

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales
Escuela Profesional de Ingeniería Industrial



**ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL
TERMINAL INTERNACIONAL DEL SUR, AREQUIPA-2017**

Tesis presentada por el Bachiller:

Gamarra Quiñones, Yor Steve

para optar el Título Profesional de:

Ingeniero Industrial

Asesor:

Ing. Pacheco Oviedo, Abraham

AREQUIPA – PERÚ

2018

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIAS FISICAS Y FORMALES
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA INDUSTRIAL



INFORME DICTAMINATORIO
DE BORRADOR DE TESIS

VISTO

EL BORRADOR DE TESIS TITULADO:

ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL
TERMINAL INTERNACIONAL DEL SUR, AREQUIPA - 2017

PRESENTADO POR (EL) (LOS) BACHILLER (ESE)

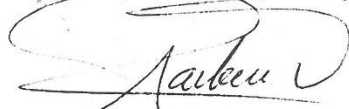
YOR STEVE GAMARRA QUINONES

NUESTRO DICTAMEN ES

FAVORABLE

OBSERVACIONES: SE LE PROPORCIONARON AL
INTERESADO

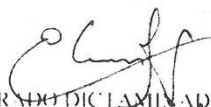
Arequipa, 04 SEPTIEMBRE 2018



JURADO DICTAMINADOR

Nombre: ABRAHAM A
PACHECO QUIRO

Código: 1842



JURADO DICTAMINADOR

Nombre: Ewing Tercer
MILLANUBA

Código: 1341

DEDICATORIA

A Dios.

Por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis Padres.

Pedro y María, por darme la vida, por creer en mi y por apoyarme siempre. Gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto se los debo a ustedes.

A mi Hijo.

Gerardito, por ser uno de los motivos por cual salgo adelante, esto también se los debo a ustedes.

A mi Mamá Lula y Tías.

Por quererme y apoyarme siempre, esto también se los debo a ustedes.

A mi Hermana.

Geraldine, por estar conmigo en las buenas y en las malas, por apoyarme siempre.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por guiarme y por permitirme concluir con este objetivo.

Dicen que la mejor herencia que nos pueden dejar los padres son los estudios, sin embargo, no creo que sea el único legado del cual yo particularmente me siento muy agradecido, mis padres me han permitido trazar mi camino y caminar con mis propios pies.

Agradezco a mis Asesores de Tesis, Ing. Abrham Pacheco Oviedo e Ing. Edwing Ticse Villanueva por confiar en mi y ser guías en esta investigación, son parte de otro objetivo alcanzado por mi.

A mis jefes y amigos de los distintos trabajos en los que estuve, principalmente a la empresa TISUR por permitirme realizar el presente estudio.

Y a todas las personas que contribuyeron en la realización de esta investigación.

INTRODUCCIÓN

El capital humano es uno de los recursos más importantes para el desarrollo de las actividades de una organización, es por ello que las empresas dedican bastantes recursos económicos y horas hombre para poder capacitar a sus trabajadores, actualmente las altas direcciones de las empresas se preocupan en buscar la satisfacción y fidelización de su personal mediante instrumentos para poder medirlos y controlarlos, encontraremos diferentes tipos de análisis tanto cualitativos y cuantitativos, estos nos ayudarán para atacar los puntos débiles de la empresa obteniendo así mejores resultados, cumplimiento de objetivos e incremento en la productividad. Es así que encontramos diferentes fenómenos organizacionales tales como el clima laboral y rotación de personal. La empresa Terminal Internacional del Sur actualmente está siendo afectada por diferentes factores laborales, generando así una alta rotación de personal, es por esto que nació la necesidad de encontrar si hay una relación entre el clima laboral y rotación de personal para que de esta manera se puedan identificar los puntos débiles de la empresa y disminuir considerablemente la insatisfacción laboral.

CAPITULO 1 PLANTEAMIENTO EL PROBLEMA. En este primer capítulo se presenta la descripción de la realidad problemática, la formulación general y específica del problema, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación, la operacionalización de variables, hipótesis, el marco teórico indicando sus ventajas, desventajas y causas de la rotación de personal, factores, dimensiones y antecedentes del clima laboral, marco metodológico con el tipo, diseño, técnicas e instrumentos de investigación, población y muestra.

CAPITULO 2 METODOLOGÍA APLICADA. En este capítulo se muestra la metodología y resultados de los factores laborales, clima laboral y rotación de personal.

