

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Rotación laboral interna y clima organizacional del personal del
Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración**

Autor

Benites Aguirre, Jan Carlos

CÓDIGO ORCID 0000-0002-3053-755

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Piura – Perú

2022

1. PALABRAS CLAVE:

Tema	Rotación laboral interna, clima organizacional
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Línea del programa	Talento humano
Área	5. Ciencias sociales
Sub-área	5.2. Economía y negocios
Disciplina	Gestión de personas

KEYWORDS

Theme	Internal job rotation, organizational climate
Specialty	Management

Line of research

program line	Human talent
Area	5. Social sciences
Sub-area	5.2. Economy and business
Discipline	People Management

2. TÍTULO

**Rotación laboral interna y clima organizacional del personal del Restaurant
Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.**

3. RESUMEN

El presente estudio de investigación se propuso determinar la relación entre la rotación laboral interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

El tipo de investigación fue no experimental, básico, de enfoque cuantitativo; de diseño descriptivo, correlacional, transversal. La población de estudio fue de 16 trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Bellavista Sullana; siendo la muestra el total de los trabajadores Se aplicó como técnica una encuesta y como instrumentos un cuestionario debidamente estructurado

Se demostró que la rotación laboral interna no se relaciona significativamente en el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.630 > 0.05$); lo que quiere que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

4. ABSTRACT

The present research study set out to determine the relationship between internal labor rotation and the organizational climate of the staff of the Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

The type of research was non-experimental, descriptive correlational, cross-sectional design.

The study population was 16 workers from the Restaurant Pollería Gonzalitos, Bellavista Sullana; being the sample the total number of workers. A survey was applied as a technique and a properly structured questionnaire as instruments

It was shown that internal labor rotation is not significantly related to the organizational climate in the Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022; because the significance level is greater than 0.05 ($0.630 > 0.05$); which means that the null hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejected..

INDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación	19
5.3. Problema	20
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	21
5.4.1. Conceptualización.....	21
5.4.2. Operacionalización de las variables	24
5.5. Hipótesis.....	25
5.6. Objetivos	25
6. METODOLOGÍA.....	27
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	27
6.2. Población y muestra.....	28
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	28
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	29
7. RESULTADOS.....	30
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	50
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
10. AGRADECIMIENTO.....	58
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	59
12. ANEXOS Y APENDICES -	66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Establecimiento del nivel de Rotación laboral interna del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.	30
Tabla 2: Establecimiento de la dimensión comunicación del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	31
Tabla 3: Detalle de la dimensión satisfacción del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	31
Tabla 4: Detalle de la dimensión desarrollo de personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	32
Tabla 5: Conocimiento del Clima organizacional del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	33
Tabla 6: Detalle de la dimensión Autonomía Individual del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	33
Tabla 7: Detalle de la dimensión Estructura del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	34
Tabla 8: Detalle de la dimensión recompensa de personal en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	35
Tabla 9: Determinación de la relación entre la rotación laboral interna y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	36
Tabla 10: Correlación de las variables rotación laboral interna y clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	37
Tabla 11: Análisis de la relación entre la comunicación y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	39
Tabla 12: Correlación entre la comunicación y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.	40

Tabla 13: Detalle de la relación entre la satisfacción y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	42
Tabla14: Correlación entre la satisfacción y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.	43
Tabla 15: Detalle de la relación entre el desarrollo y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.	45
Tabla 16: Correlación entre el desarrollo y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.	46
Tabla 17: Según sexo y edad – Rotación laboral interna	48
Tabla 18.- Según sexo y edad – Clima organizacional.....	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión de las variables rotación laboral interna y clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	38
Figura 2: Diagrama de dispersión de la comunicación y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	41
Figura 3: Diagrama de dispersión de la satisfacción y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	44
Figura 4: Diagrama de dispersión del desarrollo y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.....	47

5. INTRODUCCIÓN

5.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Antecedentes

Conforme a Márquez et. al. (2021) en el estudio que realizó sobre rotación de su personal y el clima de la organización presentó como resultados que hay una relación directa de la variable rotación del personal de la entidad con el clima de la misma entidad. Concluyó que hay una reciprocidad que es positiva y de consideración entre las variables del estudio.

Según, Agama (2018) en su investigación se determinó que las variables estudiadas rotación laboral y el clima de la institución están influenciadas por el apoyo del líder y de la organización, puesto que estas dos forman las bases para un buen desempeño de sus trabajadores. Esto se corrobora, además, con la correlación encontrada entre las dimensiones que tiene el clima de la organización con las dimensiones de la rotación del personal.

De acuerdo a, Raymundo (2020) en su trabajo de investigación se encontró como resultados que hay una relación que es de significancia entre el clima laboral y el movimiento interno y externo de los trabajadores operarios en una empresa de Lima; confirmándose a través de la ruta no paramétrica de Spearman, concluyendo la relación entre ambas.

También, Chapoñán (2021) en su tesis sobre rotación que realizó en un hospital de Lambayeque concluyó, que en su mayor parte los colaboradores no están conforme con la rotación elaborada por la parte directiva, debido que el plan de movimientos

no se basa en perfiles, solo se toma en cuenta el beneficio de algunos trabajadores. Del mismo modo, es necesario precisar que después de aplicado instrumentos para el recojo de información se ha obtenido un impacto negativo en relación a la rotación de los colaboradores, entendiéndose que esto ha ejercido influencia en el trabajo que realizan, en las relaciones entre el personal y también en el trato con los usuarios.

Como señala, García (2022) en su tesis de clima organizacional y de rotación de los trabajadores en una organización de tipo comercial de Lima concluyó que el nivel del clima de la entidad se encuentra en un nivel regular manifestado por el 50% de los encuestados, debido que ellos no perciben un ambiente en el que se propicie un clima adecuado que contribuya a que sea bueno, lo que afecta que el trabajador no logre su realización a nivel profesional, no exista mayor compromiso para con su trabajo, tampoco exista la seguridad de poder continuar laborando para la misma entidad y por último no haya una comunicación apropiada entre los miembros de la organización.

Así mismo, Salinas (2021) en su indagación acerca del clima de una empresa y el movimiento del personal obtuvieron como resultado un Rho de Pearson de 0.861 denotando que existe una correlación que es positiva y de consideración; asimismo su valor de significancia de 0.01 indica que hay relación o correspondencia directa entre las variables analizadas en la empresa operadora logística ubicada en el norte del Perú.

Manifiesta, Mejía et. al. (2018) concluyeron en su trabajo sobre sobre la rotación del personal que una de las causas que genera el movimiento del recurso humano es la puntualidad con un 18%, además la mayor cantidad de trabajadores que

abandonan su puesto de trabajo son los varones en un 51.4%; finalmente el área donde se da mayor rotación es el de cajas en un 20%

Expone, Solis (2022) en su investigación realizada a través de la revisión literaria sobre los elementos que ejercen influencia en la rotación alta del capital humano en sociedades latinoamericanas durante los años 2008 al 2019, llegando a concluir que se tiene cuatro factores los cuales son: un mal clima laboral, absentismo laboral, rotación del personal y clima organizacional, que cumplen un papel significativo en la rotación del personal, uno de los factores más relevantes es un mal clima laboral, de acuerdo a los resultados el 40% de los autores mencionan como un problema que se debe evaluar, motivo por el cual se genera una gran rotación del personal.

Sostiene, Tapia (2020) en su trabajo de tesis sobre el movimiento interno y externo del personal evidenció que los elementos internos precisos de esta variable fueron el clima o ambiente de la empresa, las remuneraciones bajas, la satisfacción en el trabajo y el compromiso o identificación; como elementos externos se encontró a las opciones de trabajo y las responsabilidades de la familia.

A su vez, Aliaga (2019) en su estudio llegaron a los resultados que muestran como factores influyentes, pero de manera negativa en la rotación del recurso humano de la empresa donde se realizó la tesis, a los siguientes aspectos; baja retribución, no hay políticas de selección, carencia de oportunidades de crecimiento profesional y ausencia de programas de desarrollo capacitación y entrenamiento. Estos resultados se encuentran relacionados con la visión de la entidad, ma misma que hace mención a la mejora continua de procesos lo que conlleva a una alta rotación externa del personal.

También, Escola (2020) en su tesis donde realizada acerca del clima de la empresa y la rotación del recurso humano, se encontró que en el último periodo del 2019 hubo un índice de 6.85% de rotación de su personal, además las dimensiones sentido de pertenencia, permanencia y calores organizacionales obtuvieron un nivel por mejorar, en cuanto a la entrevista realizada por la salida del personal de la empresa, se encontró que el 79% se debe por renuncia voluntaria y el 15% se debe a las reestructuraciones de tipo administrativo de la entidad.

Además, Santisteban (2020) quien realizó una investigación acerca de las causas que generan la rotación del talento humano en una institución de salud, encontró como resultado que hay un bajo nivel de políticas de la organización en un 56.3%, así como los aspectos motivacionales también se encuentra en un nivel bajo en un 88.7%, finalmente se encontró un nivel regular en un 76.1% de la cultura efectiva y el clima organizacional

Así mismo, Herrera y Ruiz (2020) en su tesis realizada en la empresa Comdata Group, determinó la existencia de principales causas que ocasionan una rotación alta del capital humano, considerándose que las que mas influyen son las remuneraciones bajas y un clima laboral malo; además se identificó otros aspectos como son las pocas posibilidades de crecimiento a nivel profesional, también se encontró las condiciones en que se desarrolla el trabajo, por causas personales y también una motivación baja por parte de la empresa.

Conforme a Dávila y Quiros (2020) quienes realizaron un estudio en la empresa de Pizza Hut Delivery Trujillo encontraron que hay una relación relevante entre la rotación del recurso humano y el desempeño que realiza en la empresa, siendo una correlación dependiente, por lo que la entidad debe implementar políticas que

permita un mejor control de los indicadores que lleven a la disminución rotación del personal en el centro de trabajo así como también se llegue al incremento del desempeño laboral para alcanzar una mayor productividad.

Según, Chávez y Santi (2021) en su publicación acerca de los elementos que intervienen en la rotación del personal se determinó que una de las dimensiones que genera mayor impacto y favorable fue las condiciones del trabajo, le sigue otro aspecto como lo es la línea de carrera dentro de la empresa y con menor impacto y poco favorable es el aspecto de las remuneraciones.

Por otro lado, Arellano (2022) en su estudio realizado en una empresa de seguros de Chiclayo, determinó que lo que causa una rotación alta en la entidad es el proceso habitual y antiguo que se aplica al momento de seleccionar al personal no adaptándose a la actualidad, asimismo no se tiene definido el perfil del puesto que fija las particularidades que se necesitan y el colaborador realice sus actividades de manera efectiva. Por otro lado, se tuvo que el clima de la empresa, así como las retribuciones, sueldos y el control compensan a los colaboradores, por lo que no se considera como motivos que generen rotación.

Conforme a Wilches (2018) en su tesis sobre el clima organizacional, señaló de acuerdo a los resultados que existe una buena percepción sobre el clima de la entidad siendo los factores que destacan un grato ambiente en el trabajo, el apoyo en conjunto, el trabajo que se realiza en equipo y el respeto mutuo; los mismos que son, como valores y principios centrales a través de los cuales se potencian relaciones favorables que inciden de manera efectiva en el desarrollo de las funciones. Lo cual se relaciona con factores como la buena comunicación, ya que generalmente hay buenos procesos de relacionamiento entre los trabajadores y los líderes. Además de

esto, un elemento fundamental en la empresa es la confianza que existe, la cual promueve una mayor autonomía y responsabilidad, esta ha sido clave para potenciar elementos como el desarrollo de habilidades en el personal, además del orgullo y el sentido de pertenencia.

