desarrollan sus actividades. Considerando que las dimensiones analizadas se derivan del conocimiento del empleado acerca de las circunstancias sociales, laborales y físicas en las que se desenvuelve, se nota que las otras dimensiones se ubican en niveles diversos, algunas de nivel bajo y otras de

nivel medio. Además, no todos los empleados se encuentran contentos con su área de trabajo debido al ambiente que perciben en la organización.

Trelles (2019) indica que su estudio se centró en establecer la presencia de una correlación entre el ambiente de trabajo y la rotación de empleados del área de operaciones en un centro de llamadas del distrito de El Agustino durante el 2018. El enfoque del estudio fue cuantitativo y de tipo correlacional descriptivo. Para obtener los datos, se utilizó la encuesta y el cuestionario como herramientas para recaudar información. La muestra estuvo compuesta en base a 150 empleados encargados de las operaciones de un centro de llamadas. Concluyó que existe una correlación entre el entorno laboral y la rotación de personal, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.494. Esto sugiere que la relación entre ambas variables es positiva pero limitada. Como recomendación, el autor sugiere implementar medidas para bajar el porcentaje de control.

Rojas (2021) en la investigación realizada con respecto al clima organizacional y la rotación del personal en una empresa de traslado de documentos valorados en el año 2021, tuvo como propósito de determinar una relación entre los componentes de estudio. Para ello, se optó por un estudio cuantitativo de forma correlacional, un diseño no experimental y un corte transversal. Adicionalmente, se realizó un muestreo escogiendo un total de 232 trabajadores. El método empleado consistió en un cuestionario de 26 preguntas, que tuvo una confiabilidad de 0.896. Los resultados fueron descriptivos y otro inferencial, el último fue mediante la comprobación por Rho de Spearman. En consecuencia, se alcanzó corroborar tanto la hipótesis general como las cinco específicas consiguieron una significancia inferior al 0.05. Al final, todas las correlaciones halladas fueron positivas, aunque de forma limitada. Asimismo, es relevante señalar que las correlaciones más altas se relacionaron con la comunicación y las condiciones laborales en relación con la intención de rotación del personal, obteniendo coeficientes de 0.391 y 0.454.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Demostrar la relación entre el clima organizacional con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Demostrar de qué manera se relaciona la autorrealización con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.
- Demostrar de qué manera se relaciona el involucramiento laboral con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.
- Demostrar de qué manera se relaciona la supervisión con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.
- Demostrar de qué manera se relaciona la comunicación con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.
- Demostrar de qué manera se relaciona las condiciones laborales con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

El propósito es examinar la covariación entre ambas variables para demostrar los factores que inducen a los colaboradores a buscar nuevas oportunidades laborales; según Palma (2007) el clima laboral es excelente cuando existe buenas relaciones en la difusión y garantiza el desarrollo del personal; cabe señalar que no se sabe con certeza qué factores son los más

predominantes y si están relacionadas al ambiente laboral, es por ello que se necesita determinar si existe una relación o no para poder ejercer las soluciones y mejoras en la empresa.

1.4.2 Justificación práctica

Chiavenato (2014), el proceso de rotación de personal se emplea para determinar la variabilidad entre una organización y su entorno. Esto permite centrar la atención en modificar, optimizar y generar un ambiente organizacional más favorable para reducir que el personal termine cesando. Al identificar la conexión entre estas dos variables, el estudio posibilita el uso de herramientas para solucionar los problemas que surjan en relación en las variables de investigación.

1.4.3 Justificación metodológica

Según Cruz & González (2014) la investigación de enfoque cuantitativo busca establecer la conexión entre variables mediante los hallazgos de una muestra aplicada. Por lo tanto, es crucial descubrir la conexión acerca del ambiente organizacional y el retiro frecuente de personal que facilitó la formulación de la solución al problema.

1.4.4 Justificación personal

En el ámbito académico, esta tesis me brindará la oportunidad de implementar estrategias y planes de mejora continua con el objetivo de optimizar su entorno de trabajo, alcanzar objetivos de la institución y su adecuado desempeño. Además, esta tesis me facilitará obtener la licenciatura en Trabajo social.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

1.5.2 Hipótesis específicas

La autorrealización se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

El involucramiento laboral se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

La supervisión se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

La comunicación se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Las condiciones laborales se relacionan de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Clima organizacional

2.1.1 Definiciones

Litwin & Stringer (1968) sostienen que la manera en que los trabajadores interactúan socialmente se ve influenciada por la cultura de la organización, pero también comprende actitudes y motivaciones que son cruciales para comprender a los colaboradores, puesto que pertenecen a la estructura y merecen ser escuchados.

Palma (2004) señala que construye a partir de cómo los empleados experimentan su trabajo día a día, considerando aspectos como la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, la identificación con sus funciones y la calidad de la guía que reciben de sus superiores, condiciones laborales, comunicación en conjunto con sus demás compañeros permite evaluar medidas con la finalidad de optimizar los procesos de manera permanente.

El conocimiento del diagnóstico individual y grupal es importante dentro de las empresas, puesto que a partir de ellos se logra tomar decisiones para la mejora, teniendo en cuenta los usos y costumbres, las condiciones ambientales y el rendimiento; debido a que el humano es un ser dinámico e interdependiente.

Rodríguez Garcés (2021) afirma que los individuos se comportan de manera específica debido al clima laboral. Estos inciden en el funcionamiento de la organización, impactando su sensación de pertenencia y el mejoramiento de los servicios que proporciona, así como su efectividad, eficiencia, repercusión social y rendimiento global.

Chiavenato (2000), sostiene que es captado por los empleados puesto que tienen una influencia directa con ellos, es por eso que estas cualidades deben estar bien estructuradas para evitar que el personal se sienta cómodo e identificado con su institución.

Chiavenato (2008) precisa al clima organizacional como característica del entorno en donde se desenvuelven los colaboradores en el cual la conducta se ve influenciada. Es por ello la relevancia de la comunicación efectiva, liderazgo y reconocimiento, puesto que son grandes motivadores para promover la activa participación en la definición de estrategias.

En lo referente al concepto de clima organizacional Griffin y Moorhead (2010) señalan que la apreciación individual, se define como patrón recurrente de comportamiento, actitudes y sensaciones que caracterizan el desarrollo de la institución, se centra en las condiciones actuales de una entidad y en cómo estas influyen en las relaciones interpersonales y en los resultados del trabajo.

Gan y Berbel (2007) definen que tiene un impacto en el acuerdo y el reconocimiento de los colaboradores. Es probable que una empresa con un entorno laboral positivo tenga un elevado nivel de reconocimiento para cada integrante.

Bordas (2016) argumenta que el ambiente donde desarrollan sus actividades debe ser comprendida por los trabajadores como un lugar satisfactorio para ellos, la cual se vincula con la productividad, la falta de asistencia y la tasa de rotación. De forma parecida, investigaciones han evidenciado que hay una correlación relevante entre el ambiente de sus labores y el agrado de los empleados, del cliente y el triunfo de la organización a largo plazo.

Según García et al. (2020), las cualidades del ambiente laboral, donde se desarrollan las actividades de la empresa, dan forma al clima organizacional. De forma similar, García (2020) presenta la teoría del campo, haciendo referencia a Lewin (1935), Brunet (1997) y Ployart et al. (2014), los cuales analizan elementos vinculados con la cognición, los sentimientos y las conductas de los individuos que forman parte de la compañía, indica que los recursos abarcan

los componentes tangibles proporcionados a los empleados para realizar sus tareas. Cuando existen carencias en este ámbito, la incomodidad crece, lo que puede motivar a los empleados a buscar alternativas o incluso a considerar cambiarse a otro empleo donde se les proporcionen los recursos necesarios.

Las Características de Clima Laboral se establecen en cuanto a diferentes factores; de acuerdo a Palma (2004), el clima organizacional contiene los siguientes aspectos:

Condiciones laborales: compuesto por elementos que facilitan el desempeño de los miembros de la compañía, siendo los elementos psicosociales, materiales y económicos que contribuye a la eficacia de las funciones. Siendo clasificadas como ausentes e inseguras.

Proceso psicológico: como persona o conjunto, se desarrolla en actividades; lo que incluye competencias, comportamientos, puntos de vista y principios, aspectos clave para promover un adecuado funcionamiento de la organización.

Resultados organizacionales: Palma define esta característica como la productividad, la cultura dentro de la organización y el rango de satisfacción laboral. Su relevancia se encuentra en que son indicadores fundamentales para evaluar si la organización opera adecuadamente o presenta dificultades. Engloba factores como la baja productividad, una cultura organizacional débil o dividida, y la insatisfacción de los trabajadores.

2.1.2 Teorías sobre Clima organizacional

A. Teoría de Litwin y Stringer

El concepto que plasmaron Litwin y Stringer (1968) sostiene que el clima de la organización está formado por una variedad de factores, por ello que es un concepto que abarca todas las facetas de una organización.

De acuerdo con Litwin y Stringer, hay nueve dimensiones que podrían describir el ambiente presente en una compañía. Cada una de ellas está interconectada a elementos específicos de la empresa, tales como:

Estructura: Plasma la impresión de los colaboradores sobre las normas, procedimientos, etc., que involucre el desarrollo de su trabajo.

Responsabilidad: El desarrollo de las toma de decisiones en el entorno laboral. Se denota la responsabilidad de realizar funciones sin tener que pasar por doble revisión.

Recompensa: Es la representación de una retribución por el trabajo bien realizado. Se utiliza para dar incentivo o premio que castigo.