CAPITULO 3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS. En este capítulo se muestran los análisis del estudio y sus respectivas interpretaciones de resultados tanto del clima laboral, rotación de personal y factores, la descripción, la prueba de hipótesis y la discusión.

RESUMEN

El presente Trabajo de investigación está orientado a demostrar que el clima laboral afecta directamente en la rotación del personal teniendo en cuenta algunos factores laborales que son decisivos para la permanencia rotación de los trabajadores dentro de la empresa Terminal Internacional del Sur en la ciudad de Arequipa teniendo como principal objetivo demostrar dicha correlación. Así mismo identificar las principales causas de rotación de personal de la empresa y haciendo un análisis tanto cualitativo como cuantitativo para determinar las variables y sus respectivas dimensiones proponiendo como hipótesis de la investigación que existe una relación positiva entre los factores laborales y el clima laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur Arequipa 2017 verificando a través de la aplicación de los instrumentos previamente validados y estandarizados para el dichas variables que se han obtenido resultados en cuanto al nivel de clima laboral que corresponde a una categoría regular con un 96% mientras que en el caso de los factores que influyen en la rotación de personal también se ha hallado un nivel regular con un 95%. Asimismo dentro de la caracterización de cuáles son las causas de mayor frecuencia en cuanto a los motivos del retiro de la empresa se consideran que los trabajadores no tienen beneficios laborales adecuados, laboran en un mal ambiente y las escalas salariales son demasiado bajas esto en cuanto al análisis cualitativo mientras que en la prueba de correlación de las variables clima laboral y los factores que influyen en la rotación del personal se determina una correlación positiva significativa de 0.241 lo que nos indica que al mejorar los factores laborales mejorará el clima laboral dentro de la empresa disminuyendo considerablemente la rotación del personal.

Palabras Clave: Rotación del Personal, Factores Laborales, Clima Organizacional.

ABSTRACT

His research work is aimed at demonstrating that the work environment directly affects the rotation of the staff taking into account some labor factors that are decisive for the permanence of rotation of the workers within the company International Terminal of the South in the city of Arequipa having as main objective demonstrate this correlation Likewise, identify the main causes of turnover of the company's personnel and make a qualitative as well as a quantitative analysis to determine the variables and their respective dimensions, proposing as a hypothesis of the investigation what is a positive relationship between the labor factors and the climate work in the workers of the International Terminal of the South Arequipa 2017 verifying through the application of the previously validated and standardized instruments for the said variables that have obtained results regarding the level of labor climate that corresponds to a regulated category r with a 96% while in the case of the factors that influence the rotation of the staff has also found a regular level with 95%. Also within the characterization of Which are the most frequent causes as regards the reasons for the Withdrawal from the company is considered that workers do not have adequate, labor benefits work in a bad environment and the salary scales are too low this in terms of the qualitative analysis while in the correlation test of the labor climate variables and the factors that influence Staff turnover is determined a significant positive correlation of 0.241 which indicates that by improving labor factors will improve the work environment within the company significantly reducing staff turnover.

Key Words: Staff Rotation, Labor Factors, Organizational Climate.

INDICE GENERAL

Capítulo I.....	1
1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2 Formulación del Problema	2
1.3 Objetivos de la Investigación	3
1.4 Justificación	3
1.5 Operacionalización de Variables	5
1.6 Hipotésis.....	6
1.7 Marco Teórico.....	6
1.7.1 Base Teórica.....	6
1.7.1.1 Rotación de Personal.....	6
1.7.1.2 Ventajas de la Rotación del Personal	7
1.7.1.3 Desventajas de la Rotación del Personal	8
1.7.1.4 Causas de la Rotación de los Empleados	9
1.7.1.5 Clima Laboral.....	9
1.7.1.6 Factores del Clima Organizacional	10
1.7.1.7 Dimensiones del Clima Organizacional	11
1.7.1.8 Antecedentes Internacionales.....	12
1.7.1.9 Antecedentes Nacionales	12
1.8 Marco Metodológico	13
1.8.1 Nivel de Investigación	13
1.8.2 Tipo de Investigación	13
1.8.3 Diseño de Investigación.....	14
1.8.4 Técnicas e Instrumentos.....	15