Así mismo, Caldera et al. (2019) en su investigación sobre rotación de personal en una empresa hotelera en la ciudad de México mencionaron que las causas de importancia que ocasionan la rotación del recurso humano que se identificaron en la empresa en estudio fueron el sistema que se utiliza para reclutar y seleccionar el personal no siendo estos el mas adecuado, a lo que se suma que los colaboradores no se sienten motivados debido a poca claridad en las tareas y funciones asignadas.

Finalmente, Benites y Sotomayor (2021) concluyeron conforme a sus resultados que el movimiento del capital humano en la empresa donde realizaron su investigación se encontró en una categoría media con un 80%, al igual que la rotación de forma voluntaria se encontró también en la categoría media en un 76.7%, finalmente la rotación de forma involuntaria se encontró en la categoría media en un 73.3%.

Fundamentación científica

ROTACIÓN DE PERSONAL

Según Álvarez (2013), la rotación de personal puede definirse como la proporción de empleados que entran y salen de una empresa sobre el número medio de empleados en un determinado período de tiempo.

La rotación es descrita por Coll (2020) como el proceso por el cual uno o más individuos son cambiados a través de movimientos de entrada (personas que son empleadas) y movimientos de salida (aquellos que son despedidos), excluyendo a los que se jubilan o fallecen. Existen cuatro formas de rotación humana: la rotación interna, que implica un cambio de funciones entre los empleados; la rotación involuntaria, que se produce como resultado de una decisión de la empresa; la rotación externa, que es la vinculación o desvinculación de un empleado y la organización.

La rotación laboral es la variación entre el volumen y/o la cantidad de empleados de una organización, con su salida por diversas razones internas y externas que siempre están relacionadas con el aspecto empresarial (Chiavenato, 1998).

Tipos de rotación de personal

Existen dos tipos de rotación de personal, según Sheehan (1993): la rotación interna y la rotación externa. La rotación interna es el movimiento de un trabajador mediante un cambio de empleo dentro de la misma empresa. La rotación externa, en cambio, supone la salida de un trabajador de la empresa.

- Rotación interna. Este término se refiere a la cantidad de empleados que cambian de empleo mientras siguen trabajando en la misma empresa. Los

empleados pueden ponerse en situaciones completamente nuevas con trabajos diferentes a los que suelen hacer gracias a la rotación interna, que les ayuda a lidiar con la monotonía. Para los trabajadores, sirve como herramienta de crecimiento personal.

- Transferencias: Pasar de un puesto a otro sin que se cree una nueva jerarquía o una mayor remuneración.
- Ascensos: Un ascenso es el paso a un puesto de mayor jerarquía, más importante y mejor remunerado.
- Descenso: Es el paso de un puesto a otro con atributos menos favorables, como un rango y una remuneración inferiores

Puchol (2007) define la rotación interna como uno de los movimientos adecuados para el reemplazo de colaboradores en diversas áreas de la misma organización, permitiéndole tener flexibilidad en su plataforma de colaboradores. Estas asignaciones de nuevas funciones pondrán en alerta a los colaboradores, ya que forma parte de su reemplazo para que no sean despedidos y puedan desarrollar sus competencias y poner en uso sus variadas habilidades, estarán en guardia. Sin embargo, la idea y la ejecución de nuevas iniciativas, así como la delegación de nuevas funciones empresariales, obligan a las empresas a rotar a sus colaboradores, promoviendo la adquisición de conocimientos especializados y proporcionando beneficios socioculturales y económicos a todas las partes implicadas en la contratación.

La rotación interna, según la definición de Sheehan (2001) y citada por Castillo (2017), se refiere al número de empleados que cambian de puesto dentro de la misma organización. Esto ha demostrado ser una herramienta crucial para el desarrollo del personal, así como un poderoso antídoto contra la rutina. La rotación interna

también incluye los traslados, los ascensos y los descensos, ya que busca exponer a los empleados a situaciones completamente novedosas.

El término "rotación externa" se refiere a los empleados que entran y salen de una empresa por diversas razones, como la muerte, la jubilación, la incapacidad permanente, la deserción del empleado, el despido o los problemas personales.

- Rotación voluntaria: Se produce cuando una persona decide poner fin a su relación laboral con una empresa. Esta elección puede producirse por diversos motivos, como razones personales, el descubrimiento de una oferta de trabajo mejor, condiciones de trabajo incómodas, un salario bajo, un ambiente de trabajo desfavorable en la empresa o la percepción del empleado de que el puesto actual no es ideal para él.
- Rotación involuntaria: Tiene lugar cuando el empresario decide poner fin al empleo del trabajador. Se considera que la salida del empleado es involuntaria cuando se debe a la infracción de las normas de la empresa, a un trabajo deficiente, a un comportamiento inadecuado, etc.

Ventajas y desventajas de la rotación interna

La rotación interna no es una excepción a la regla de que existen ventajas y desventajas que se manifiestan tanto explícita como implícitamente en toda estrategia o proceso de mejora y evaluación. Para comprender la situación, es importante considerar algunas cuestiones fundamentales que nos permitan confirmar y establecer cuáles son las ventajas y cuáles los desafíos que debemos superar.

Algunos beneficios de la rotación interna, según Ibáñez (2011), son los siguientes:

- Permite a los empleados de la organización realizar su potencial y desarrollar habilidades y destrezas que aún no habían adquirido.
- Permite al equipo de trabajo interactuar ocasionalmente con nuevos miembros.

- Permite a los miembros de cada equipo de trabajo formar a los nuevos miembros del equipo.
- Permite que cada uno crezca en su área de experiencia e identifique sus propias cualidades innatas de liderazgo.
- Permite que "el puesto no se apodere de las personas" o que "las personas no se apoderen del puesto".
- Da a cada miembro del equipo la misma oportunidad de desempeñar diversas funciones, adquirir nuevas habilidades y aumentar sus conocimientos.

Además, según Kokemuller (2018), se cree que la rotación laboral aumenta los niveles de interés y compromiso de los empleados, al tiempo que beneficia a la empresa." A pesar de las ventajas de desarrollar varias habilidades, la rotación laboral suele requerir más formación del personal.

Además, según Kokemuller (2018), existen las siguientes ventajas:

- Profundidad: El fundador de la industria de personal temporal de Kelly Services señala en su ensayo titulado "La rotación laboral te convierte en un empleado valioso adicional" que la rotación laboral le da al empleador más profundidad en los puestos en todo el tablero. La empresa produce más trabajadores cualificados en cada área al reubicar al personal. Es una buena idea tener unos cuantos refuerzos disponibles en caso de que un empleado necesite un día libre, se vaya de vacaciones o necesite un permiso.
- Desarrollo de los empleados: Al cambiar de trabajo, los empleados pueden evitar estancarse en un solo lugar. Con el tiempo, los empleados adquieren más experiencia en una gama más amplia de profesiones. Se benefician de la seguridad laboral y de la mejora de las perspectivas de promoción. La combinación de todos estos beneficios y la mejora del desarrollo en general aumenta el valor de los empleados para sus empresas.

- Resistencia de los empleados: En algunas circunstancias, los empleados pueden resistirse a la rotación laboral. Los trabajadores con experiencia que se sienten seguros en su puesto de trabajo suelen resistirse a cambiar de función. En su artículo, Dan MacLeod y Eric Kennedy añaden: "XYZ, Inc. Informe sobre el sistema de rotación de puestos
- Formación: El uso de un plan de rotación de puestos es caro. Los empleados que son trasladados a varios puestos deben recibir una formación que consume tiempo y dinero para cada puesto. Esto abarca tanto el dinero que se gasta en los empleados que rotan como el tiempo que dedican los directivos y otras personas a formar a los nuevos contratados en cada puesto. Otro problema es que, a pesar de la eficacia del programa de formación, algunas personas no encajan bien en determinados puestos de la empresa.

Modelos de rotación de personal

Encontrar la eficacia de los colaboradores es crucial para decidir el estilo de rotación del personal. La brecha entre ganadores y perdedores en los mercados globales, como señala Gómez (2008), es el punto en el que se crea el centro, el principio y el final de todo sistema. Dado que proporcionan una vida plan estratégico, los miembros de la organización son lo que ofrecen cualquier forma de división de negocios importancia. Como resultado, para discutir la retención del talento humano dentro de una organización, es necesario realizar un análisis inicial sobre el colaborador, a través de su comportamiento y cómo afecta el funcionamiento exitoso de la organización; parte del concepto individual para abordar los modelos de conceptos organizacionales; y, finalmente, los factores que motivan el deseo de rotación del empleado, que puede ser prevalente en:

- Comportamiento interpersonal y organizacional. Según este término, cada ser es único y completo. Muestra que los seres humanos quieren sentirse relevantes, capaces y agradables, especialmente para ellos mismos. Puede ser difícil

construirse a sí mismo según las posibilidades de su entorno y crear su propia libertad en el desarrollo íntimo de la empresa en la que trabaja, pero el psicólogo industrial desempeñará un papel crucial en este proceso porque interviene en el desarrollo profesional de cada persona y demuestra su competencia dentro de su dominio profesional.

- El modelo económico se caracteriza por el oportunismo, que incluye la baja productividad y la falta de relaciones interpersonales en el trabajo. Ocurre cuando el colaborador busca sólo ingresos económicos a cualquier precio y no se dedica a la organización ni a sus filosofías. El colaborador cree que es difícil cumplir con los requisitos de la organización sin recibir una compensación para generar una ventaja individual. Dado que causará constantemente retrasos y obstrucciones en la ejecución de su trabajo, será aceptable examinar la continuidad de un empleado si se descubre en él esta propensión. En este enfoque, el modelo económico retrata el comportamiento humano -que busca principalmente la prosperidad y el prestigio personales- de forma negativa.

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional, según la definición de Palma (2004), es la percepción de los elementos que afectan al lugar de trabajo, convirtiéndose en un elemento de diagnóstico que orienta las actividades preventivas y correctivas necesarias para mejorar y/u optimizar el funcionamiento de los procesos y resultados organizacionales.

Vidaurre (2009) determina que el clima organizacional posibilita los elementos más frecuentes como:

- La personalidad de la organización
- Las percepciones, impresiones e imágenes de la realidad organizacional

- Los fenómenos relacionados con los elementos e inclinaciones motivadoras de la organización
- Los factores que contribuyen a los resultados que producen la estructura y las diversas actividades de una organización. - Los rasgos duraderos que caracterizan el entorno interno de una organización.
- El componente del sistema que integra al individuo, al grupo y a la organización.

Tipos de Clima Organizacional

Likert identifica cuatro tipos diferentes de climas, como se cita en Gan y Berbel (2007):

- **Autoritario Explorador:** En este sistema, no hay interacción entre los superiores y los subordinados, y la toma de decisiones la realizan únicamente los jefes, ya que la administración de la empresa no confía en los empleados (Gan y Berbel, 2007).
- **Autoritarismo paternalista:** En este sistema, existe confianza entre la dirección de la empresa y los empleados, y se utilizan regularmente recompensas y castigos como base de la motivación (Gan & Berbel, 2007).
- **Consultivo:** Este tipo de sistema se basa en la confianza del supervisor en las personas que tiene a su cargo; permite que los trabajadores realicen acciones reales para compensar la falta de conexión; también permite la delegación y la comunicación con los superiores (Gan & Berbel, 2007).
- **Participación de grupo:** Es una forma de sistema participativo; la administración muestra total confianza en los colaboradores; la toma de decisiones se produce en todos los niveles jerárquicos; y hay interacción en un eje ascendente-

descendente y vertical-horizontal. La cooperación del grupo determina el éxito de la motivación (Gan y Berbel, 2007).

Importancia del Clima Organizacional

Según Brunet (1987), los valores, actitudes y creencias de los miembros se reflejan en el clima a escala global. Estos valores, actitudes y creencias se transforman en elementos de clima según su naturaleza.