Desafío: Son los hitos que se presentan en el trabajo a medida que la institución se involucra más en el mercado laboral, por las competencias que nacen día a día

Relaciones: Es el análisis de las interacciones entre compañeros de trabajo, superiores y subalternos.

Cooperación: Es la asistencia por parte de pares o superiores hacia otro personal. El respaldo recíproco en todos los estratos dentro de la organización.

Estándares: Se trata de la apreciación por parte de integrantes respecto a la importancia cuando las organizaciones emiten las normas de desempeño.

Conflictos: La aceptación sobre las opiniones de los pares como superiores sin caer en situaciones en las que se vean dañados tanto física como psicológicamente, se buscan las soluciones tan pronto aparezcan.

Identidad: Es la representación de cómo se entiende la vinculación de un empleado a la organización y que se manifieste en la sincronización de los objetivos individuales con la entidad.

B. Teoría de Rensis Likert

Likert (1968) sostiene que la percepción de las circunstancias organizacionales y la practica administrativa influyen directamente en la respuesta de los colaboradores.

Likert identifica tres clases de variables que caracterizan las propiedades únicas de una organización, moldeando la forma en que cada persona experimenta su entorno. En este contexto se menciona:

- Variables causales: Son variables autónomas, orientadas a indicar que la institución es cambiante y evoluciona debido a la influencia del sistema económico. Se consideran entre ellas las habilidades y actitudes.

- Variables intermedias: Se enfocan en analizar elementos como la motivación, el desempeño, la comunicación y los resultados organizacionales, que se ven influenciados por factores como la voluntad de los colaboradores, el rendimiento individual y colectivo, y la calidad de los procesos de comunicación y decisión.

- Variables finales: Resultan de la combinación de las variables causales y las intermedias, que se enfocan en los hallazgos logrados en función de la productividad, pérdida y ganancia.

2.1.3 Dimensiones de Clima organizacional

Para Palma (2004, citado por Montaldo, 2023): los siguientes son los indicadores fundamentales que influyen en el ambiente de una organización:

- Autorrealización: Consiste en medir la percepción de las opiniones de los trabajadores en cuanto a las oportunidades de ascender que se les presentan.
- Involucramiento laboral: Compromiso activo con la preservación y fomento de los valores corporativos.

- Supervisión: Tomar en cuenta el respaldo proporcionado por su superior en el trabajo a fin de garantizar la eficacia en la realización de las actividades que componen su labor cotidiana.
- Comunicación: Es el grado de sencillez, transparencia, consistencia y exactitud de la información proporcionada relacionada con las tareas de la empresa hacia el colaborador interno o externo.
- Condiciones laborales: Identificación de la institución hacia los empleados de forma material, económica y/o psicosocial, proporcionando un desarrollo más óptimo en la realización de las tareas asignadas.

Considerando estas dimensiones de la autora Palma, ampliaremos su conceptualización analizando sus indicadores.

2.1.4 Papel del Trabajador Social en Clima organizacional

El mal clima laboral o la insatisfacción de los empleados se extienden más allá del trabajo, impactando en las vidas personales, incluso algunas veces afectando a los empleados con sus familiares.

La promoción del clima organizacional es una de las responsabilidades del Trabajador Social, lo que promueve una evaluación exhaustiva de la situación actual, identificación de capacidades y potencialización de habilidades.

La investigación que realizó García et al. (2015) declararon que el trabajador social que se desarrolla en el área de bienestar social promueve la orientación, administración, gestión, capacitación y movilización a través de programas y estrategias para asegurar el empoderamiento de los colaboradores.

Esta investigación se enfoca en el ambiente organizacional, es crucial tener en cuenta la función del Trabajador Social en el rendimiento de este área. De acuerdo con esto, el

trabajador social tiene la responsabilidad de asegurar el fortalecimiento de la empresa y sus talentos, mediante la introducción de estrategias y/o proyectos que promuevan un_entorno laboral saludable.

En el proceso de gestión humana es importante la participación del trabajador social en dentro de la empresa, ya que es esencial que las personas encuentren en su trabajo no solo una fuente de ingresos para cubrir sus necesidades económicas, sino también un lugar donde puedan desarrollar, madurar y desarrollar sus capacidades y su personalidad a través del trabajo.

Según Vélez Santana et al. (2020) el clima laboral que aborda el trabajador social esta asociado a un alto nivel de compromiso genera una mayor satisfacción productiva y social de la empresa y sus empleados. Este ambiente de trabajo se forma en medio de una serie de conflictos, transformaciones y restricciones que impactan en el potenciamiento de las capacidades y destrezas de los trabajadores que deben enfrentar para alcanzar niveles óptimos de desempeño. Por lo tanto, el trabajador social debe lidiar con los obstáculos que ayudan a crecer la organización.

2.2 Rotación de personal

2.2.1 Definiciones

Chiavenato (2000), señaló que este concepto mide el flujo de empleados dentro y fuera de una organización, mostrando cómo el entorno externo incide en la estabilidad de la plantilla.

Rodríguez (2001) describe la rotación de personal como el que impacta en los costos primarios y secundarios de la rotación de personal. Los costos primarios se refieren a los costos que la compañía incurre al contratar personal y ocupar puestos vacantes, mientras que los costos secundarios se definen como los gastos que la compañía realiza durante el periodo en que se mantiene la vacante. Los gastos relacionados con la sustitución de recursos humanos comprenden el reclutamiento, la elección, la capacitación y el despido.

Reyes (2001), precisa a la fluctuación de personal como un fenómeno en que el trabajador ya sea por un tema personal que decide desvincularse con la empresa, generando una serie de desencadenantes para poder suplir la vacante ausente.

2.2.2 Ventajas de rotación de personal

Según Reyes (2001), existen ventajas referentes a la rotación, puesto que las empresas cuentan con personal joven, es por ello que, debido a que recién se están integrando al mercado laboral puede haber una rotación superior a la normal.

Otro punto sobre las ventajas es que los nuevos ingresos tienen una remuneración reducida a comparación del personal que lleva más tiempo laborando. Por otro lado, habrá salida del personal debido a que se ve influenciado por la antigüedad laboral y es por ello que solicitan su retiro por jubilación.

A pesar de exponer ventajas de la rotación, las desventajas tienden a ser significativas ya que se debe investigar para hallar un equilibrio en la empresa. El estudio mencionado se debe realizar por cada puesto de trabajo.

2.2.3 Desventajas de rotación de personal

Los obstáculos derivan en que los trabajadores es el importe que implica el realizar nuevos trámites de convocatoria, la capacitación de los nuevos ingresos, la escasa eficiencia en el puesto de trabajo, la falta o poca experiencia, etc.

Pigors y Myers (2016) indican los siguientes como componentes de costo:

• Costos del departamento de empleo – el proceso que se emplea para contratar a un personal nuevo.

• Costos de entrenamiento – es el tiempo que toma capacitar al nuevo trabajador a través de un entrenador.

• Costo del tiempo extra de trabajo, debido a ser personal nuevo, necesita tener tiempo para producir la cantidad establecida.

2.2.4 Job Hopping

Pandey (2019) sostiene que es una situación que se está presentando de manera común entre millennials y puede ser un gran problema en la gestión de talento de las compañías. Pero pese a ello, existen oportunidades frente a esta situación.

El Job Hopping se define fundamentalmente como el hábito de cambiar de trabajo o de carrera con frecuencia. No obstante, esto es solo el inicio; esta práctica está acompañada por una fuerte motivación profesional y diferentes enfoques estratégicos en el ámbito laboral que la apoyan.

El hábito de cambiar de trabajo de manera frecuente ha generado bastante controversia en el pasado. Muchas organizaciones miraban con recelo los currículums que incluían una larga lista de empleadores anteriores. Sin embargo, en años recientes, esta perspectiva ha evolucionado, y las nuevas generaciones de job hoppers traen consigo muchas ventajas.

Briceño (2022), en su informe, reporta que según la Oficina de Estadísticas Laborales de EE.UU., los empleados menores de 34 años tienden a cambiar de empleo con mayor frecuencia (con un promedio de 1,3 años para los trabajadores de 20 a 24 años en enero de 2020, en comparación con 4,9 años para el grupo de 35 a 44 años). Esta tendencia ha llevado a una disminución en los años promedio que los trabajadores pasan en una misma empresa desde 2010.

Según un estudio llevado a cabo en LinkedIn en febrero de 2022, que encuestó a más de 20,000 empleados en Estados Unidos, el 25 % de los trabajadores de la Generación Z y el

23 % de los millennials tenían previsto dejar sus empleos actuales dentro de los próximos seis meses (Briceño, 2022).

2.2.5 Actitudes de los job hopping

Ajzen (2005) indica que las intenciones de las personas influyen en el comportamiento, pero no todas las intenciones se llevan a cabo.

Son determinados por tres tipos de creencias destacadas: creencia conductual, creencia normativa y controlar la creencia.

Ajzen (2002) indicaba que las creencias conductuales son los posibles resultados o características de una conducta. Las actitudes de las personas hacia un comportamiento particular se derivan de sus creencias sobre ese comportamiento. Cada creencia asociaría un comportamiento específico con posibles consecuencias o costos después de hacerlo.

Nuestras actitudes se basan en cómo percibimos el comportamiento, si es de manera positiva o negativa. Mantener actitudes positivas sobre el comportamiento del job hopping podría aumentar la probabilidad de seguir aumentando la rotación de una empresa a otra.