1.8.5 Población y Muestra	16
Capítulo II	17
2. Metodología Aplicada	17
2.1 Metodología de Factores Laborales	17
2.2 Metodología de Clima Laboral	21
2.3 Metodología de Rotación del Personal	24
Capítulo III	27
3. Análisis e Interpretación de Resultados	27
3.1 Descripción	27
3.2 Prueba de Hipotesis	49
3.3 Discusión	50
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	54

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Operacionalización de Variables.....	5
Tabla N°2: Tabla de Técnicas e Instrumentos	15
Tabla N°3: Metodología de Factores Laborales.....	18
Tabla N°4: Metodología de Clima Laboral.....	22
Tabla N°5: Metodología de Rotación del Personal.....	25
Tabla N°6: Baremos Clima Laboral.....	27
Tabla N°7: Baremos Rotación de Personal.....	27
Tabla N°8: Clima Laboral.....	28
Tabla N°9: Clima Laboral dimensión Comunicación Interpersonal.....	29
Tabla N°10: Clima Laboral dimensión Autonomía para la toma de decisiones.....	30
Tabla N°11: Clima Laboral dimensión Motivación Laboral.....	31
Tabla N°12: Factores que influyen en la Rotación del Personal.....	32
Tabla N°13: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Reconocimiento.....	33
Tabla N°14: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Satisfacción Económica.....	34
Tabla N°15: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Satisfacción Laboral.....	35
Tabla N°16: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Fidelización.....	36
Tabla N°17: Motivo de Retiro de la empresa.....	37
Tabla N°18: Pareto Óptimo de motivos de Retiro de la Empresa.....	39
Tabla N°19: Distribución de personal por Tipo de contrato.....	42
Tabla N°20: Segmentación por sexo.....	43
Tabla N°21: Distribución por Área de Trabajo.....	44

Tabla N°22: Distribución Área de Trabajo por tipo de contrato.....	45
Tabla N°23: Índice de Retiros y Ceses de la empresa.....	48
Tabla N°24: Correlación de Pearson entre Clima Laboral y Factores que influyen en la Rotación de personal.....	50



INDICE DE GRÁFICOS

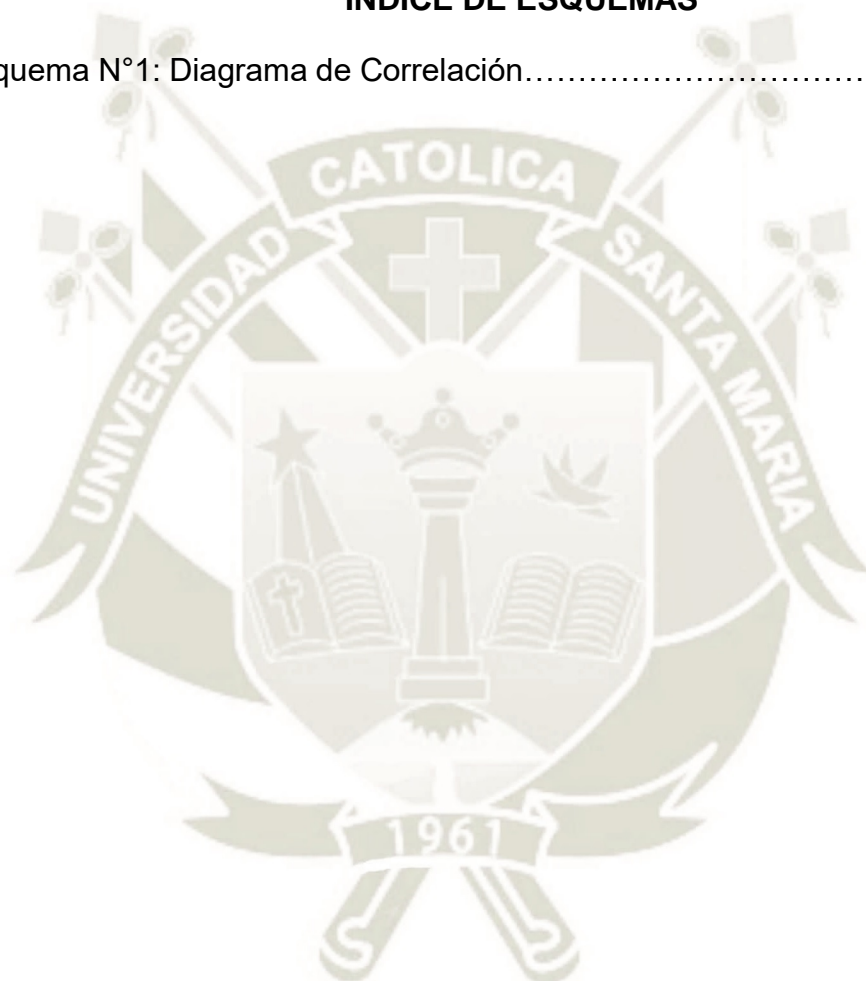
Gráfico N°1: Clima Laboral.....	28
Gráfico N°2: Clima Laboral dimensión Comunicación Interpersonal.....	29
Gráfico N°3: Clima Laboral dimensión Autonomía para la toma de decisiones.....	30
Gráfico N°4: Clima Laboral dimensión Motivación Laboral.....	31
Gráfico N°5: Factores que influyen en la Rotación del Personal.....	32
Gráfico N°6: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Reconocimiento.....	33
Gráfico N°7: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Satisfacción Económica.....	34
Gráfico N°8: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Satisfacción Laboral.....	35
Gráfico N°9: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Fidelización.....	36
Gráfico N°10: Motivo de Retiro de la empresa.....	38
Gráfico N°11: Pareto Óptimo de motivos de Retiro de la Empresa.....	40
Gráfico N°12: Distribución de personal por Tipo de contrato.....	42
Gráfico N°13: Segmentación por sexo.....	43
Gráfico N°14: Distribución por Área de Trabajo.....	44
Gráfico N°15: Distribución Área de Trabajo por tipo de contrato.....	46
Gráfico N°16: Índice de Retiros y Ceses de la empresa.....	48