Por las tres razones siguientes, es fundamental que un directivo sea capaz de evaluar y diagnosticar el clima de su organización:

- Para evaluar los factores de conflicto, estrés o infelicidad que favorecen la aparición de actitudes desfavorables sobre la organización.
- Poner en marcha y mantener un cambio que permita al directivo saber en qué áreas precisas debe concentrar sus intervenciones.
- Supervisar la evolución de su empresa y prever cualquier problema.

De este modo, el directivo puede ejercer un control sobre la evolución del clima para gobernar su organización con el mayor éxito posible.

Enfoques del clima organizacional

Guevara (2018) señala que las diversas formas y variables que influyen en el clima organizacional apoyan la forma de conceptualizar los aspectos del clima organizacional y sus interconexiones.

La idea de clima se relaciona con un aspecto social de la organización, frente a una percepción de la organización como división social del trabajo intraorganizacional (racionalización, diferenciación de roles, supervisión, comunicación, gestión).

Se han explorado varias perspectivas sobre el clima organizacional; para ello, se examinan tres perspectivas:

Enfoque subjetivo

El problema se forma a partir de la perspectiva y la percepción que los empleados tienen de la empresa. Según este concepto, el clima organizativo viene determinado por la percepción que tienen los empleados de las estructuras y procesos que se dan en su lugar de trabajo. Se considera que la conducta de los empleados no es consecuencia de los aspectos organizativos reales, sino de la percepción que el trabajador tiene de ellos, que está influida por su propia carga cultural. En otras palabras, las percepciones se basan en las interacciones, actividades y experiencias de una persona con la organización para la que trabaja, y el clima organizativo refleja la interacción entre los atributos del personal y los de la organización. Según mi experiencia personal y profesional, Internet es un componente crucial para el uso de las TIC; por lo tanto, las empresas deberían invertir en una conexión de calidad para garantizar el funcionamiento óptimo de los servicios informáticos.

Según Halpin y Crofts (2006), un aspecto esencial del entorno en el ámbito educativo es el "Espíritu", que se refiere a la sensación que tiene el trabajador de que se satisfacen sus necesidades sociales y de que disfruta de la sensación de haber completado la tarea. La impresión que los empleados tienen de la conducta de la dirección es otra cuestión a la que este enfoque concede una enorme importancia. En este sentido, el grado de dedicación, el nivel de relación y la afinidad con los miembros de la empresa son cruciales para comprender el ambiente de trabajo.

Lo más importante de este enfoque es que considera el clima como una característica de las personas, cuyo comportamiento no es resultado de los factores organizativos existentes, sino de las percepciones del trabajador sobre las distintas características del contexto laboral, percepciones que están influidas por la carga cultural personal del trabajador. En otras palabras, las opiniones están fuertemente influenciadas por los contactos, actividades y experiencias de una persona con su organización, por lo

que el Clima Organizacional representa la interacción entre las cualidades de los individuos y las de la organización.

Enfoque objetivo y realista

Destaca las cualidades permanentes de una organización que la separan de las demás y que repercuten en el comportamiento de las personas. El punto de vista del individuo depende del entorno en el que se encuentra.

Según Fernández y Asensio (1989), el clima organizacional se define como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo. Estas características están determinadas por el conjunto de factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contienen un estilo distintivo, que a su vez condicionan los productos educativos de la institución.

Según Forehand y Gilmer (s.f.), el clima organizacional es multidimensional y consiste en un conjunto de atributos que describen a la organización, la diferencian de otras organizaciones, son estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de sus miembros.

Estas características están relacionadas con el tamaño, la estructura organizativa, la complejidad del sistema, el estilo de liderazgo y la orientación de los objetivos de la empresa. Según esta teoría, la complejidad de los sistemas organizativos es proporcional al número de componentes, el número y el tipo de interacciones entre ellos, y es especialmente proporcional a la complejidad del liderazgo y la comunicación..

Enfoque de síntesis o integrado

Este método considera no sólo los impactos subjetivos percibidos sobre el estilo administrativo de una organización, sino también los efectos de otros elementos del entorno sobre las actividades, creencias, valores y motivación de los individuos que

trabajan en esa organización; es decir, la impresión que una persona tiene de una organización depende de las interacciones y la convivencia que encuentra. Litwin y Stringer (1968) proponen que el clima es una medida perceptiva de los atributos de la organización, ya que cada individuo ve el clima organizacional en función de las necesidades que la organización puede satisfacer. El clima consiste en juicios subjetivos que representan la interacción entre elementos objetivos y subjetivos. En el sentido de que las cualidades objetivas de una organización y la impresión que sus empleados tienen de ella están estrechamente relacionadas, este último enfoque puede considerarse de gran importancia. Es difícil imaginar una organización que proporcione a sus empleados un entorno de baja calidad y que espere que tengan una percepción positiva de la organización. Esto requiere la capacidad de identificar qué dimensiones y en qué medida deben transformarse en aspectos positivos para mejorar las percepciones subjetivas del individuo.

Dimensiones

Teniendo en cuenta la posición de Patterson, West, Shackleton, Dawson y Lawthom (2005), sobre la base de una amplia revisión de la literatura, desarrollaron y validaron un instrumento de investigación para determinar el clima organizacional en relación con el desempeño gerencial, la productividad y la innovación, que dio lugar a la identificación de tres dimensiones:

Enfoque de las relaciones humanas.

En el método actual, se apoya la llamada revolución hacia la tarea, y se ve la estructura organizativa como un sistema que simboliza una institución con engranajes y diseños donde se representa el nivel y la categorización del elemento humano, proporcionando al elemento humano la máxima motivación para participar y aumentar el conjunto de interacciones que se producen entre los individuos que pertenecen a una sociedad con niveles, categorías y jerarquías. Por ello, se han considerado las siguientes características: supremacía conceptual dentro de la teoría

administrativa: Autonomía, Inclusión, Participación, Supervisión, Educación y Bienestar.

Para destacar el enfoque que representan las relaciones humanas, es fundamental recordar la postura teórica de Elton Mayo en Estados Unidos desde 1930, quien analiza el proceso de trabajo desde una óptica social, donde el elemento principal es la persona humana, como medio para consolidar los objetivos de la organización. En consecuencia, la estructura organizativa de una empresa debe tener en cuenta las mejores consideraciones y privilegios para los empleados, cuyas funciones son cruciales para los objetivos de la organización.

Enfoque de los procesos internos

Los procesos internos permitirán definir y consolidar la evaluación de las cualidades que se vislumbran al interior de una organización, donde la evaluación de todos los procesos es vista como actividades y tareas a desarrollar, lo que permitirá mejorar el clima organizacional, es decir, sus tareas a desarrollar y cómo desarrollarlas, monitoreando y evaluando el desarrollo de cada trabajador con atención a los parámetros que sustentan el objeto organizacional. En este sentido, se han considerado pertinentes las siguientes características: Costumbre y formalización

Considerados como una característica importante del ambiente organizacional, los procesos internos permiten que una organización cumpla con su meta y objetivos con mayor concentración, como resultado de una investigación que se centra en el establecimiento de circunstancias óptimas para que la empresa crezca con aspectos esenciales, respaldados por aquellas condiciones internas organizadas y desarrolladas en beneficio de los empleados.

Enfoque de sistemas abiertos

Para estar a la altura de los tiempos, es importante describir una organización como un sistema formal construido para cumplir metas y objetivos, ya que esto permite especificar el funcionamiento de una organización en términos que corresponden a esas metas y objetos, por lo que cada vez se utilizan más los sistemas abiertos, que se consideran como una colección organizada de componentes interactivos e interdependientes. En cambio, se evalúan las siguientes características: originalidad, adaptabilidad y reflexividad.

Teniendo en cuenta que este método se considera como aquel conjunto estructurado de componentes interdependientes, es decir, que su interacción consiste en su mayoría en aplicaciones recíprocas, es crucial subrayar que estos elementos se apoyan en las herramientas de organización bajo las reglas que componen cada forma de diseño empresarial, a través de las cuales se podrán tomar las mejores decisiones basadas en el diagnóstico de la cuestión, la descripción del problema y la definición de la solución.

5.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación de tipo teórica

La realización de este trabajo investigativo presenta como intención contribuir al conocimiento acerca de la forma de cómo la rotación laboral interna de personal llega a relacionarse con el clima o ambiente de la organización, asimismo busca brindar resultados que ayuden a conocer si se requiere optimizar o efectuar estrategias que ayuden al mejor funcionamiento de la entidad, debido que se estaría brindando información verídica.

Justificación de tipo práctica

Esta exploración, está encaminada a valorar las dimensiones de la rotación laboral interna de personal que se relacionan con el clima organizacional, con el propósito de otorgar recomendaciones a la organización y así puedan tomar decisiones oportunas que forjen valor hacia los colaboradores, y al mismo tiempo aumente la rentabilidad de la misma.

Justificación metodológica

La producción de esta exploración emplea técnicas del estudio de la rotación laboral interna de personal que ayudarán a conseguir resultados que debe ser considerados por la entidad, en relación al clima organizacional.

Igualmente, la información que brindó el dueño del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, es de mucha relevancia pues permitió hacer el cotejo de la información que se obtuvo al término del estudio con la que se brindó anteriormente.

Justificación social

La presente investigación contribuirá a que la empresa y la sociedad se vea fortalecida puesto que habrá un mejor manejo de la rotación laboral interna y a su vez ayudara a que el clima organizacional del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana mejore, también habrá un mejor actuar del personal lo que llevará a que se brinde un buen trato a los clientes.

5.3. PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre la Rotación laboral interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista - 2022?

5.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Conceptuación de las variables

Definición Conceptual de rotación laboral interna

Castillo (2017) menciona que es reubicar a un trabajador en la misma entidad, a través de los cambios de puesto o promociones. También es definido como la cantidad de personal que rota de puesto de trabajo sin necesidad de salirse de la entidad esto debido a traspasos, promociones o descensos. . (pág. 39)

Ibáñez (2011) señala que hablar de rotación so sólo es referirse a las entradas y salidas del recurso humano, sino que se trata de las permutas de puestos entre los integrantes de la entidad, con el propósito de extender las sapiencias, sus capacidades, habilidades y su perfil particular como profesional o colaborador. Al termino del periodo que se da la rotación de puestos se logra tener dentro de la empresa personal multidisciplinarios. (pág. 319)

González (2006) considera que el movimiento del personal de manera interna contribuye de manera eficaz, brindando al personal metas nuevas, otros retos y diferentes campos de crecimiento al interior de la entidad que ya pertenecen; existen cierto nivel de rotación o movimiento de personal dependiendo del tipo de organización, si la rotación es excesiva podría provocar grandiosos daños a la entidad (pág. 8)

Definición Operacional de rotación laboral interna

La rotación laboral interna es el traslado del capital humano al interior de la misma compañía, sin necesidad de que este recurso tenga que realizar actividades distintas. Esta variable se medirá por medio de las dimensiones: comunicación, satisfacción laboral y desarrollo de personal

Definición conceptual de las dimensiones de rotación laboral interna

Comunicación

Según la definición de Chiavenato (2007) la comunicación es el intercambio de información que realizan las personas. Además, manifiesta que es un proceso esencial que llega a experimentar las personas y la organización social. Asimismo, señala que para remitir un mensaje se necesita de ciertos códigos o señales que se trasladan por medio de un canal dirigido al receptor quien lo descifra y va decodificar el significado. Finalmente afirma que una comunicación de tipo oral será efectiva siempre que se utilice como código al lenguaje además de ser reforzado por componentes como son los símbolos, gestos y señales. (pág. 110)

Satisfacción laboral

Ñaña (2017) sostiene que se trata del actuar de los colaboradores y que tiene relación constante con la productividad de la empresa y lo que necesitan los colaboradores. También, tiene relación con el movimiento de personal, la ausencia, la salud tanto física como emocional, el trabajo que realizan y lo que perciben de lo justo en los sistemas de remuneraciones. (pág. 38)

Desarrollo de personal

Lazo y Velásquez (2017) lo conceptualizan como el mejor esfuerzo que realiza el personal para optimizar sus capacidades y puedan dar solución a los problemas de

la organización, además de que se retan a los cambios que se presentan dentro o fuera de la organización, lo que va ocasionar que el personal desarrolle sus habilidades y puedan alcanzar logros positivos para la entidad, lo que conlleva a una capacitación frecuente del recurso humano para que pueda hacer frente a los nuevos retos. (pág. 44)

Definición Conceptual de Clima organizacional

Definición Conceptual

Ñana (2017) lo conceptualiza como la percepción que es transmitida por el local, la manera en que se desenvuelven los colaboradores, la forma como tratan a los clientes, a los proveedores, etc. (pág. 97)

Por otro lado, Chiavenato (2007) señala que el clima organizacional es el ambiente interno y el espacio de una entidad. Elementos como las políticas, normas, estilos de liderazgo, tecnología, periodos de la vida de la empresa, entre otros; son elementos que influyen en el actuar, en el comportamiento del colaborador, en su desempeño y productividad en la empresa. (pág. 58)

Además, Rodríguez (2001) manifiesta que el clima de la organización son las valoraciones percibidas por el personal de una entidad en relación con sus funciones que realiza en el trabajo, las agrupaciones entre los colaboradores de la compañía hacia su propia persona y las normas internas de cada entidad que tienen influencia en el trabajo que realizan. (p. 48).