La creencia normativa se refiere a la creencia que uno tiene sobre las expectativas de otras personas, es decir, la presión social. Se trata sobre que otras personas estén de acuerdo o en desacuerdo con su comportamiento en particular. La creencia normativa puede afectar la presión social percibida al realizar un comportamiento. (Ajzen, 2002)

Es evidente que la mayoría de los empleadores no prefieren que sus colaboradores abandonen su puesto en un corto período de tiempo y registren bajas, esto genera una desaprobación hacia los comportamientos de job hopping. (Bills, 1990)

La motivación puede ser uno de los factores de los empleadores que puede proporcionar una explicación sobre los frecuentes cambios de trabajo de los empleados.

Si la motivación hacia los colaboradores es menor o casi inexistente, como respuesta tendrá personal que se retira de la organización. Mientras tanto, los compañeros también tendrían un papel en el impacto de sus creencias normadas sobre la rotación de empleo.

La creencia de control explica sobre la existencia de factores que podrían ayudarlos o detenerlos a llevar a cabo una conducta particular. (Ajzen, 2002). La creencia de tener o no tener recursos y oportunidades se basa en las experiencias que ha tenido y ha influido en su comportamiento. Otro factor que hace que los empleados cambien de trabajo con frecuencia es la disponibilidad de empleo. Esto nos da una respuesta ante el comportamiento de las personas de cambiar de trabajo, mientras piensen que pueden encontrar otro trabajo fácilmente, es más probable que abandonen sus puestos de trabajo actuales (James, 1991).

2.2.6 Dimensiones de rotación de personal

A. Rotación forzosa

Reyes (2001) indica que esto se da debido a circunstancias que están ajenas a la persona, por ejemplo, el fallecimiento, la jubilación, por incapacidad permanente que le impida realizar sus funciones de manera permanente y una enfermedad que hace que el personal se ausente varios días.

B. Rotación voluntaria

Reyes (2001) describe en la situación donde los trabajadores encuentran mejores beneficios tanto laborales como económicos, realizando que renuncien para dirigirse a otra entidad. En esta rotación también se tiene en cuenta el despido justificado, por haber cometido algún tipo de infracción. Es fundamental que la secuencia de selección se lleve a cabo de forma adecuada. para que no haya malentendidos al momento de integrarlos y terminan retirándose porque no fue lo que se acordó en un principio. La última razón se puede dar por razones

personales o familiares, este grupo social juega un puesto crucial debido a que la rotación es provocada por un cambio de domicilio.

C. Movilidad (cambio) interno del personal

Reyes (2001) comenta es aquella donde el vínculo sigue vigente entre el colaborador y la empresa pero que ya no se encuentra en la misma área de cuando ingresó por primera vez.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Enfoque de investigación

Se utilizó un enfoque cuantitativo. Según Rodríguez (2010), es la investigación de los hechos y causas de los fenómenos sociales y considera mínimamente las condiciones subjetivas de los individuos. Se basa en herramientas a través de la recopilación y análisis de data demográficos a través de censos y encuestas cuantitativos aptos para análisis estadístico, lo cual permite comprobar, validar o rechazar las relaciones entre variables definidas de forma operativa. Además, los resultados de estudios cuantitativos generalmente se presentan mediante tablas estadísticas, gráficos y análisis numéricos.

3.1.2 Tipo de investigación

Estudio de tipo básica, según lo define Carrasco (2014), lo que implica que no persigue objetivos específicos, sino que el objetivo es expandir y enriquecer el saber científico existente acerca de la realidad.

La estructura del estudio fue no experimental, de corte transversal y correlacional. Según Carrasco (2014), este tipo de investigación posee la capacidad de facilitar al investigador el análisis y estudio de las conexiones entre sucesos y fenómenos de la realidad, con el objetivo de entender la influencia o la falta de esta, además de la correlación entre las variables en estudio.

3.2 Ámbito temporal y espacial

3.2.1 Ámbito temporal

Se desarrolló a lo largo del tiempo comprendido entre febrero y mayo de 2024. Tiempo en el cual la investigadora cumplió con las fases de la investigación científica que abarca desde

la idea de investigación hasta la comunicación de la misma. Asimismo, en este tiempo se cumplió con los procedimientos establecidos por la Universidad.

3.2.2 Ámbito espacial

Se realizó en la Empresa Vistony, ubicado en el distrito de Ancón que corresponde a la región Lima.

3.3 Variables

3.3.1 Definición conceptual de Clima Organizacional

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima Organizacional	Es una apreciación en el cual el vinculado se cuestiona en base a su ambiente laboral y en relación a oportunidades de crecimiento, una participación en las tareas, supervisión de las tareas, condiciones de trabajo, y comunicación con sus otros colegas facilita la evaluación de medidas cautelares y revisoras para robustecer a la empresa. Chiavenato (2008)	El clima organizacional, es la condición de trabajo, que mide con la dimensiones: Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales mediante un cuestionario estandarizado propuesto Palma (2007)	Autorrealización	Es la valoración que el empleado hace de las oportunidades laborales que se le presentan.	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
			Involucramiento laboral	Reconocimiento de los valores y dedicación al cumplimiento y crecimiento de la organización.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
			Supervisión	Evaluaciones de la eficiencia de los jefes en la supervisión.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48
			Comunicación	Es la identificación y medición de la velocidad y constancia en la entrega de información precisa.	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 19
			Condiciones laborales	Análisis de los recursos imprescindibles para el cumplimiento de los objetivos.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

3.3.2 Definición conceptual de Rotación de Personal

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Rotación de personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Rotación de personal	La rotación de los trabajadores es la el acuerdo tomada por el empleado ya sea por un tema personal que decide desvincularse con la empresa, generando una serie de desencadenantes para poder suplir la vacante ausente. Reyes (2001)	La rotación de trabajo es la decisión del trabajador, que se mide con la dimensiones: Rotación forzosa Rotación voluntaria Movimiento interno propuesto Reyes (2001)	Rotación forzosa	Debido a circunstancias que están ajenas a la persona.	1,2,3,4,5
			Rotación voluntaria	Los trabajadores encuentran mejores beneficios tanto laborales como económicos, realizando que renuncien para dirigirse a otra entidad.	6,7,8,9,10,11
			Movimiento interno	El vínculo sigue vigente entre el colaborador y la empresa, pero en diferente puesto del que entró	12,13

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Carrasco (2014) describe al conjunto de la población como la totalidad de un subgrupo o la suma de las partes, más conocidas como unidades de análisis, que poseen las características requeridas para comprender, que forman parte de todo el conjunto.

La población estuvo integrado por 88 trabajadores del área de producción de la empresa Vistony.

3.4.2 Muestra

La muestra estuvo compuesta por 88 colaboradores, considerando una muestra censal que excluya a aquellos que no cumplieron con los criterios para participar de este estudio.

Según Carrasco (2006) es un conjunto que representa a la población elegida para conseguir datos precisos sobre el grupo completo.

3.4.3 Muestreo

Se utilizó un muestreo que fue no probabilístico de tipo censal, abarcando a todos los individuos de la población.

3.5 Instrumentos

Según Carrasco (2006), los instrumentos registran los datos observables el cual contribuyen a representar los conceptos y/o las variables con el objetivo deliberado de crear una dictamen en aquellos que se analizan o se buscan entender, de acuerdo al interés de cada disciplina.

3.5.1 Ficha técnica del instrumento 1

- Nombre del instrumento : Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma
- Año de publicación : 2004
- Autor : Sonia Palma
- Finalidad : Evaluar 5 dimensiones del clima organizacional.
- Administración : Grupal
- Tiempo de aplicación : 20 minutos
- Confiabilidad : 0.9 - Alfa de Cronbach
- Validez : 0.794 - Juicio de expertos

Tabla 3

Baremo de la Escala de Clima Organizacional

Niveles	**Rangos**				
	D1	**D2**	**D3**	**D4**	**V1**
Alto	38-50	38-50	38-50	38-50	184-250
Moderado	24-37	24-37	24-37	24-37	117-183
Bajo	10-23	10-23	10-23	10-23	50-116

3.5.2 Ficha técnica del instrumento 2

- Nombre del instrumento : Rotación de personal
- Año de publicación : 2024
- Autor : Olenka Trinidad López Conchatupa
- Finalidad : Evaluar los factores de rotación

- Administración : Grupal
- Tiempo de aplicación : 15 minutos
- Confiabilidad : 0.8 – Alfa de Cronbach
- Validez : 0.9 - Juicio de expertos

Tabla 4

Baremo del instrumento Rotación de personal

Niveles	**Rangos**			
	D1	**D2**	**D3**	**V1**
Alto	19-25	23-30	8-10	49-65
Moderado	12-18	15-22	5-7	31-48
Bajo	5-11	6-14	2-4	13-30

3.5.3 Confiabilidad de instrumento

Tabla 5

Alfa de Cronbach sobre el instrumento de rotación del personal

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.8	10

En la tabla señala que el Alfa de Cronbach es de 0.8, un valor superior a 0.7, lo que se encuentra dentro del rango aceptable. Por ello, se puede concluir que el instrumento es confiable para su uso.

Criterios de inclusión:

Para que forme parte de la muestra de estudio, las unidades de análisis consideró los siguientes requerimientos:

- Estar de acuerdo en participar de la investigación.
- Estar presente el día del recojo de información.
- Responder todos los enunciados.
- Elegir una sola respuesta por cada enunciado.
- Tener un tiempo mayor de 3 meses laborando.