INDICE DE IMAGENES

Imagen N°1: Fórmula para el muestro aleatorio simple con error de tolerancia..	16
Imagen N°2: Cuadro Pearson.....	49
Imagen N°3: Tabla de Interpretación de Coeficientes de correlación.....	49

INDICE DE ESQUEMAS

Esquema N°1: Diagrama de Correlación.....	14
---	----



Capítulo I

1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La empresa Terminal Internacional del Sur S.A. ubicada en el Departamento de Arequipa, Provincia de Islay, Distrito de Islay, pertenece al Grupo Romero y fue creada con el objetivo de promover el desarrollo económico en la región sur, a través de la eficiente actividad portuaria.

Dicha empresa cuenta con 598 trabajadores, entre personal Administrativo y Operativo. El personal que labora renueva contrato cada 06 meses de acuerdo al desempeño y productividad, en base a resultados.

La remuneración percibida es superior al sueldo mínimo vital pero no lo suficiente como para constituirse en un factor atractivo. El personal Administrativo laboral de lunes a viernes en horario Administrativo, el personal Operativo labora de lunes a sábado en horarios fijos, rotativos o dependiendo de la Operatividad de su área.

El Clima Organizacional se ve afectada por diferentes factores; el estrés laboral acompañado del desafío que tiene cada trabajador para cumplir con su tarea asignada, y la presión que ejerce el jefe inmediato sobre los trabajadores, generando un clima tenso. Sin embargo, no se cuenta con muchos programas de incentivos. Este es uno de los grandes motivos por los que la mayoría del personal es nuevo, los trabajadores antiguos son pocos, la mayoría sobrepasa los dos años de permanencia y en alguna oportunidad han rotado por las distintas áreas de la empresa.

A pesar de la experiencia que poseen y la productividad demostrada durante tanto tiempo no es suficiente y a veces es más fácil ascender al personal nuevo ya sea por amistad u otros motivos, ocasionando cierta decepción por lo cual deciden dejar la empresa. La alta rotación de personal es una de las consecuencias más preocupantes del Clima Organizacional, ya sea por la ausencia de una de las dimensiones que comprende el Clima, la estructura, el estrés y desafío laboral, por la ausencia del liderazgo, la desmotivación o por la falta de reconocimiento que se desarrolla dentro de la empresa,

generando preocupación y gastos económicos constantes para la organización por la reincorporación del nuevo personal desde la convocatoria, selección, inducción, capacitación, y sobre todo la adaptación al trabajo y Clima Laboral. Todo este proceso afecta directamente a la productividad, ya que la mayoría del personal muestra resultados positivos en el segundo o tercer mes de trabajo.

1.2 Formulación del Problema

Problema General.