Definición Operacional de Clima organizacional

El clima o ambiente de una organización se puede definir como el ambiente que se vive en la sociedad y que es percibida por los colaboradores de la entidad. Esta

variable se medirá a través de las dimensiones: autonomía particular, la estructura que impone el puesto y el tipo de compensación o recompensa.

Definición conceptual de las dimensiones de Clima organizacional

Autonomía particular o Individual

Brunet (1987) la define a esta dimensión como la responsabilidad, así como la autonomía del personal y lo rígido de la normativa de la institución. Un aspecto importante en esta dimensión radica en la posibilidad de que el colaborador sea su propio jefe y conserve cierto grado de decisión para él mismo. (pág. 51)

Estructura de la organización.

Brunet (1987) señala que se refiere al nivel en la que los colaboradores y los métodos de realizar el trabajo se fijen y se transmitan al personal por parte de los jefes. (pág. 51)

Tipo de compensación o recompensa

Brunet (1987) manifiesta que corresponde a los aspectos de tipo monetario y a las posibilidades que hay en la empresa de ser promovidos. (pág. 51)

Operacionalización de las variables

Variable 1: Rotación laboral interna

Variable 2: Clima organizacional

5.5. HIPÓTESIS

Hipótesis Alternativa

H1: La Rotación laboral interna se relaciona de manera significativa con el clima de la organización en el personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Hipótesis Nula

H0: La Rotación laboral interna no se relaciona de manera significativa con el clima de la organización en el personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

5.6 OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre la rotación laboral interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Objetivos específicos

1. Establecer el nivel de Rotación laboral interna del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.
2. Conocer el nivel del clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.
3. Analizar la relación que existe entre la comunicación y el clima de la organización del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

4. Detallar la relación que existe entre la satisfacción y el clima de la organización del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.
5. Explicar la relación que existe entre el desarrollo y interna y el clima de la organización del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

6. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

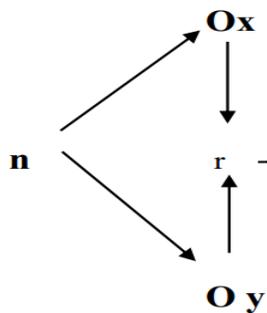
6.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

En función a la problemática planteada y en relación a los objetivos propuestos, fue una investigación de tipo no experimental, esto es porque se llegó a observar y a describir el comportamiento de cada una de las variables sin llegar a influenciar en ninguna de ellas.

Diseño de la Investigación

La investigación presentó un diseño descriptivo correlacional, de corte transaccional o transversal, además de propositivo debido que al termino el tesista propone algo como parte de su trabajo. Correlacional, debido que se llegó a establecer la relación o asociación entre las variables de estudio; y transaccional, debido que los datos fueron recogidos en un único momento en el tiempo, sin llegar a alterar las condiciones en las que se presentaron.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Rotación laboral interna)

Oy = Variable 2 (Clima organizacional)

r = Relación entre las dos variables

Dónde:

Ox: Variable de Observación 1 (Rotación laboral interna)

Oy: Variable de Observación 2 (Clima organizacional)

n : Muestra

r: Relación

6.2. Población – Muestra:

Población:

Se tomó como población a los 16 trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Muestra:

Para la investigación se tomó como muestra a la misma población, debido que esta es consistente y representativa para la realización del estudio.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

Como técnica del estudio se utilizó la encuesta la misma que se diseñó para recopilar información de los elementos necesarios para esta investigación

Instrumentos:

Como instrumento de este estudio se utilizó el cuestionario el mismo que fue elaborado por el autor y cuyas preguntas permitieron recoger información de las dos variables de la investigación.

El instrumento utilizado fue validado por los juicios de expertos, los mismos que fueron tres eruditos en el tema, y para la confiabilidad del cuestionario se le aplicó del estadístico SPSS el Alfa de Cronbach.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

La información obtenida fue procesada en el estadístico SPSS versión 25, los resultados que se obtuvieron se tabularon, analizaron e interpretaron por medio de tablas y figuras de tipo estadístico, y fueron presentadas de manera estructurada, esto se realizó en el programa Excel para una mejor presentación.

Las tablas y figuras hicieron posible formular las conclusiones y también esbozar las recomendaciones adecuadas.

Para poder determinar si hay relación o asociación entre las variables del estudio se procedió aplicar el estadístico del Chi Cuadrado y para determinar la correlación se hizo uso del Tau b de Kendal.

7. RESULTADOS

7.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 1

Establecimiento del nivel de Rotación laboral interna del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

NIVEL	N	% válid	% acumulad
N. BAJO	0	0	0
N. MEDIO	2	12,5	12,5
N. ALTO	14	87,5	100,0
Total	16	100,0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 1, el 87.5% del personal que se encuestó del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que la rotación laboral interna es de nivel alto y el 12.5% opinaron que tiene nivel medio; nadie de los encuestados opinó que es de nivel bajo.

Tabla 2

Establecimiento de la dimensión comunicación del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

NIVEL	N	% válid	% acumulad
N. BAJO	0	0	0
N. MEDIO	0	0	0
N. ALTO	16	100,0	100,0
Total	16	100,0	

INTERPRETACIÓN

El 100% del personal que se encuestó del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que la comunicación es de nivel bueno.

Tabla 3

Detalle de la dimensión satisfacción del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

NIVEL	N	% válid	% acumulad
N. BAJO	0	0	0
N. MEDIO	12	75,0	75,0
N. ALTO	4	25,0	100,0
Total	16	100,0	

INTERPRETACION

El 75% del personal que se encuestó del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que la satisfacción del personal es de nivel medio y el 25% opinaron que tiene nivel alto.

Tabla 4

Detalle de la dimensión desarrollo de personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

NIVEL	N	% válid	% acumulad
N. BAJO	0	0	0
N. MEDIO	11	68,8	68,8
N. ALTO	5	31,3	100,0
Total	16	100,0	

INTERPRETACION

El 68.8% del personal que se encuestó del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que el desarrollo del personal es de nivel medio y el 31.3% opinaron que tiene nivel alto.

Tabla 5

Conocimiento del Clima organizacional del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

NIVEL	N	% válid	% acumulad
N. MALO	0	0	0
N. REGULAR	0	0	0
N. BUENO	16	100,0	100,0
Total	16	100,0	

INTERPRETACION

Conforme a la tabla 5, El 100% del personal que se encuestó del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que el clima organizacional es de nivel bueno; ningún empleado opinó que sea de nivel malo o regular.

Tabla 6

Detalle de la dimensión Autonomía Individual del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

NIVEL	N	% válid	% acumulad
N. MALO	0	0	0
N. REGULAR	2	12,5	12,5
N. BUENO	14	87,5	100,0
Total	16	100,0	

INTERPRETACION

El 87,5% del personal que se encuestó del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que la autonomía individual es de nivel bueno y el 12,5% opinaron que tiene nivel regular.

Tabla 7

Detalle de la dimensión Estructura del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

NIVEL	N	% válid	% acumulad
N. MALO	0	0	0
N. REGULAR	6	37,5	37,5
N. BUENO	10	62,5	100,0
Total	16	100,0	

INTERPRETACION

El 62,5% del personal que se encuestó del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que la estructura es de nivel bueno y el 37,5% opinaron que tiene nivel regular.

Tabla 8

Detalle de la dimensión recompensa de personal en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

NIVEL	N	% válid	% acumulad
N. BAJO	0	0	0
N. MEDIO	0	0	0
N. ALTO	16	100,0	100,0
Total	16	100,0	

INTERPRETACION

Según la tabla 8, el 100% del personal que se encuestó del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que las recompensas son de nivel alto.

7.2. CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 9

Determinación de la relación entre la rotación laboral interna y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022

Prueb Chi-Cuad.			
	V	df	Sig asintó (bilatl)
Chi-Cuad. Pear.	51,911 ^a	56	,630
Rzn de verosim	37,944	56	,969
Asoc lin. por lin.	4,005	1	,045
Núm. Cas. Vál.	16		

a. 72 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Interpretación:

Acorde con la tabla 9, el nivel de significación es superior al 0.05 ($0.630 > 0.05$); lo que quiere decir: se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Consecuentemente, la rotación laboral interna no tiene relación significativa con el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Tabla 10

Correlación de las variables rotación laboral interna y clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

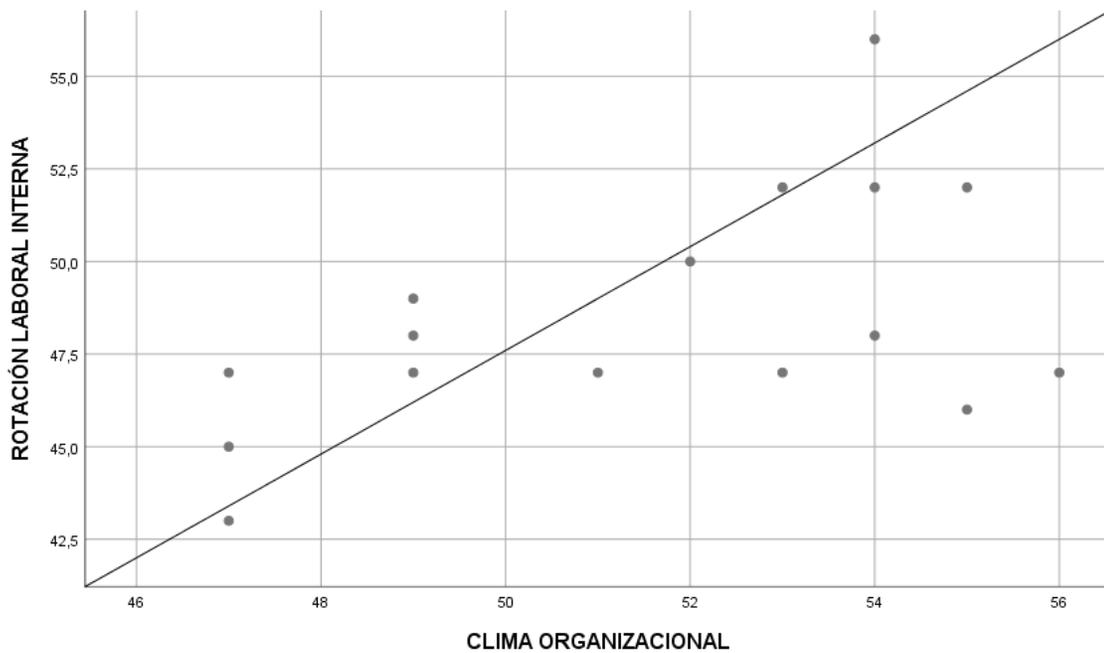
Correlaciones			
ESTADISTICO		Rotación laboral interna	Clima organizacional
Tau_b de Kendall	Rotación laboral interna	Coficien de correlac	1,000
		Sg. (bilater)	,363
		N	.
			16
	Clima organizacional	Coficien de correlac	,363
		Sg. (bilater)	,069
	N	16	
		16	

Interpretación:

Según la tabla 10, el coeficiente de correlación es 0.363, es decir que entre las variables rotación laboral interna y clima organizacional la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.069 > 0.05$); lo que significa que la rotación laboral interna no se relaciona con el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Figura 1

Diagrama de dispersión de las variables rotación laboral interna y clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022



Interpretación

De acuerdo con el diagrama de dispersión, las variables rotación laboral interna y clima organizacional, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

Tabla 11

Análisis de la relación entre la comunicación y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022

Prueb Chi-Cuad.