Criterios de exclusión:

Para que se tengan en cuenta que son parte de la investigación, las unidades de análisis no presentaron ninguna de las siguientes condiciones:

- No estar de acuerdo en participar de la investigación.
- No estar presente el día del recojo de información.
- Dejar enunciados sin responder.
- Elegir más de una alternativa para un enunciado.
- Haber tenido más de 6 meses de licencia durante el año 2023.

3.6 Procedimientos

Inicialmente, se obtuvo la autorización de la empresa para realizar la investigación, asegurando que se cumplen las políticas corporativas y la normativa legal aplicable. Posteriormente, se diseñó formularios digitales que faciliten la recopilación de datos, garantizando una estructura adecuada para las variables de interés y optimizando la consistencia y facilidad de procesamiento.

Antes de reunir los datos, se comunicó a los participantes del propósito y alcance de la investigación, solicitando su consentimiento informado. Este consentimiento respetará el derecho a la seguridad de información personal, cumpliendo con los estándares éticos de investigación.

Una vez consentidos, se procedió al registro de información (dateo) en un banco de datos de Excel. Este paso facilitó una organización meticulosa y una revisión inicial de la coherencia y completitud de los datos.

Se realizó la exclusión de data, donde se revisó las entradas para detectar y corregir errores, datos atípicos o ausentes y duplicidades. La limpieza es esencial para la calidad del análisis estadístico y se hizo antes de la importación de los datos al software SPSS.

3.7 Análisis de datos

Posteriormente, se usó la herramienta de SPSS para efectuar las pruebas de normalidad y descriptivos frecuentistas, correlaciones de Spearman según la normalidad para cada una de las interrogantes planteadas. Los hallazgos se interpretaron de acuerdo a la literatura existente y las teorías del marco teórico establecido, que permitió generar recomendaciones prácticas para la mejora de la variable clima y disminución de rotación.

3.8 Consideraciones éticas

Se preservó la identidad de las personas quienes formaron parte de la población de estudio y se respetó su participación voluntaria.

Se elaboró el presente documento de investigación haciendo uso de la norma APA para preservar la autoría de las referencias elegidas en el desarrollo del trabajo y la consideración a los autores que cada día mejoran el campo de las ciencias sociales.

No se alteraron los resultados logrados para transmitir los hallazgos del estudio, por lo tanto, el grado de confianza en la publicación de los mismos refleja lo que realmente está ocurriendo en el contexto investigado.

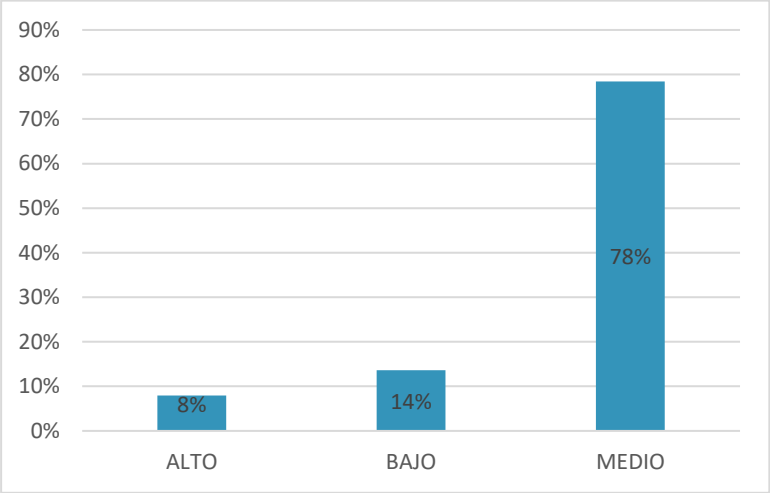
IV. RESULTADOS

4.1 Análisis univariado

4.1.1 Descripción de resultados

Figura 1

Representación de Clima Organizacional

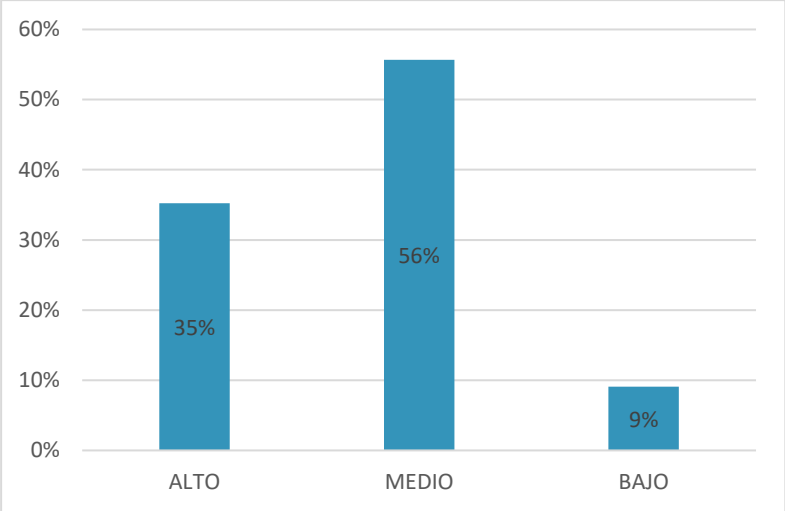


Interpretación:

En la Figura 1, se muestra que, 69 colaboradores encuestados representando un 78% consideran que el clima organizacional como un rango medio en la ejecución de sus labores en la empresa, el 8% consideran que se encuentra en un nivel alto y el 14% de personas encuestadas indica que el nivel es bajo. Por lo tanto, el análisis indica que los colaboradores frente al clima no tienen una buena percepción debido a posibles bajas motivaciones.

Figura 2

Representación de Autorrealización

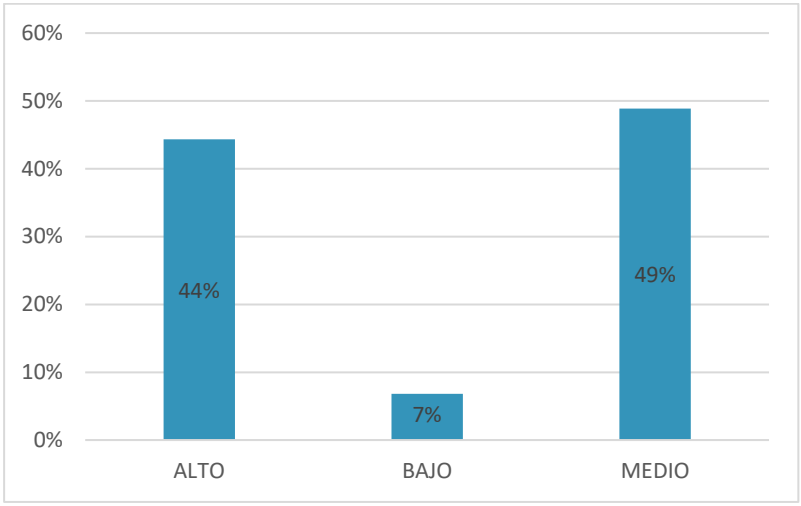


Interpretación:

En la figura 2 se muestra que la dimensión autorrealización del clima organizacional realizada a 88 encuestados, se destaca los resultados que el nivel medio es el más frecuente con un 56% del total; el 9% lo capta en el nivel bajo y un 35% lo percibe alto. Esto nos demuestra que si bien las posibilidades de desarrollo no son las ideales, hay un porcentaje que secunda indicando que se puede mejorar para tener una cantidad mayor en el nivel alto.

Figura 3

Representación de Involucramiento

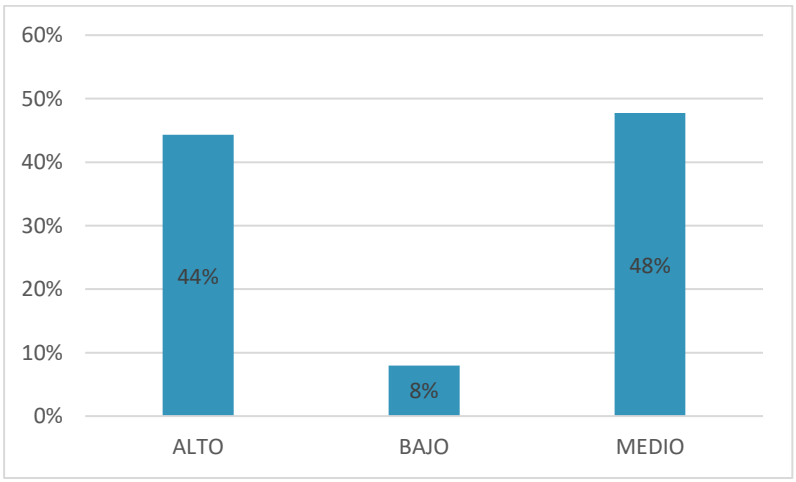


Interpretación:

La figura 3, detalla hallazgos de la dimensión involucramiento del clima organizacional, demostrando que el 49% de colaboradores perciben la dimensión a nivel medio; le sigue un 44% de nivel alto mientras que un 7% lo captan a un nivel bajo.