	V	df	Sig asintó (bilatl)
Chi-Cuad. Pear.	27,378 ^a	28	,498
Rzn de verosim	25,807	28	,584
Asoc lin. por lin.	,628	1	,428
Núm. Cas. Vál.	16		

a. 40 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06..

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 11, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.498 > 0.05$); lo que significa que la comunicación no se relaciona significativamente con el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la comunicación y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

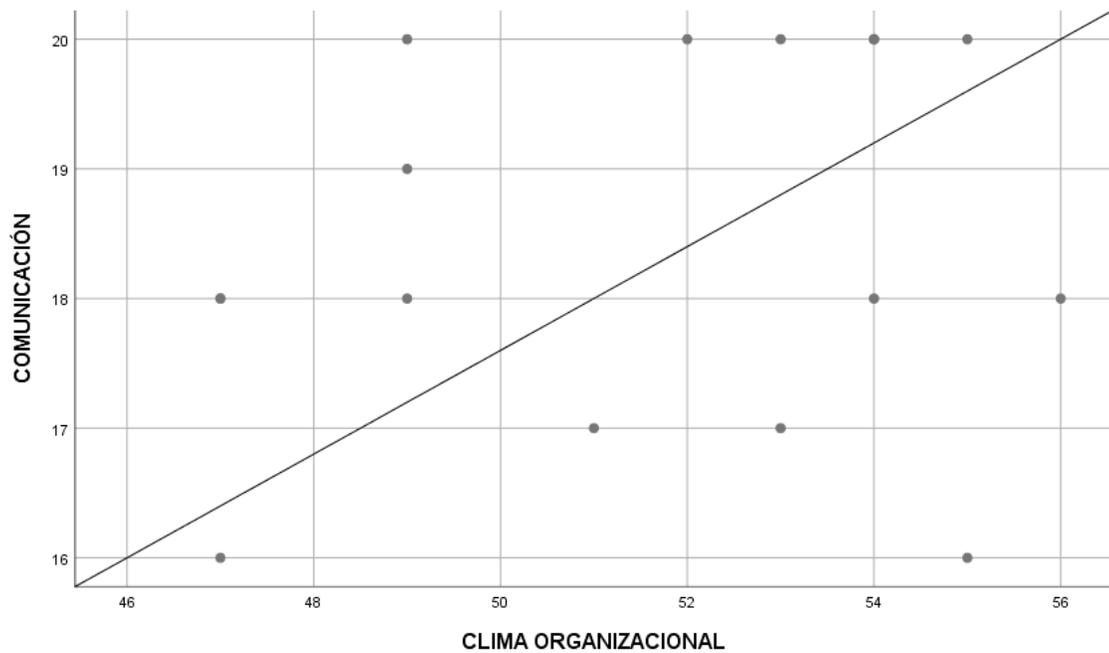
Correlaciones			
ESTADISTICO		Comunicación	Clima organizacional
Tau_b de Kendall	Coficien de correlac	1,000	,159
	Comunicación	Sg. (bilater)	.
		N	16
		Coficien de correlac	,159
	Clima organizacional	Sg. (bilater)	,443
		N	16

Interpretación:

Según la tabla 12, el coeficiente de correlación es 0.159, es decir que entre la comunicación y el clima organizacional la correlación es positiva muy débil. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.443 > 0.05$); lo que significa que la comunicación no se relaciona con el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la comunicación y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022



Interpretación

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la comunicación y el clima organizacional, tiene una correlación positiva muy débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

Tabla 13

Detalle de la relación entre la satisfacción y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022

Prueb Chi-Cuad.			
	V	df	Sig asintó (bilatl)
Chi-Cuad. Pear.	15,778 ^a	14	,327
Rzn de verosim	17,261	14	,243
Asoc lin. por lin.	5,461	1	,019
Núm. Cas. Vál.	16		

a. 24 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19..

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 13, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.327 > 0.05$); lo que quiere decir que la satisfacción no se relaciona significativamente en el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Tabla 14

Correlación entre la satisfacción y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

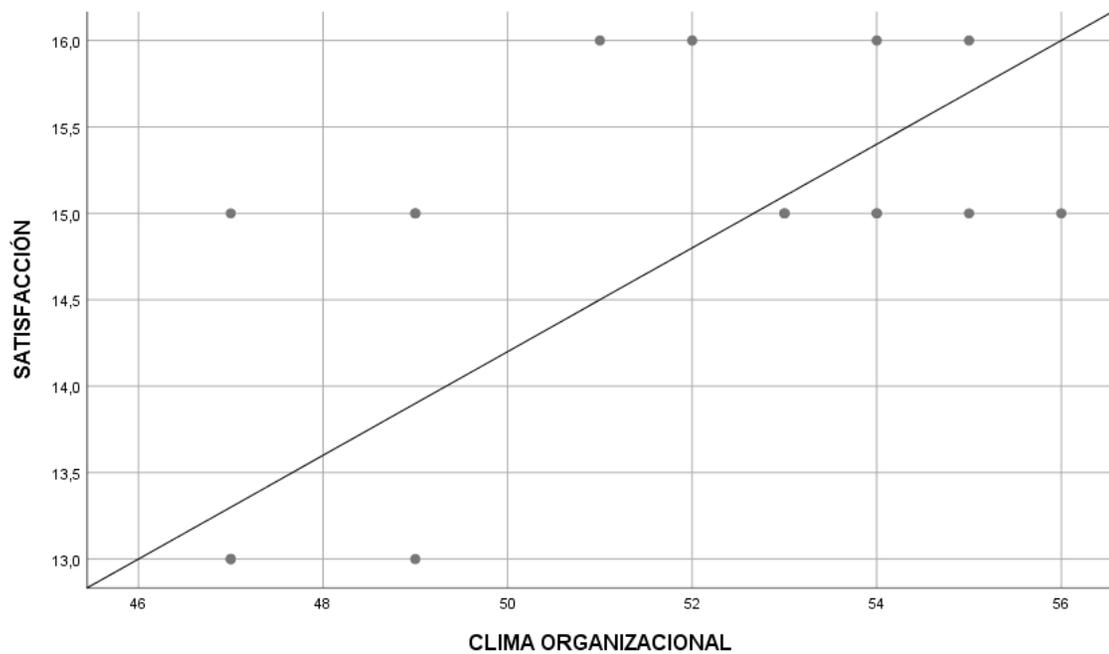
Correlaciones				
ESTADISTICO			Satisfacción	Clima organizacional
Tau_b de Kendall	Satisfacción	Coeficien de correlac	1,000	,398
		Sg. (bilater)	.	,065
	N	16	16	
	Clima organizacional	Coeficien de correlac	,398	1,000
		Sg. (bilater)	,065	.
		N	16	16

Interpretación:

Según la tabla 14, el coeficiente de correlación es 0.398 es decir que entre la satisfacción y el clima organizacional la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.065 > 0.05$); lo que significa que la satisfacción no se relaciona en el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la satisfacción y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022



Interpretación

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la satisfacción y el clima organizacional, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

Tabla 15

Explicación de la relación entre el desarrollo y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022

Prueb Chi-Cuad.

	V	df	Sig asintó (bilatl)
Chi-Cuad. Pear.	22,370 ^a	28	,764
Rzn de verosim	23,853	28	,689
Asoc lin. por lin.	2,723	1	,099
Núm. Cas. Vál.	16		

a. 40 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 15, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.764 > 0.05$); lo que quiere decir que el desarrollo no se relaciona significativamente en el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Tabla 16

Correlación entre el desarrollo y el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

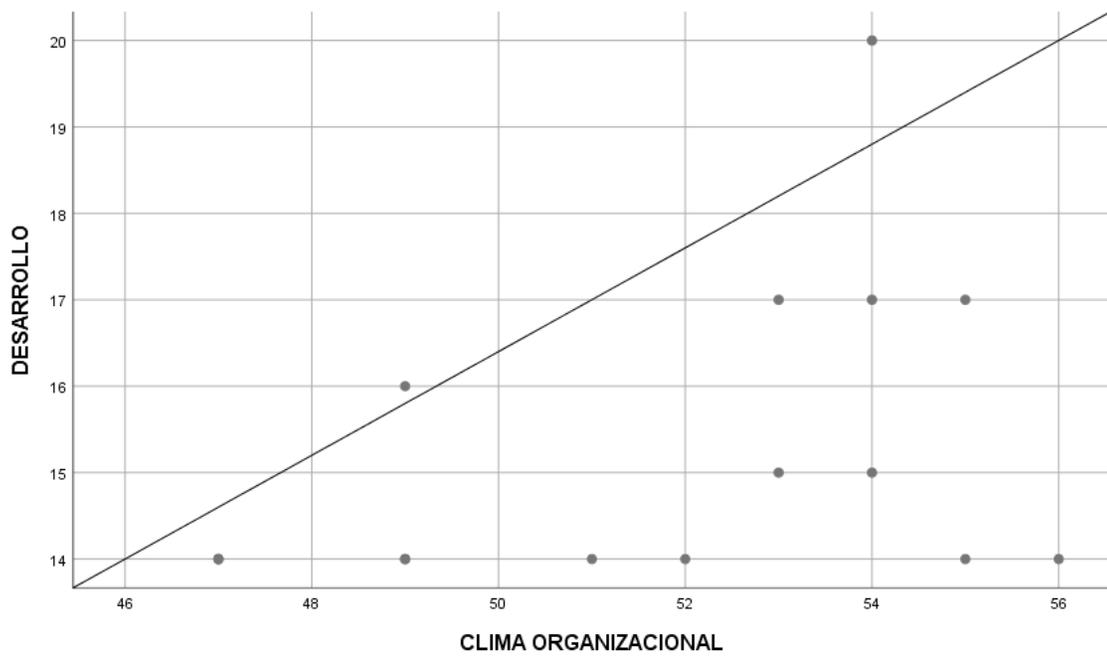
Correlaciones				
ESTADISTICO			Desarrollo	Clima organizacional
Tau_b de Kendall		Coficien de correlac	1,000	,375
	Desarrollo	Sg. (bilater)	.	,075
		N	16	16
		Coficien de correlac	,375	1,000
	Clima organizacional	Sg. (bilater)	,075	.
		N	16	16

Interpretación:

Según la tabla 16, el coeficiente de correlación es 0.375 es decir que entre el desarrollo y el clima organizacional la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.075 > 0.05$); lo que significa que el desarrollo no se relaciona en el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Figura 4

**Diagrama de dispersión del desarrollo y el clima organizacional en el Restaurant
Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022**



Interpretación

De acuerdo con el diagrama de dispersión el desarrollo y el clima organizacional, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

7.3. Caracterización de la muestra,

Tabla 17.- Según sexo y edad – Rotación laboral interna

		Rotación laboral interna									Total				
		BAJO			MEDIO			ALTO			n	% fila	% columna		
		n	% fila	% columna	n	% fila	% columna	n	% fila	% columna					
Sexo	Masculino	Edad	18 - 28 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	4	100,0%	66,7%	4	100,0%	66,7%
			29 - 38 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	33,3%	2	100,0%	33,3%
			39 - 48 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
			49 - 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
			Más de 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
			Total	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	6	100,0%	100,0%	6	100,0%	100,0%
	Femenino	Edad	18 - 28 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	4	100,0%	50,0%	4	100,0%	40,0%
			29 - 38 años	0	0,0%	0,0%	1	25,0%	50,0%	3	75,0%	37,5%	4	100,0%	40,0%
			39 - 48 años	0	0,0%	0,0%	1	50,0%	50,0%	1	50,0%	12,5%	2	100,0%	20,0%
			49 - 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
			Más de 58 años	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Total			0	0,0%	0,0%	2	20,0%	100,0%	8	80,0%	100,0%	10	100,0%	100,0%	

Interpretación:

Acorde a la tabla 17, el 100% del personal varón entre 18 a 28 años del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista 2022, señalan que la Rotación laboral interna tiene un nivel alto, al igual que el 100% de los hombres entre 29 a 38 años. Asimismo, el 100% de mujeres entre 18 a 28 años, señalan que señalan que la Rotación laboral interna tiene un nivel alto, al igual que el 75% de las damas entre 29 a 38 años, y el 50% de las damas entre 39 a 48 años indicaron lo mismo.