Figura 4

Representación de Supervisión

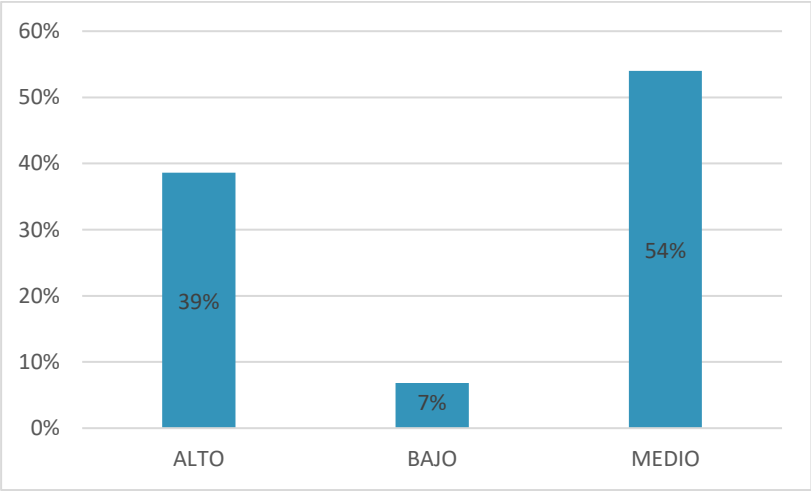


Interpretación:

Según se visualiza la figura 4, el 48% de colaboradores expresó que perciben a un nivel medio acerca de la Supervisión que reciben en sus labores; como segundo, un 44% de nivel alto y por último un grupo de encuestados indica un 8% a nivel bajo.

Figura 5

Representación de Comunicación

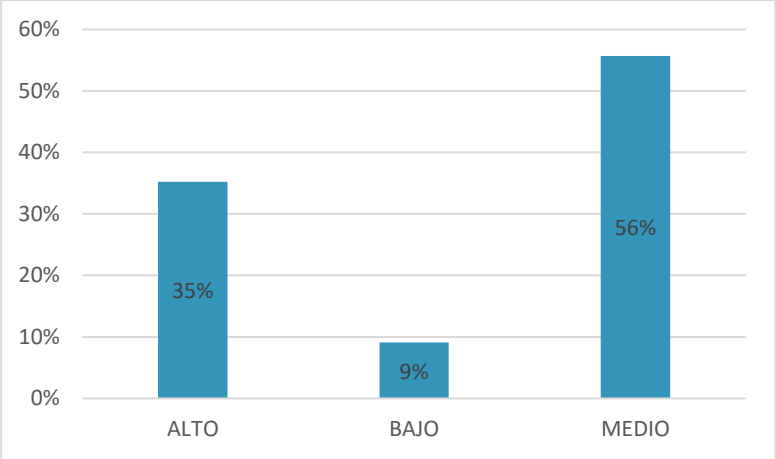


Interpretación:

En la figura 5 se observa al 54% de empleados encuestados, indica que existe una Comunicación a nivel media; mientras que un 39% representa el nivel alto y un 8% a un nivel bajo.

Figura 6

Representación de Condiciones

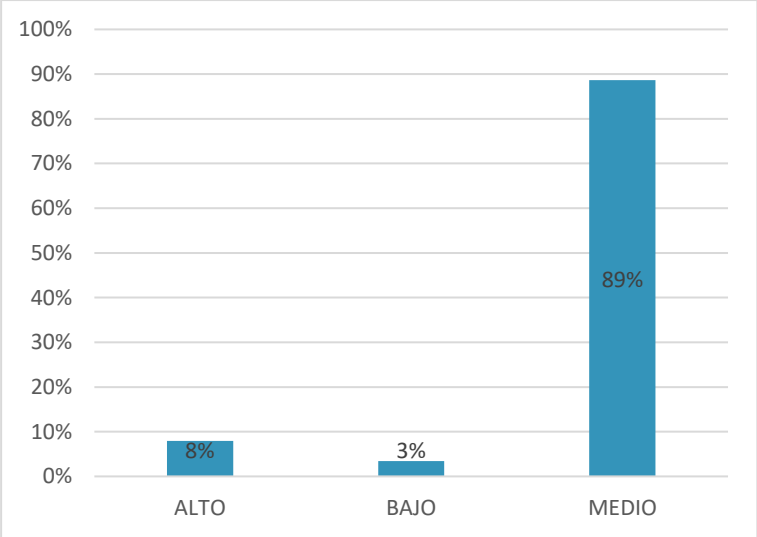


Interpretación:

En la figura 6 nos muestra que representando un 56% del total de encuestados expresó que tienen un nivel medio de Condiciones laborales en la compañía. Con un 35% indicó que es un nivel alto y finalizando un 9% del total manifiesta que son bajas las condiciones en la empresa.

Figura 7

Representación de Rotación de personal

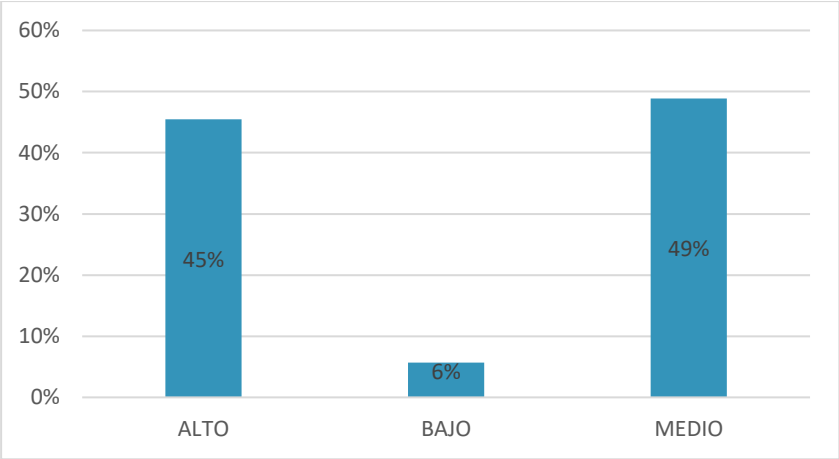


Interpretación:

La figura 7, detalla que 78 colaboradores representados en un 89% percibió a un nivel medio la conflictiva variable de Rotación, 7 de los colaboradores representados en un 8% consideran a la variable dentro de la empresa como alto y 7 personas encuestadas que representa 1% indica que el nivel es bajo.

Figura 8

Representación de Rotación forzosa

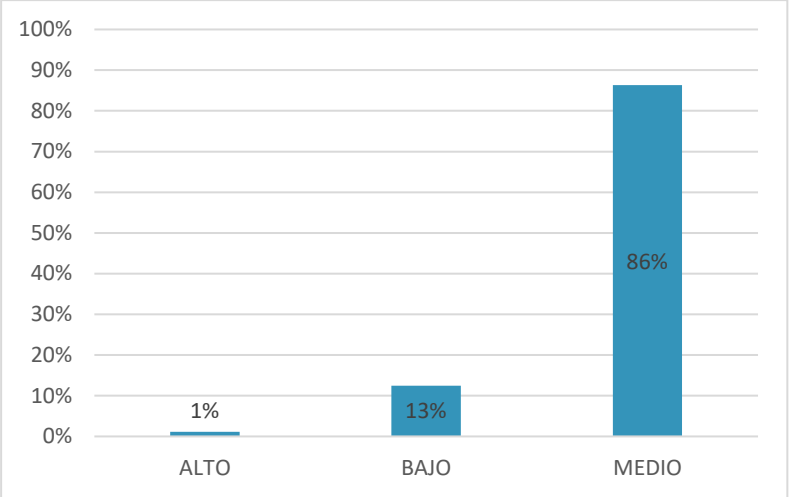


Interpretación:

En la figura 8 se estima el nivel medio tiene la mayor frecuencia con una representación de Rotación forzosa con un 49%, el siguiente nivel que tiene mayor frecuencia es el alto con un 45% y por último el bajo con un 6%.

Figura 9

Representación de Rotación voluntaria

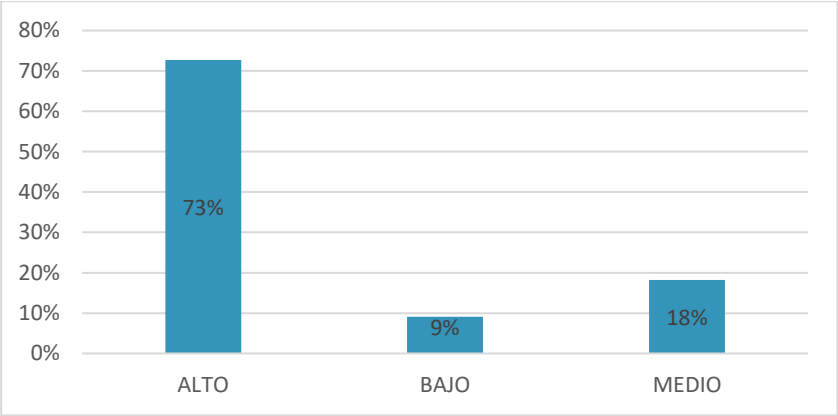


Interpretación:

La figura 9 corresponde a la dimensión Rotación voluntaria nos muestra que el nivel medio es el de mayor frecuencia, obteniendo un 86% del total de encuestados. El nivel bajo se presenta con una frecuencia de un 13% y finalizando con el nivel medio con 1% del total.

Figura 10

Representación de Movimiento interno



Interpretación:

La figura 10 corresponde a la dimensión Movimiento interno en ella nos muestra que el nivel alto es el de mayor frecuencia, representando un 73% del total de encuestados, posteriormente se obtiene al nivel medio con un 18% de la totalidad y un 9% que representa al nivel bajo.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis estadística general.