Tabla 18.- Según sexo y edad – Clima organizacional

		Clima organizacional									Total				
		MALO			REGULAR			BUENO							
		n	% fila	% columna	n	% fila	% columna	n	% fila	% columna	n	% fila	% columna		
Sexo	Masculino	Edad	18 - 28 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	4	100.0%	66.7%	4	100.0%	66.7%
			29 - 38 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	2	100.0%	33.3%	2	100.0%	33.3%
			39 - 48 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			49 - 58 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			Más de 58 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			Total	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	6	100.0%	100.0%	6	100.0%	100.0%
	Femenino	Edad	18 - 28 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	4	100.0%	40.0%	4	100.0%	40.0%
			29 - 38 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	4	100.0%	40.0%	4	100.0%	40.0%
			39 - 48 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	2	100.0%	20.0%	2	100.0%	20.0%
			49 - 58 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			Más de 58 años	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%
			Total	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	10	100.0%	100.0%	10	100.0%	100.0%

Interpretación:

Acorde a la tabla 18, el 100% del personal varón entre 19 a 28 años del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista 2022, señaló que el clima de la organización tiene un nivel bueno, igual que el 100% de los varones entre 29 a 38 años. También, el 100% de damas entre 18 a 28 años, indican que el clima organizacional tiene un nivel bueno, al igual que el 100% de las damas entre 29 a 38 años y el 100% de las damas entre 39 a 48 años indicaron lo mismo.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Análisis y discusión del Objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre la rotación laboral interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Acorde con la tabla 9, el nivel de significación es superior al 0.05 ($0.630 > 0.05$); lo que quiere decir: se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Consecuentemente, la rotación laboral interna no tiene relación significativa en el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. Estos resultados no concuerdan con Márquez et al. (2021) quienes presentaron como resultados que hay una relación directa de la variable rotación del personal de la entidad con el clima de la misma entidad; de igual manera no coinciden con Raymundo (2020) quien en su trabajo de investigación encontró como resultados que hay una relación que es de significancia entre el clima laboral y el movimiento interno y externo de los trabajadores operarios en una empresa de Lima; de la misma manera no coinciden con Salinas (2021) quien concluyó que en su indagación acerca del clima de una empresa y el movimiento del personal obtuvieron como resultado un Rho de Pearson de 0.861 denotando que existe una correlación que es positiva y de consideración; asimismo su valor de significancia de 0.01 indica que hay relación o correspondencia directa entre las variables analizadas en la empresa operadora logística ubicada en el norte del Perú.; por otro lado, Solís (2020) llegó a concluir que se tiene cuatro factores los cuales son: un mal clima laboral, absentismo laboral, rotación del personal y clima organizacional, que juegan un papel importante en la rotación del personal, uno de los factores más relevantes es un mal clima laboral, de acuerdo a los resultados el 40% de los autores mencionan como un problema que se debe evaluar, motivo por el cual se genera una gran rotación del personal.. Estos resultados se fundamentan en los autores Álvarez (2013) quien refiere que la rotación de personal puede definirse como la proporción de empleados que entran y salen de una empresa sobre el número medio de empleados en un determinado período de tiempo; y Palma (2004) refiere que el clima organizacional

es la percepción de los elementos que afectan al lugar de trabajo, convirtiéndose en un elemento de diagnóstico que orienta las actividades preventivas y correctivas necesarias para mejorar y/u optimizar el funcionamiento de los procesos y resultados organizacionales. Según mi experiencia laboral y profesional estoy de acuerdo con estos resultados debido que el personal de la pollería Gonzalitos no se ve afectado por la rotación laboral interna puesto que lo considera como algo necesario para el funcionamiento de la misma, manteniendo así un buen clima dentro de la empresa.

**Análisis y discusión del objetivo específico 1: Establecer el nivel de Rotación
laboral interna del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana,
Bellavista, 2022.**

Acorde a la tabla 1, el 87.5% del personal que se encuestó del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que la rotación laboral interna es de nivel alto y el 12.5% opinaron que tiene nivel medio; nadie de los encuestados opinó que es de nivel bajo. Resultados que no concuerdan con Benites y Sotomayor (2021) quienes concluyeron conforme a sus resultados que el movimiento del capital humano en la empresa donde realizaron su investigación se encontró en una categoría media con un 80%, al igual que la rotación de forma voluntaria se encontró también en la categoría media en un 76.7%, finalmente la rotación de forma involuntaria se encontró en la categoría media en un 73.3%.; por otro lado, Caldera et al. (2019) en su investigación sobre rotación de personal en una empresa hotelera en la ciudad de México mencionaron que las causas de importancia que ocasionan la rotación del recurso humano que se identificaron en la empresa en estudio fueron el sistema que se utiliza para reclutar y seleccionar el personal no siendo estos el más adecuado, a lo que se suma que los colaboradores no se sienten motivados debido a poca claridad en las tareas y funciones asignadas; además, Arellano (2022) en su estudio realizado en una empresa de seguros de Chiclayo, determinó las causas de la alta rotación de personal en la empresa, obteniendo como resultados que lo que causa una rotación alta en la

entidad es el proceso habitual y antiguo que se aplica al momento de seleccionar al personal no adaptándose a la actualidad, asimismo no se tiene definido el perfil del puesto que fija las particularidades que se necesitan y el colaborador realice sus actividades de manera efectiva. Estos resultados se fundamentan con Castillo (2017) que menciona que es reubicar a un trabajador en la misma entidad, a través de los cambios de puesto o promociones. También es definido como la cantidad de personal que rota de puesto de trabajo sin necesidad de salirse de la entidad esto debido a trasposos, promociones o descensos. Según mi experiencia laboral y profesional considero que la rotación laboral interna contribuye a que el recurso humano vaya desarrollando sus capacidades en distintas áreas y a su vez creciendo a nivel de la organización.

Análisis y discusión del objetivo específico 2: Conocer el nivel del clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Conforme a la tabla 5, el 100% del personal encuestado del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que el clima organizacional es de nivel bueno; ningún empleado opinó que sea de nivel malo o regular. Resultados que coinciden con Wilches (2018) quien, en su tesis sobre el clima organizacional, señaló de acuerdo a los resultados que existe una buena percepción sobre el clima de la entidad siendo los factores que destacan un grato ambiente en el trabajo, el apoyo en conjunto, el trabajo que se realiza en equipo y el respeto mutuo; los mismos que son, como valores y principios centrales a través de los cuales se potencian relaciones favorables que inciden de manera efectiva en el desarrollo de las funciones. Resultados que se sustentan en Chiavenato (2007) quien señala que el clima organizacional es el ambiente interno y el espacio de una entidad. Elementos como las políticas, normas, estilos de liderazgo, tecnología, periodos de la vida de la empresa, entre otros; son elementos que influyen en el actuar, en el comportamiento del colaborador, en su desempeño y

productividad en la empresa. Según mi experiencia laboral y profesional considero que se debe mantener un buen clima organizacional en la pollería Gonzalitos, para que el personal lo que contribuye a que el personal se sienta a gusto en su centro de trabajo

Análisis y discusión del objetivo específico 3: Analizar la relación que existe entre la comunicación y el clima organizacional del personal del Restaurant

Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Acorde con la tabla 9, el nivel de significación es superior al 0.05 ($0.630 > 0.05$); lo que quiere decir: se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Consecuentemente, la rotación laboral interna no se relaciona de manera significativa con el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. Resultados que no coinciden con Santisteban (2020) quien realizó una investigación acerca de las causas que generan la rotación del talento humano en una institución de salud, encontró como resultado que hay un bajo nivel de políticas de la organización en un 56.3%, así como los aspectos motivacionales también se encuentra en un nivel bajo en un 88.7%, finalmente se encontró un nivel regular en un 76.1% de la cultura efectiva y el clima organizacional. Resultados que sustentan con Chiavenato (2007) quien define a la comunicación como el intercambio de información que realizan las personas. Además, manifiesta que es un proceso esencial que llega a experimentar las personas y la organización social. Según mi experiencia laboral y profesional considero que la comunicación es un aspecto que se debe tomar en cuenta al momento de realizar la rotación laboral interna para los colaboradores no sientan que no se le toma en cuenta al momento de tenerlo que enviar a otro puesto de trabajo.

Análisis y discusión del objetivo específico 4: Detallar la relación que existe entre la satisfacción y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

De acuerdo con la tabla 11, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.498 > 0.05$); lo que significa que la comunicación no tiene relación significativa con el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. Resultados que no coinciden con Herrera y Ruiz (2020) quienes en su tesis realizada en la empresa Comdata Group, determinó la existencia de principales causas que ocasionan una rotación alta del capital humano, considerándose que las que más influyen son las remuneraciones bajas y un clima laboral malo; además se identificó otros aspectos como son las pocas posibilidades de crecimiento a nivel profesional, también se encontró las condiciones en que se desarrolla el trabajo, por causas personales y también una motivación baja por parte de la empresa; además, Tapia (2020) en su trabajo de tesis sobre el movimiento interno y externo del personal evidenció que los elementos internos precisos de esta variable fueron el clima o ambiente de la empresa, las remuneraciones bajas, la satisfacción en el trabajo y el compromiso o identificación; como elementos externos se encontró a las opciones de trabajo y las responsabilidades de la familia. Resultados que se sustentan con Ñaña (2017) quien sostiene que se trata del actuar de los colaboradores y que tiene relación constante con la productividad de la empresa y lo que necesitan los colaboradores. También, tiene relación con el movimiento de personal, la ausencia, la salud tanto física como emocional, el trabajo que realizan y lo que perciben de lo justo en los sistemas de remuneraciones. Según mi experiencia laboral y profesional considero que parte de la rotación laboral interna es tener en cuenta que se debe llevar a que el trabajador se sienta cómodo en el área asignada y así pueda trabajar a gusto lo que conlleva a la satisfacción en el trabajo.