Hi: El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la rotación de personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Ho: El clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la rotación de personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Tabla 6

Correlación entre Clima organizacional y Rotación de personal

		Clima organizacional	Rotación de personal
Clima organizacional	Correlación de Spearman	1.000	-0.2
	Sig. (Bilateral)		< 0.05
	N	88	88
Rotación de personal	Correlación de Spearman	-0.2	1.000
	Sig. (Bilateral)	< 0.05	
	N	88	88

Interpretación:

Según lo que se muestra en la tabla 6, al realizar la contrastación con el estadístico Rho de Spearman se tuvo una relación leve y con significancia inferior al umbral del 0.05, esto significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, Asimismo, el coeficiente R indica un valor de -0,2. Lo cual significa que entre la variable clima organizacional y rotación del personal

hubo una relación negativa y leve. Esto es, a un mejor clima laboral disminuye levemente el problema de la rotación del personal

4.2.2 Hipótesis estadísticas específicas.

Hipótesis estadística específica 1

Hi: La autorrealización se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024

Ho: La autorrealización no se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Autorrealización y Rotación de personal

		Autorrealización	Rotación de personal
Autorrealización	Correlación de Spearman	1.000	-0.3
	Sig. (Bilateral)		< 0.05
	N	88	88
Rotación de personal	Correlación de Spearman	-0.3	1.000
	Sig. (Bilateral)	< 0.05	
	N	88	88

Interpretación:

La tabla 7 obtuvo el resultado de significancia inferior al umbral del 0.05, aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. No obstante, el coeficiente Rho de -0,3 muestra que entre la relación entre dimensión autorrealización y variable rotación del personal fue relación negativa y leve. Por lo tanto, una mejor autorrealización reduce de manera moderada el problema de rotación.

Hipótesis estadística específica 2

Hi: El involucramiento laboral se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Ho: El involucramiento laboral no se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión Involucramiento con Rotación de personal

		Involucramiento	Rotación de personal
Involucramiento	Correlación de Spearman	1.000	-0.2
	Sig. (Bilateral)		< 0.05
	N	88	88
Rotación de personal	Correlación de Spearman	-0.2	1.000
	Sig. (Bilateral)	< 0.05	
	N	88	88

Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la tabla 8, se obtuvo el resultado de significancia inferior al umbral del 0.05, con lo cual se acoge la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, también, el coeficiente R indica un valor de -0,2, en otras palabras, la dimensión involucramiento laboral y la variable rotación del personal tuvo una relación negativa y leve.

Hipótesis estadística específica 3

Hi: La supervisión se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Ho: La supervisión no se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión Supervisión con Rotación de personal

		Supervisión	Rotación de personal
Supervisión	Correlación de Spearman	1.000	-0.1
	Sig. (Bilateral)		.2
	N	88	88
Rotación de personal	Correlación de Spearman	-0.1	1.000
	Sig. (Bilateral)	.2	
	N	88	88

Interpretación:

La tabla 9, arroja el resultado de significancia superior al umbral del 0.05, admitiendo la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna, es decir, la dimensión Supervisión no tiene una relación de manera significativa con la variable rotación del área de producción de la organización Vistony, Ancón, 2024. Sin embargo, el coeficiente de correlación es de -0.1, lo que indica que es baja y leve.

Hipótesis estadística específica 4

Hi: La comunicación se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Ho: La comunicación no se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión Comunicación y Rotación de personal

		Comunicación	Rotación de personal
Comunicación	Correlación de Spearman	1.000	0.069
	Sig. (Bilateral)		.5
	N	88	88
Rotación de personal	Correlación de Spearman	0.069	1.000
	Sig. (Bilateral)	.5	
	N	88	88

Interpretación:

La tabla 10 muestra un nivel de significancia superior al umbral de 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis alternativa, sugiriendo que no existe relación entre la dimensión de Comunicación y la rotación en el área de producción de la empresa Vistony, ubicada en Ancón, en 2024. No obstante, el coeficiente de correlación es de 0.069, lo que indica una relación baja y positiva.

Hipótesis estadística específica 5

Hi: Las condiciones laborales se relacionan de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Ho: Las condiciones laborales no se relacionan de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión Condiciones y Rotación de personal

		Condiciones	Rotación de personal
Condiciones	Correlación de Spearman	1.000	-0.3
	Sig. (Bilateral)		< 0.05
	N	88	88
Rotación de personal	Correlación de Spearman	-0.3	1.000
	Sig. (Bilateral)	< .05	
	N	88	88

Interpretación:

La conclusión presentada en la tabla 11 muestra un nivel de significancia por debajo de 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Esto indica que la dimensión de Condiciones está relacionada de forma significativa y leve con la rotación de personal en el área de producción de Vistony, ubicada en Ancón, en el año 2024.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación se ideó con la finalidad de demostrar la relación del clima organizacional con la rotación del personal del área de producción de la compañía Vistony, Ancón, 2024.

Este estudio de diseño no experimental, con un enfoque descriptivo-correlacional, que indaga explorar la correspondencia entre clima organizacional y rotación de personal. Se utilizó Escala de Clima Organizacional por Sonia Palma y el cuestionario diseñado de manera propia sobre la rotación. Este cuestionario se llevó a cabo a todos los colaboradores del área de producción, abarcando un censo de los 88 colaboradores de esa área.

En base con la hipótesis general planteada en esta investigación, se empleó el estadístico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis, obteniéndose una correlación leve y un nivel de significancia menor a 0.05. A su vez, el coeficiente r tiene como resultado un valor de -0.2, este valor negativo indica que, si el clima laboral mejora, la rotación de personal disminuye levemente, mostrando así una relación inversa entre ambas variables: cuando una aumenta, la otra tiende a disminuir. En relación al resultado obtenido, tenemos el estudio de Vásquez-Robles et al. (2022), en su estudio titulado “Clima Laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de Call center teleatento del Perú, Lima 2021”, el cual identificó una relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal, con un coeficiente de correlación de -0.578. Así mismo, cuentan con el respaldo de Chiavenato (2014) y García (2020), quienes afirman que un ambiente laboral negativo puede aumentar la rotación de personal, lo que motiva a los empleados a buscar alternativas para su crecimiento personal, tal como se refleja en la relación encontrada en este análisis.

Márquez et al. (2021), en su investigación titulada “Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro”, descubrieron la relación positiva entre las dos variables, con un valor de significancia inferior a 0.5, Mientras aumenta la rotación de personal, el clima organizacional se ve afectado negativamente. Por lo tanto, es esencial reducir la rotación del personal para el crecimiento de la empresa. Los datos proporcionados son un indicador fundamental de esta situación. Cuando los empleados están satisfechos en su lugar de trabajo, los resultados tienden a mejorar, lo que contribuye a disminuir tanto el índice de ausentismo como la rotación, y al mismo tiempo, incrementa la productividad y la calidad del trabajo.

En cuanto a la primera hipótesis específica, demostró que existe una relación significativa entre la autorrealización y la rotación de los colaboradores del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024. Es decir, los hallazgos revelaron una relación negativa y moderada entre la autorrealización y la rotación del personal, lo cual indica que a medida que mejora la autorrealización, el problema de la rotación del personal tiende a disminuir. Debido a que la autorrealización se basa en las oportunidades brindadas por el empleador, los estudios coinciden con Mina (2019), el cual menciona que proporcionar reconocimiento y recompensas adecuadas contribuye a crear un mejor ambiente laboral, promoviendo la satisfacción en el trabajo y reduciendo la posibilidad de rotación de personal. Además, concuerda con lo dicho por Chiavenato (2008) quién señala que el reconocimiento en el trabajo es gratificante para los trabajadores llevando a promover la estabilidad laboral.

La segunda hipótesis específica mostró una relación significativa entre el involucramiento laboral y la rotación de personal en el área de producción de la empresa Vistony, situada en Ancón, en 2024. Se identificó una correlación negativa y leve entre el

involucramiento laboral y la rotación de personal, lo que indica que al mejorar el involucramiento de los empleados, el problema de la rotación tiende a disminuir moderadamente. Según el estudio de González et al. (2021), que analiza el involucramiento y compromiso laboral junto con la rotación de personal, estas variables influyen de manera notable en la satisfacción de los trabajadores, lo que reduce la intención de renunciar y, en consecuencia, la rotación de personal. Asimismo, Rodríguez Garcés (2021) indica que tener en cuenta a los trabajadores mejora el desempeño de la organización, afecta positivamente su sentido de pertenencia y la mejora de los servicios que ofrece, así como su efectividad, eficiencia, impacto social y rendimiento general.

En relación con la tercera hipótesis específica, los resultados mostraron que la supervisión no tiene una relación significativa con la rotación de personal en el área de producción de la empresa Vistony, ubicada en Ancón, durante el año 2024. No obstante, este resultado es contradictorio con el estudio de Reyes (2020), quien halló una correlación negativa y débil entre el liderazgo y la rotación de personal. Esto sugiere que un liderazgo efectivo ayuda a disminuir la rotación, mientras que un liderazgo deficiente tiende a incrementarla. Trelles (2019), en su estudio, destaca que uno de los elementos clave de la supervisión es el apoyo de los superiores. En la fase inferencial de su investigación, este autor concluyó que existe una relación significativa entre el apoyo recibido y la rotación de personal, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.791, lo que refleja una fuerte correlación entre ambos factores.

En la cuarta hipótesis específica, los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre la comunicación y la rotación del personal en el área de producción de la empresa Vistony, en Ancón, durante el año 2024. Este hallazgo contrasta con el estudio de

Rojas (2021), que afirma que hay una relación entre la calidad de la comunicación laboral y el índice de rotación del personal en la Empresa de Traslado de Documentos Valorados en 2021. En su análisis inferencial, se observó una correlación significativa entre estas variables, con un valor de significancia (sig.) de 0.000, que se encuentra por debajo del margen de error establecido. Asimismo, el coeficiente de correlación Rho fue de 0.391, lo que indica una correlación positiva débil entre ambos componentes. Este valor, que se sitúa en el rango de 0.0 a 0.5, confirma la presencia de una correlación, aunque su intensidad es baja. También, González et al. (2023) concluye que si la comunicación entre los empleados no es fluida, se traduce en un alto grado de insatisfacción respecto a la interacción dentro del equipo de trabajo. Esto afecta notablemente el ambiente laboral, ya que para que una empresa progrese hacia un objetivo común, es fundamental que la comunicación sea óptima.

En la quinta hipótesis específica, se determinó que hubo una correlación negativa y débil con la dimensión Condiciones laborales y rotación de personal. A medida que, al mejorar las condiciones laborales, se observa una disminución en el problema de la rotación del personal, aunque esta relación puede ser considerada como débil. Parra, (2022), Las condiciones laborales adecuadas no solo contribuyen a mejorar la productividad y la calidad de los resultados, sino que también fomentan la seguridad y la comodidad en el lugar de trabajo. Por otro lado, la falta de estas condiciones puede generar inseguridad, incomodidad e incluso problemas de salud ocupacional, lo que a su vez puede aumentar el ausentismo y la rotación del personal. Es fundamental señalar cómo un ambiente de trabajo positivo puede influir favorablemente en la retención de empleados y, en consecuencia, en el éxito de la organización. A su vez, Bordas (2016) sostiene que el ambiente laboral propicio para sus tareas debe ser percibido por ellos como un espacio que les resulta satisfactorio, evidenciando que hay una

correlación relevante entre el ambiente de sus labores y el agrado de los empleados, del cliente y el triunfo de la organización a largo plazo.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Según el objetivo general, existe una correlación leve y beneficiosa entre el clima organizacional y la rotación de personal en el área de producción de la empresa Vistony, Ancón, en 2024. Sin embargo, los resultados de la encuesta mostraron una relación leve y negativa entre ambas variables, indicando que cuando una de las variables aumenta, la otra tiende a comportarse de manera opuesta.

6.2. Con respecto al objetivo específico 1, se pudo demostrar una relación favorable entre la autorrealización y la rotación del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024; obteniendo un resultado de -0.3 en la correlación de Spearman demostrando así una correlación negativa y leve, esto nos indica que, existe un comportamiento opuesto, si una variable disminuya, la otra aumenta.

6.3. Los obtenido demostraron una significancia positiva y de relación leve entre el involucramiento y rotación de personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024. Además, el producto obtenido de la prueba de Spearman muestran una significancia <0.05, también arrojan que la correlación es de -0.2, lo que significa que tienen una relación negativa y leve.

6.4. No se encontró interacción entre supervisión y rotación de personal en el área de producción de la empresa Vistony, Ancón, en 2024. La prueba estadística Rho de Spearman mostró una correlación leve de -0.1, con un valor de significancia bilateral de 0.2.

6.5. Los resultados del instrumento indican que no existe nexo entre la comunicación y la rotación de personal en el área de producción de la empresa Vistony, Ancón, en 2024. La prueba Spearman reveló una correlación leve de 0.069, con un valor de significancia bilateral de 0.5, lo que sugiere que es una correlación baja y positiva.

6.6. Existe una significancia positiva y de una correspondencia leve entre la variable condiciones y rotación del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024 a través de los resultados obtenidos por la prueba de Spearman demostraron una correlación de -0.3, lo que muestra una relación negativa y moderada entre las dos variables. Esto sugiere que, a medida que una variable aumenta, la otra tiende a disminuir.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se recomienda crear un plan de acción para optimizar el clima organizacional, donde se brinden las mejores condiciones de trabajo, el incentivo al colaborador para su compromiso e involucración con la empresa, en el cual se pueda expresar de manera libre y sentirse realizado, para que su desempeño en su puesto laboral sea eficiente, eficaz y afrontar la rotación del personal. Se recomienda a futuros investigadores que puedan implementar técnicas para contribuir a la regeneración del clima organizacional y puedan evaluar después a la manera longitudinal los efectos de esto en la rotación del personal, considerando los estudios mencionados anteriormente.

7.2. Se recomienda que todos los equipos de trabajo realicen procesos de mejora de habilidades en sus diversas actividades a través de capacitaciones tanto del personal interno como tercerizado. Se aconseja implementar este tipo de capacitación con frecuencia. Según los perfiles de los trabajadores de la muestra, es importante que se desarrollen profesionalmente y establezcan una armonía entre lo laboral y personal. Por lo tanto, se recomienda que los líderes mantengan el aprendizaje y las capacitaciones constantes. Además, se recomienda promover la creación de líneas de carrera, ya que podrían ser utilizadas como estrategia para impedir que se mantenga o incremente la fuga de talentos, ya que los cambios de ese puesto suelen ocurrir por razones externas al empleado o por descontento. La ejecución de esta recomendación estaría a cargo del área de Bienestar Social de la mano de jefaturas del área.

7.3. Se recomienda que el departamento de Capital Humano fortalezca el proceso de inducción con charlas, incluyendo fechas importantes para contar la historia de la empresa que en

algunos empleados no conocen; a su vez, compartiendo experiencias y destacando la importancia de actividades diarias que todos realizan para crear un propósito en cada trabajador. Se recomienda permanecer con las acciones de integración que viene realizando el área de Capital Humano puesto que existe programas que conmemoran los logros generados de cada personal a través de las buenas prácticas. Para esta recomendación, es crucial que los líderes del área comuniquen a su equipo el compromiso por medio de su trabajo y el propósito que los motiva.

7.4. Se recomienda que el equipo de Capital Humano realice un proceso de evaluación a los supervisores para el mejoramiento y fortalecimiento del liderazgo, para tener en conocimiento cómo evoluciona de manera positiva la supervisión. Se recomienda realizar constantes capacitaciones a favor del liderazgo y gestión. Se espera que lo mencionado sea beneficioso para el crecimiento profesional de cada líder y de las personas a su cargo, así como para la satisfacción del personal y la reducción de la fuga de personal en el área de producción.

7.5. Debido a que las actividades se desarrollan en una planta industrial, la empresa no permite una comunicación fluida debido a que está prohibido el uso de celulares personales dentro de la empresa, esto dificulta al proceso de toma de decisiones cuando el personal requiere ser escuchado al momento; lo que podría tener un impacto en el desarrollo del trabajo y el rendimiento de los empleados. Se sugeriría crear personal de apoyo convirtiéndolos en los portavoces de cada grupo formado en las líneas operativas y brindarle las herramientas necesarias para sus actividades como acceso a un walkie talkie o un celular para generar una comunicación más fluida de manera directa con sus superiores. Es esencial garantizar

el respeto hacia los empleados, y practicar la escucha activa contribuye a que se sientan valorados por sus líderes y compañeros.

7.6. Se recomienda la mejora de algunas condiciones laborales; entre ellas la infraestructura, se necesita habilitar más ventilación debido a que el personal en épocas calurosas el área se sobrecalienta generando incomodidad de trabajo y hasta existe efectos en su salud, nuevo mobiliario (mesas y sillas ergonómicas) en los casos necesarios, tener un espacio para que puedan descansar en su tiempo de refrigerio, evitando que descansen en el piso de sus áreas, es crucial evitar que estos puntos mencionados sean el resultado de la rotación de personal.

VIII. REFERENCIAS

Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 32*(4), 665-683. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x

Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior.* McGraw-Hill Education.

Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). *The Influence of Attitudes on Behavior.* En D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), The handbook of attitudes (pp. 173–221). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Asociación Peruana de Recursos Humanos. (18 de junio de 2024). *Retención de talento: el gran reto de las empresas*. APERHU. https://web.archive.org/web/20240714053525/https://aperhu.pe/retencion-de-talento-el-gran-reto-de-las-empresas/

Barrios, K., & Sallo, E. (2019). *Dimensiones del clima organizacional que estarían determinando el actual nivel de rotación de personal en la empresa Adecco Consulting S.A que labora en la empresa Ferreycorp Arequipa - 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b723471a-2028-4389-91b6-c5d1ab165c2e/content

Bills, D. B. (1990). Employers' use of job history data for making hiring decisions: A fuller specification of job assignment and status attainment. *The Sociological Quarterly, 31*(1), 23-35. https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1990.tb00315.x

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del Clima Laboral.* Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Briceño, M. (7 de noviembre de 2022). *Qué es el 'job hopping' y por qué las empresas deben prestarle atención*. Revista Mercado. https://www.revistamercado.do/gestion/que-es-job-hopping-empresas-recursos-humanos

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones.* Trillas. https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf

Cardenas, J. (2019). *Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio Institucional UNAD. https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/28053/7187385.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (2ª ed.). San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_

Castillo, N., & Hurtado, V. (2021). *Intervención de Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral de la empresa.* [Tesis de licenciatura, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca]. Repositorio virtual Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. https://repositorio.unicolmayor.edu.co/bitstream/handle/unicolmayor/3453/Natalia%20Castillo%2020Valentina%20Hurtado.%20Tesis%20de%20grado..pdf?sequence=11&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos.* Ediciones McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano* (2ª ed.). Interamericana Editores SA. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf

Franco, M., Maldonado, L., Trigueros, J., & Valencia, M. (2019). *Propuesta de mejora para la gestión de la rotación en la fuerza laboral operaria de una empresa del sector logístico.*

[Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional Universidad del Pacífico. http://hdl.handle.net/11354/2543

Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos.* Editorial UOC.