Análisis y discusión del objetivo específico 5: Explicar la relación que existe entre el desarrollo y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

Acorde con la tabla 13, el nivel de significación es superior al 0.05 ($0.327 > 0.05$); lo que quiere decir que la satisfacción no tiene relación significativa con el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. Resultados que no coinciden con Aliaga (2019) quien en su estudio llegaron a los resultados que muestran como factores influyentes, pero de manera negativa en la rotación del recurso humano de la empresa donde se realizó la tesis, a los siguientes aspectos; baja retribución, no hay políticas de selección, carencia de oportunidades de crecimiento profesional y ausencia de programas de desarrollo capacitación y entrenamiento; además, Agama (2018) quien en su investigación determinó que las variables estudiadas rotación laboral y el clima de la institución están influenciadas por el apoyo del líder y de la organización, puesto que estas dos forman las bases para un buen desempeño de sus trabajadores. Esto se corrobora, además, con la correlación encontrada entre las dimensiones que tiene el clima de la organización con las dimensiones de la rotación del personal. Resultados que se sustentan con Lazo y Velásquez (2017) quienes conceptualizan al desarrollo del personal como el mejor esfuerzo que realiza el personal para optimizar sus capacidades y puedan dar solución a los problemas de la organización, además de que se retien a los cambios que se presentan dentro o fuera de la organización, lo que va ocasionar que el personal desarrolle sus habilidades y puedan alcanzar logros positivos para la entidad, lo que conlleva a una capacitación frecuente del recurso humano para que pueda hacer frente a los nuevos retos. Según mi experiencia laboral y profesional manifiesto que es necesario que como parte de la rotación laboral interna que se realiza en la pollería Gonzalitos se tome en cuenta el desarrollo del personal lo que va ayudar a su crecimiento profesional y por ende a un mejor desempeño laboral.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** La rotación laboral interna no se relaciona significativamente en el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.630 > 0.05$); lo que quiere que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.
- SEGUNDA:** El 87.5% del personal encuestado del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que la rotación laboral interna es de nivel alto.
- TERCERA:** El 100% del personal encuestado del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022., opinaron que el clima organizacional es de nivel bueno.
- CUARTA:** La comunicación no se relaciona significativamente con el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.498 > 0.05$).
- QUINTA:** La satisfacción no se relaciona significativamente con el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.327 > 0.05$).
- SEXTA:** El desarrollo no se relaciona significativamente con el clima organizacional en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.764 > 0.05$).

9.2. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda al dueño del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista realizar una adecuada gestión para que al momento de realizar la rotación del personal de manera interna no influya en el clima de la empresa
- SEGUNDA:** Se recomienda que antes de realizar la rotación interna del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, se les comunique para que los colaboradores no lo perciban como algo negativo.
- TERCERA:** Se recomienda seguir fortaleciendo el clima de la empresa para que se mantenga en el nivel encontrado y los colaboradores sientan un ambiente agradable de trabajo.
- CUARTA:** Diseñar estrategias que permitan que exista una buena comunicación entre todos los miembros de la empresa lo cual favorecerá al mejor desarrollo de las funciones de los trabajadores.
- QUINTA:** Implementar estrategias de motivación que contribuya a que los colaboradores se sientan contentos e identificados de trabajar en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista.
- SEXTA:** Se recomienda establecer políticas de desarrollo y crecimiento profesional para que los trabajadores permanezcan mas tiempo laborando en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista y así no se tanga que estar cambiando de personal.

10. AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida, la salud y por todo lo que me brinda día a día, y por permitirme alcanzar poco a poco las metas que me he trazado. A mi madre motor y motivo, sin ella no hubiese sido posible llegar a ser un profesional. A la Universidad San Pedro, por la oportunidad de realizar mis estudios y alcanzar uno de mis mayores anhelos.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agama, J. (2018) *Relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”, en el año 2018.* Tesis para optar el título de licenciado en administración de servicios. Universidad de Piura. Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4647/TSP_ADS_014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aliaga, R. (2019) *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa “Avecitas”.* Tesis Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FC_E_308_Aliaga_Huali_2019.pdf
- Álvarez, M. (2013). *Cuadro de Mando Retail.* Barcelona, España
- Arellano, E. (2022) *Evaluación de la rotación de personal, asesores de seguros, para mejorar la productividad laboral en la empresa pacífico compañía de seguros y reaseguros.* Tesis para optar el título de contador público. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4876/1/TL_ArellanoRivasErika.pdf
- Benites, T. y Sotomayor, M. (2021) *Motivación laboral y rotación de personal motorizado de una empresa de servicio Courier, San Juan de Lurigancho, 2021.* Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79555/Benites_PTMSotomayorHML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones.* Definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas, México. Recuperado de:

<https://corganizacionall.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Caldera, D., Arredondo, M. y Zárate, L. (2019) *Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México*. Revista Ibero Americana de Estrategia, vol. 18, Núm. 4. Universidad De Nove De Julho. Brasil. Recuperado

de: <https://www.redalyc.org/journal/3312/331267304006/331267304006.pdf>

Castillo Aguirre, B. (2017). *Ambiente Laboral y Rotación de los colaboradores en la empresa Nexos S.A.C de Lima 2017*. Tesis para maestría. Universidad Nacional Garcilaso de la Vega, Lima. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1240/T_MAESTR

[IA%20EN%20GERENCIA%20SOCIAL%20Y%20RECURSOS%20HUMAN](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1240/T_MAESTR)

[AN](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1240/T_MAESTR)
[OS_08404439_CASTILLO_AGUIRRE_BETTY%20MARIBEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1240/T_MAESTR)

Chapoñán, C. (2021) *Impacto de la rotación de personal en el Hospital “Belén” de Lambayeque, 2019*. Tesis para optar el grado académico de bachiller en administración. Universidad Señor de Sipán. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9308/Chapo%20C3%B1%20C3%A1n%20Mill%20C3%A1n%20Cinthya%20Abigail.pdf?sequence=1>

Chávez, S. y Santi, M. (2021) *Factores que influyen en la rotación de personal en una empresa dedicada a la comida rápida de hamburguesas en la provincia constitucional del Callao, distrito Callao, 2018*. Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Administración. Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado

de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29800/Chavez%20Munayco%20Sofia%20Isabel->

[Santi%20Morales%2c%20Milagritos%20Roxana%20%28parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Ed. México McGraw Hill. Recuperado de:

<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* Octava edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de:

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*, séptima edición. Tlalnepantla, Edo. de México: McGraw-Hill Interamericana

Coll, F. (2020). *Rotación de personal*. Economipedia.com

<https://economipedia.com/definiciones/rotacion-de-personal.html>

Dávila, K. y Quirós, A. (2020) *Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo – 2020*. Tesis para obtener el título de licenciado en administración. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6854/1/REP_KAROL.D%C3%81VILA_ANA.QUIR%C3%93S_ROTACI%C3%93N.DE.PERSONAL.pdf

Escola, M. (2020) *Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado*. Trabajo de Titulación modalidad Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Psicóloga Industrial. Universidad Central del Ecuador. Ecuador. Recuperado de:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21342/1/T-UCE-0007-CPS-272.pdf>

- Espinoza, E. (2013) *Rotación de personal en una empresa de Retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012*. Universidad Nacional de San Agustín
- Fernández, M. y Asensio, I. (1989) Concepto de clima institucional. *Apuntes de Educación, Dirección y Administración*, N. 32.
- Forehand, G. y Gilmer, V. (s.f) *Environmental Variation in studies of organizational behavior*.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007) *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- García, J. (2022) *Clima organizacional y rotación de personal en los colaboradores del Consorcio Comercial Universal, San Juan de Miraflores – 2021*. Tesis para obtener el título de licenciada en administración de empresas. Universidad Autónoma del Perú. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1772/Garcia%20Requena%2c%20Jessica%20Pamela.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Gómez, L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. México: Prentice-Hall
- González, M. (2006) *La rotación de personal como un elemento laboral*. Tesis para optar al grado de maestría en psicología laboral y organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/1718/1/1020154556.PDF>
- Guevara, X. (2018) *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Halpin, A. y Crofts, D. (2006) *Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional*. *Investigación y Posgrado*. Vol. 21, N° 2, Recuperado de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/view/1519/928>

- Herrera, H. y Ruiz, N. (2020) *Factores que determinan una alta rotación de personal en la empresa Comdata Group*. Trabajo de investigación presentado en el Programa de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Nacional de Piura. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2405/FCAD-HER-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. 1^a. Edición. Perú, Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Kokemuller, N. (2018). *Small Business*. Recuperado de <https://smallbusiness.chron.com/advantages-disadvantages-employee-rotation-18994.htm>
- Lazo, K. y Velásquez, M. (2017) *La comunicación interna y el desarrollo organizacional de la financiera QAPAQ Agencia Huancayo – 2017*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad Peruana Los Andes. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/339/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Litwin, G. y Stringer, M. (1968) *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Harvard University Press
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J. y Gaibor, A. (2021) *Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro*. Revista Conrado, 17(80), 371-381. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Mejía, A., Cortes, B., & Valdez, P. (2018). *Incidencia de la rotación del personal dentro de la empresa Soria SA CV Bodega Actopan*. *DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 5(10). Recuperado de:

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/article/download/3354/3328?inline=1>

- Ñaña, C. (2017) *Comportamiento organizacional: manual auto formativo interactivo* Universidad Continental, Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Palma, S. (2009). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. Materiales, 13, 56.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R. et al. (2005). *Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation*. Journal of Organizational Behavior 26 (4): 379-408.
- Puchol L. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial Diaz de Santos
- Raymundo, S. (2020) *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail, Lima 2019*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c03a513-ab29-4bf8-9d6c-e50bddab1a65/content>
- Rodríguez, D. (2001). *La gestión organizacional, elementos para su estudio*. 2ª edición. Universidad Católica de Chile.
- Salinas, C. (2021) *Relación entre el clima laboral y rotación del personal en el área de productos perecederos de un operador logístico. Del norte del país 2021*. Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29218/Salinas%20Gonzales%20Carlos%20Augusto.pdf?sequence=1>
- Santisteban, L. (2020) *Análisis de las causas de rotación de personal en el área de enfermería de Sistemas de Administración Hospitalaria S.A.C, Piura -2019*.

- (tesis para optar el título de licenciada en ciencias administrativas). Perú. Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2619/FCAD-SAN-USH-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sheehan, E. (1993). The effects of turnover on the productivity of those who stay.
- Solis, J. (2022) *Factores que influyen en la alta rotación de personal en las empresas latinoamericanas entre los años 2008-2019: una revisión de la literatura científica*. Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30679/Solis%20Chipana%2c%20Juana%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tapia, L. (2020) *Rotación del personal y sus factores determinantes en las organizaciones*. Tesis para optar el título profesional de: licenciada en administración. Universidad Nacional del Altiplano. Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15992/Tapia_Apaza_Lisbeth_Carol.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wilches, N. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. Informe final de investigación, Universidad Externado de Colombia. Recuperado de: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c0968c0d-8903-4c6a-89e3-654ce8531416/content>

Anexos

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título	Variabes	Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología
Rotación laboral interna y clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.	Rotación laboral interna Clima organizacional	¿Cuál es la relación entre la Rotación laboral interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022?	H1: La Rotación laboral interna se relaciona significativamente con el clima organizacional en el personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. H0: La Rotación laboral <u>interna</u> <u>no</u> se relaciona significativamente con el clima organizacional en el personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.	Objetivo General Determinar cuál es la relación que existe entre la Rotación laboral interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. Objetivos Especificos - Establecer el nivel de Rotación laboral interna del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. - Conocer el nivel del clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. - Analizar la relación que existe entre la comunicación y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. - Detallar la relación que existe entre la satisfacción y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. - Conocer la relación que existe entre el desarrollo <u>y</u> interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.	Tipo y diseño: Tipo No experimental Diseño Descriptivo, correlacional de corte transversal Población y Muestra Población 16 trabajadores Muestra 16 trabajadores Instrumentos y técnica Instrumentos Cuestionario Técnica Encuesta