García, J., Muñoz, M., & Zapata, S. (2015). *Aportes al bienestar laboral a partir de la intervención realizada por el trabajador social, para la disminución de la rotación de personal en la unidad de negocio distribuciones Medellín de la Compañía Colombiana, Corbeta y/o Alkosto S.A.* [Tesis de licenciatura, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio de Corporación Universitaria Minuto de Dios. https://repository.uniminuto.edu/items/e4f35800-3214-4198-9a9d-0dd718648f40

García, M., Vesga, J. y Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica.* Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020

González, A., Sierra, A., Sanguino, D., Bermúdez, M., y Cantillo, M. (2023). *Factores que afectan el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Gradesa S.A. en Ciénaga Magdalena en el año 2023*. [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio digital UNAD. https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/55991/mebermudezm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional. Gestión de Personas y Organizaciones.* CENGAGE Learning.

Hernández, E., & Vázquez, E. (2021). *Factores que influyen en la rotación de personal en Aeromexico (CSC).* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de México]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma de México. http://hdl.handle.net/20.500.11799/112523

Likert, R. (1968). *El Factor Humano en las Empresas.* Ediciones Deusto.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Revista Conrado, 17*(80), 371-381. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371

Mina, M. (2019). *Estudio de rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas.* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Occidente]. Repositorio Educativo Digital Universidad Autónoma de Occidente. http://hdl.handle.net/10614/10965

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (s.f.). *Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME)*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Informe trimestral del mercado laboral: Situación del empleo 2022 trimestre II*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3861941/RET%20setiembre_2022%20.pdf

Montaldo, V. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa privada de Lima Metropolitana.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Digital UNMSM. https://hdl.handle.net/20.500.12672/21010

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. Cartolan.

Pandey, D. L. (2019). Job hopping tendency in millenials. *NCC Journal, 4*(1), 41-46. https://doi.org/10.3126/nccj.v4i1.24733

Parra, D. (2021). Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras SECOB. *INNOVA Research Journal, 6*(1), 177-194. https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1472

Parra, S. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio virtual de la Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/items/e92a1118-1a86-4628-98c3-80a8c5e12da0

Pigors, P., & Myers, C. (2016). *Administración de personal.* Compañía Editorial Continental.

Pranaya, D. (2014). Job hopping - An Analytical Review. *IMPACT: International Journal of Research in Business Management, 2*(4), 67-72. https://archive.org/details/8.ManageJOBHOPPINGANANALYTICALREVIEWD.Pranaya

Reyes, A. (2001). *Administración de personal: Relaciones Humanas*. Editorial Limusa.

Reyes, L. (2020). *Clima laboral y Rotación de personal en docentes de una institución educativa de Huarmey.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio virtual de Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/70324

Rodriguez, D. (2001). *La gestión organizacional, elementos para su estudio* (2ª ed.). Ediciones Universidad Católica de Chile.

Rodríguez Garcés, L. (2021). *El clima laboral y su relación en la productividad de las organizaciones*. [Trabajo de grado, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium]. Repositorio Institucional Unicatólica. http://hdl.handle.net/20.500.12237/2199

Rojas, J. (2021). *Clima organizacional y la rotación del personal en una empresa de traslado de documentos valorados en el año 2021.* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio virtual UPN. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29281/Rojas%20Carbajal%2c%20Janeth%20Fabiola.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina

Simón Bolívar]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. http://hdl.handle.net/10644/7204

Torres, D. (2020). *Rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la atm centro Guayas –Ep.* [Tesis de posgrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Universidad de Guayaquil. https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/dc35a42c-a724-4ba2-9bf8-87705e9185c8/content

Trelles, E. (2019). *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones de un call center del distrito de El Agustino, 2018.* [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. https://hdl.handle.net/20.500.12727/6420

Vásquez-Robles, F., Napán, A. C., & Miranda-Tejedo, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA, 9*(2), 29-42. https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029

Vélez Santana, A., Loor Lino, L., & Chávez Rodríguez, W. (2020). Trabajo Social laboral, una mirada desde el mundo contemporáneo. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (abril 2020). https://www.eumed.net/rev/cccss/2020/04/trabajo-social-laboral.html

Westfalia, R. (2020). *Relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail, Lima 2019.* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. https://hdl.handle.net/20.500.14005/10412

World Economic Forum. (2023). *Future of jobs report 2023*. https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/

Wziątek-Staśko, A., & Krawczyk-Antoniuk, O. (2021). Pro-efficiency model of the organizational climate. *Journal of Organizational Management Studies, 2021*, Artículo 216555. https://doi.org/10.5171/2021.216555

Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB).* [Tesis de maestría, Lingnan University]. Digital Commons Lingnan University. https://commons.ln.edu.hk/psy_etd/6/

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA VISTONY, ANCÓN, 2023						
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable**	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Metodología**
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024?	Demostrar la relación entre el clima organizacional con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.	El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.	Variable 1: Clima organizacional	D1: Autorrealización D2: Involucramiento laboral D3: Supervisión D4: Comunicación D5: Condiciones laborales	- Valoración de las oportunidades que promuevan el crecimiento personal y profesional - Identificación con los valores y dedicación para el logro y progreso de la organización. - Valoraciones sobre la efectividad de los superiores en el	Diseño: Experimental Transversal Correlacional Muestra: La muestra estará realizada por 88 trabajadores Instrumentos: - Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma. - Rotación de personal.

					proceso de supervisión -Percepción sobre la fluidez, rapidez, claridad, coherencia y exactitud de la información pertinente y constante. - Identificación de los recursos materiales, económicos y psicosociales necesarios para llevar a cabo las tareas..	
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**	Variable 2:	D1: Rotación forzosa	-Debido a circunstancias	

¿De qué manera se relaciona la autorrealización con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024?	Demostrar de qué manera se relaciona la autorrealización con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.	La autorrealización se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.	Rotación de personal	D2: Rotación voluntaria D3: Movilidad (cambio) interno del personal	que son ajenas a la persona. - Los empleados perciben mayores ventajas, tanto laborales como económicas, lo que les lleva a renunciar y trasladarse a otra organización -El vínculo sigue vigente entre el colaborador y la empresa, pero en diferente puesto del que entró	
¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral con la rotación del personal del área de producción de la empresa	Demostrar de qué manera se relaciona el involucramiento con la rotación del personal del área de producción de la	El involucramiento se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa				

Vistony, Ancón, 2024?	empresa Vistony, Ancón, 2024.	Vistony, Ancón, 2024.				
¿De qué manera se relaciona la supervisión con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024?	Demostrar de qué manera se relaciona la supervisión con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.	La supervisión se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.				
¿De qué manera se relaciona la comunicación con la rotación del personal del área de producción de la	Demostrar de qué manera se relaciona la comunicación con la rotación del personal del área de producción de la	La comunicación se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de				

empresa Vistony, Ancón, 2024?	empresa Vistony, Ancón, 2024	la empresa Vistony, Ancón, 2024.				
¿De qué manera se relaciona las condiciones con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024?	Demostrar de qué manera se relaciona las condiciones con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024	Las condiciones laborales se relaciona de manera significativa con la rotación del personal del área de producción de la empresa Vistony, Ancón, 2024.				

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Clima organizacional (Variable 1)

Instrucciones:

Estimado participante el presente es un instrumento que pertenece a una investigación de la cual usted forma parte como población de estudio. Se le solicita responder a todos los enunciados de acuerdo a la escala de calificación propuesta con total sinceridad. Para preservar su identidad el instrumento es anónimo y sus respuestas no son buenas ni malas.

Asegúrese de responder todos los ítems y no tener dos respuestas en un mismo ítem. De antemano gracias por su valiosa colaboración.

Escala de calificación:

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

Nº	**Ítems**	**Escala de calificación**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					

10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					

34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Rotación de personal (Variable 2)

López Conchatupa Olenka - 2024

Instrucciones:

Estimado participante el presente es un instrumento que pertenece a una investigación de la cual usted forma parte como población de estudio. Se le solicita responder a todos los enunciados de acuerdo a la escala de calificación propuesta con total sinceridad. Para preservar su identidad el instrumento es anónimo y sus respuestas no son buenas ni malas.

Asegúrese de responder todos los ítems y no tener dos respuestas en un mismo ítem. De antemano gracias por su valiosa colaboración.

Escala de calificación:

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

Nº	**Ítems**	**Escala de calificación**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
Dimensión 1: Rotación forzosa						
1	El horario de trabajo no me permite realizar otras actividades					
2	El trabajo que desarrollo afecta mi salud					
3	La empresa está ubicada lejos de mi domicilio					
4	Sufrí un accidente y tuve que dejar mi trabajo anterior					
5	Tuve que viajar					
Dimensión 2: Rotación voluntaria						
6	He pensado seriamente en cambiar de organización ya que trabajé en la empresa actual por no más de 1 año.					
7	Cuando piense que mi empresa no me satisface (por ejemplo, no hay oportunidades para aprender nuevos conocimientos o habilidades, promoción o salario), dejaré el trabajo.					
8	Creo que no me gustaría trabajar para esta organización por más de 1 o 2 años a partir de ahora					
9	Mi contrato no me da estabilidad					

10	Estoy buscando otro trabajo que me haga crecer laboralmente					
11	No me pagan puntualmente					
Dimensión 3: Movilidad (cambio) interno del personal						
12	Me ascendieron a un puesto con mayor responsabilidad					
13	Me dieron la oportunidad de hacer cosas diferentes de vez en cuando					

Anexo C. Fotografías

El personal de producción realizando la encuesta de manera virtual.