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Rotación laboral interna	Ibáñez (2011) señala que la rotación laboral interna se refiere a los cambios de cargos entre el personal de la empresa, con el fin de ampliar sus conocimientos, sus habilidades, capacidades y su perfil personal como trabajador o profesional. Al final del periodo de rotación de cargos se consigue, internamente, potenciales	La rotación laboral interna es el traslado del personal dentro de la misma empresa, sin necesidad de que el personal tenga que realizar actividades distintas. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: comunicación, satisfacción laboral y desarrollo	Comunicación	Oportuna	1, 2	Escala de <u>Lickert</u>
				Precisa	3	
				Asertiva	4	
			Satisfacción	Complacencia	5,6	
				Cómodo	7	
				Seguridad	8	
			Desarrollo	Preparación	9, 10	
				Ascensos	11	
				Retroalimentación	12	
Clima organizacional	Chiavenato (2007) señala que el clima organizacional considera que el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamientos de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización (pág. 58)	El clima organizacional viene a ser el ambiente que se vive en la empresa y que es percibida por los colaboradores de la entidad. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto y tipo de recompensa.	Autonomía Individual	Responsabilidad	13	
				Independencia	14	
				Autonomía	15, 16	
			Estructura	Jerarquía	17	
				Autoridad	18	
				Puestos	19, 20	
			Recompensa	Reconocimiento	21, 22	
				Remuneraciones	23	
				Incentivos	24	

Anexos N° 03



Anexos N° 03

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe la Rotación laboral interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas a cerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 - 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Rotación laboral interna; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

Rotación laboral interna:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, le comunican con anticipación que tiene que realizar sus labores en otro local?					
2	¿Considera oportuno el tiempo en que le avisan que debe realizar sus labores en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
3	¿Al momento de tener que realizar sus labores en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana le dan la información del motivo del traslado?					
4	¿Existe una comunicación asertiva del personal que comunica cuando debe ser trasladado a otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
5	¿Siente que le favorece cuando lo envían a laborar en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
6	¿Se siente cómodo trabajando en los otros locales del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
7	¿Los trabajadores del local donde lo envían lo acogen con actitud positiva para que se sienta cómodo en ese local?					
8	¿Le brindan seguridad al momento de enviarlo a laborar en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
9	¿Le brindan preparación para realizar sus labores de manera efectiva en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
10	¿Reciben capacitaciones acordes a sus necesidades en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
11	¿Durante el tiempo que labora en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana a sido ascendido de puesto de trabajo?					
12	¿Recibe constante retroalimentación del trabajo que realiza en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Rotación laboral interna; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

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

Rotación laboral interna:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, le comunican con anticipación que tiene que realizar sus labores en otro local?					
2	¿Considera oportuno el tiempo en que le avisan que debe realizar sus labores en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
3	¿Al momento de tener que realizar sus labores en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana le dan la información del motivo del traslado?					
4	¿Existe una comunicación asertiva del personal que comunica cuando debe ser trasladado a otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
5	¿Siente que le favorece cuando lo envían a laborar en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
6	¿Se siente cómodo trabajando en los otros locales del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
7	¿Los trabajadores del local donde lo envían lo acogen con actitud positiva para que se sienta cómodo en ese local?					
8	¿Le brindan seguridad al momento de enviarlo a laborar en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
9	¿Le brindan preparación para realizar sus labores de manera efectiva en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
10	¿Reciben capacitaciones acordes a sus necesidades en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					
11	¿Durante el tiempo que labora en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana a sido ascendido de puesto de trabajo?					
12	¿Recibe constante retroalimentación del trabajo que realiza en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?					

APÉNDICE 1
Estadísticas de fiabilidad
Rotación laboral interna

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	12

APÉNDICE 2
Estadísticas de total de elemento
Condiciones laborales

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	43,60	10,267	,208	,786
2	43,20	10,178	,264	,778
3	43,10	9,656	,443	,759
4	42,80	10,400	,414	,766
5	45,00	9,778	,441	,760
6	45,00	9,778	,441	,760
7	43,40	10,044	,348	,769
8	42,80	11,289	-,021	,793
9	43,40	9,822	,426	,762
10	43,50	9,389	,688	,739
11	45,40	6,711	,760	,714
12	43,50	9,389	,688	,739

APÉNDICE 3
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE
 Rotación laboral interna

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	2	4
3	4	5	4	5	2	2	4	5	4	4	2	4
4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	2	4
5	5	5	5	5	2	2	4	5	4	4	2	4
6	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	2	4
7	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	2	4
8	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	2	4
9	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	2	4
10	3	5	5	5	3	3	4	5	4	5	2	5
11	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	2	4
13	4	5	4	5	2	2	4	5	4	4	2	4
14	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	2	4
15	5	5	5	5	2	2	4	5	4	4	2	4

APÉNDICE 4
Estadísticas de fiabilidad
Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,727	12

APÉNDICE 5
Estadísticas de total de elemento
Clima organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
13	45,50	6,944	,280	,722
14	45,90	7,211	,406	,708
15	45,80	7,067	,337	,713
16	45,70	6,900	,342	,712
17	46,20	7,289	,234	,724
18	47,30	6,678	,436	,699
19	45,70	6,456	,534	,685
20	45,90	6,100	,372	,717
21	45,70	5,789	,851	,638
22	45,80	7,511	,135	,736
23	45,50	6,722	,366	,709
24	45,00	8,000	,000	,733

APÉNDICE 6
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE
Clima organizacional

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5
6	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
7	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5
8	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
10	5	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5
11	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
12	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
14	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5
15	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Rotación laboral interna y clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DÍAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre la rotación laboral interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Rotación laboral interna y clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Comunicación	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, le comunican con anticipación que tiene que realizar sus labores en otro local?	4	4	4	4	
	¿Considera oportuno el tiempo en que le avisan que debe realizar sus labores en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Al momento de tener que realizar sus labores en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana le dan la información del motivo del traslado?	4	4	4	4	
	¿Existe una comunicación asertiva del personal que comunica cuando debe ser trasladado a otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
Satisfacción	¿Siente que le favorece cuando lo envían a laborar en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana	4	4	4	4	
	¿Se siente cómodo trabajando en los otros locales del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores del local donde lo envían lo acogen con actitud positiva para que se sienta cómodo en ese local?	4	4	4	4	
	¿Le brindan seguridad al momento de enviarlo a laborar en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	

Desarrollo	¿Le brindan preparación para realizar sus labores de manera efectiva en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Reciben capacitaciones acordes a sus necesidades en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Durante el tiempo que labora en del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana a sido ascendido de puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Recibe constante retroalimentación del trabajo que realiza en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
Autonomía Individual	¿Los trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, realizan sus labores con responsabilidad?	4	4	4	4	
	¿Le brinda libertad para realizar sus labores en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Se siente cómodo laborando en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana porque le dan cierta independencia?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana desarrollan sus labores de manera autónoma e independiente?	4	4	4	4	
Estructura	¿Los trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana respetan la jerarquía que existe en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Los directivos del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana otorgan autoridad a su personal para que realice sus labores de manera efectiva?	4	4	4	4	
	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, cada uno tiene definido su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los colaboradores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana conocen sus funciones del puesto al que pertenecen?	4	4	4	4	
Recompensa	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana otorgan reconocimientos por el buen desempeño de sus labores?	4	4	4	4	

	¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por cumpleaños, desempeño u otro motivo en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con la remuneración que recibe en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana otorgan incentivos para que el trabajador se esmere a realiza bien su trabajo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI: NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI: NO
Validado por: MG. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 24 / 08 / 2022	
 <small>PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ</small> <small>Magister en Língua Castellana</small> Firma	Teléfono: 943643426	Email: pablto_165333@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Rotación laboral interna y clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad

– Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre la rotación laboral interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Rotación laboral interna y clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Comunicación	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, le comunican con anticipación que tiene que realizar sus labores en otro local?	4	4	4	4	
	¿Considera oportuno el tiempo en que le avisan que debe realizar sus labores en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Al momento de tener que realizar sus labores en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana le dan la información del motivo del traslado?	4	4	4	4	
	¿Existe una comunicación asertiva del personal que comunica cuando debe ser trasladado a otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
Satisfacción	¿Siente que le favorece cuando lo envían a laborar en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana	4	4	4	4	
	¿Se siente cómodo trabajando en los otros locales del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores del local donde lo envían lo acogen con actitud positiva para que se sienta cómodo en ese local?	4	4	4	4	
	¿Le brindan seguridad al momento de enviarlo a laborar en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	

Desarrollo	¿Le brindan preparación para realizar sus labores de manera efectiva en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Reciben capacitaciones acordes a sus necesidades en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Durante el tiempo que labora en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana a sido ascendido de puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Recibe constante retroalimentación del trabajo que realiza en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
Autonomía Individual	¿Los trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, realizan sus labores con responsabilidad?	4	4	4	4	
	¿Le brinda libertad para realizar sus labores en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Se siente cómodo laborando en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana porque le dan cierta independencia?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana desarrollan sus labores de manera autónoma e independiente?	4	4	4	4	
Estructura	¿Los trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana respetan la jerarquía que existe en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Los directivos del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana otorgan autoridad a su personal para que realice sus labores de manera efectiva?	4	4	4	4	
	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, cada uno tiene definido su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los colaboradores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana conocen sus funciones del puesto al que pertenecen?	4	4	4	4	
Recompensa	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana otorgan reconocimientos por el buen desempeño de sus labores?					

		4	4	4	4	
	¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por cumpleaños, desempeño u otro motivo en el Restaurant Polleria Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con la remuneración que recibe en el Restaurant Polleria Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿En el Restaurant Polleria Gonzalitos, Sullana otorgan incentivos para que el trabajador se esmere a realiza bien su trabajo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI: X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI: X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 24-08-2022	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Rotación laboral interna y clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Yesenia Avila Alcalde

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Asesoría empresarial

TIEMPO: 8 años. CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre la rotación laboral interna y el clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Rotación laboral interna y clima organizacional del personal del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, Bellavista, 2022”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Comunicación	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, le comunican con anticipación que tiene que realizar sus labores en otro local?	4	4	4	4	
	¿Considera oportuno el tiempo en que le avisan que debe realizar sus labores en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Al momento de tener que realizar sus labores en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana le dan la información del motivo del traslado?	4	4	4	4	
	¿Existe una comunicación asertiva del personal que comunica cuando debe ser trasladado a otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
Satisfacción	¿Siente que le favorece cuando lo envían a laborar en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana	4	4	4	4	
	¿Se siente cómodo trabajando en los otros locales del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores del local donde lo envían lo acogen con actitud positiva para que se sienta cómodo en ese local?	4	4	4	4	
	¿Le brindan seguridad al momento de enviarlo a laborar en otro local del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	

Desarrollo	¿Le brindan preparación para realizar sus labores de manera efectiva en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Reciben capacitaciones acordes a sus necesidades en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Durante el tiempo que labora en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana a sido ascendido de puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Recibe constante retroalimentación del trabajo que realiza en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
Autonomía Individual	¿Los trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, realizan sus labores con responsabilidad?	4	4	4	4	
	¿Le brinda libertad para realizar sus labores en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Se siente cómodo laborando en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana porque le dan cierta independencia?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana desarrollan sus labores de manera autónoma e independiente?	4	4	4	4	
Estructura	¿Los trabajadores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana respetan la jerarquía que existe en la empresa?	4	4	4	4	
	¿Los directivos del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana otorgan autoridad a su personal para que realice sus labores de manera efectiva?	4	4	4	4	
	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana, cada uno tiene definido su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los colaboradores del Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana conocen sus funciones del puesto al que pertenecen?	4	4	4	4	
Recompensa	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana otorgan reconocimientos por el buen desempeño de sus labores?	4	4	4	4	

	¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por cumpleaños, desempeño u otro motivo en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿Se siente satisfecho con la remuneración que recibe en el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana?	4	4	4	4	
	¿En el Restaurant Pollería Gonzalitos, Sullana otorgan incentivos para que el trabajador se esmere a realiza bien su trabajo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input type="checkbox"/> SI: <input type="checkbox"/> NO
Validado por: Mg. Yesenia Avila Alcalde		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 966624699	Email: yeseniaavilaal@hotmail.com	