- ¿Cuál es la correlación entre los Factores Laborales y el Clima Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de Rotación del Personal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?
- ¿Cuál es el nivel de los Factores Laborales en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?
- ¿Cuál es el nivel de Clima Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?
- ¿Cuál es el nivel de Comunicación Interpersonal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?
- ¿Cuál es el nivel de Autonomía para la toma de decisiones en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?
- ¿Cuál es el nivel de Motivación Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?
- ¿Cuáles son las principales causas de la rotación del personal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

- Determinar la correlación entre los Factores Laborales y el Clima Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.

Objetivo Específicos

- Determinar el nivel de Rotación del Personal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.
- Determinar el nivel de los Factores Laborales en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.
- Determinar el nivel de Clima Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.
- Determinar el nivel de Comunicación Interpersonal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.
- Determinar el nivel de Autonomía para la toma de decisiones en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.
- Determinar el nivel de Motivación Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.
- Identificar las principales causas de la rotación del personal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.

1.4 Justificación

El capital humano es uno de los recursos más importantes para las empresas y son fundamentales ya que desarrollan el trabajo y logran objetivos, si estas personas se encuentran mal guiadas, no sienten motivación para desarrollar su trabajo bajo las condiciones laborales adecuadas, estos no podrán alcanzar los objetivos esperados por la empresa. Por ello es fundamental establecer condiciones laborales adecuadas que en el Perú están regidas por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado con D.S. N° 005-2012-TR y la Ley N° 30222 que modifica la Ley N° 29783. La cual tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención

de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Numerosos estudios confirman que una de las principales motivaciones de los trabajadores, además de unas buenas condiciones, es el ambiente de trabajo. Los empleados necesitan de una atmósfera adecuada para trabajar, ya que un clima tóxico no solo perjudica a la productividad o rendimiento de la organización, sino también a la salud física y mental de los profesionales, llegando incluso a afectar su vida personal, incrementando de esta manera la Rotación de Personal.

Es importante que la organización se enfoque en conocer los niveles de motivación y satisfacción de sus empleados, así se obtendrá la información necesaria para la toma de decisiones, las cuales con una adecuada gestión se tendrá trabajadores motivados con un mejor desempeño e incrementará la productividad, de esta manera tendremos menos personas con ganas de irse de la empresa.

Se ha visto que cuando las personas se encuentran motivadas pueden esforzarse más por alcanzar sus metas y las de la organización, de tal manera que puedan sentirse satisfechos con el trabajo que realizan, además podrán realizar sus actividades de la mejor manera (Dubrin, 2003).

La motivación laboral ha sido un problema central en el cual la dirección de la organización debe enfocarse, ya que los empleados desmotivados no realizarán de forma adecuada su trabajo, esto puede traer las siguientes consecuencias: insatisfacción y rotación de personal, o deseos de abandonar la organización (Amabile, 2001).

El análisis que se realizará será una aportación al campo del Clima Laboral y Rotación de Personal, ya que se obtendrá mayor información sobre la insatisfacción que se encuentra en Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.

1.5 Operacionalización de Variables

Tabla N°1: Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Factores Laborales (Variable Independiente)	Son aquellos elementos dentro del ámbito laboral del profesional que determinan el ambiente de trabajo así como las condiciones esenciales para el desarrollo de sus actividades. (Coronado, 2006)	Conjunto de características propias del desarrollo laboral del trabajo impuestas por la empresa ya sea en sus políticas salariales, condiciones contractuales, beneficios, etc.	Reconocimiento	Realización Personal	Nominal
			Satisfacción Laboral	Jornada Laboral	
			Satisfacción Económica	Salario y Beneficios	
			Fidelización	Compromiso	
Rotación de Personal (Variable Dependiente)	La rotación de recursos humanos es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; y se define por el volumen de personas que ingresan a la organización y las que salen de ella. (Chiavenato, 1999)	Es la cantidad de personas que salen de la empresa, descontando los que lo hacen una forma inevitable (jubilaciones, fallecimientos) sobre el número de personas promedio de la empresa en un periodo de tiempo.	Número de Cesos Voluntarios	Reporte Documental de Personal	Escalar
			Número de Cese en mutuo disenso		
			Número de Finalización de Contratos		
			Finalización del periodo de prueba		

Clima Laboral (Variable Dependiente)	El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (Chiavenato, 1992)	Son las condiciones y el ambiente que percibe el trabajador dentro de la empresa	Comunicación Interpersonal	Relación Interpersonal	Nominal
				Los canales de comunicación	
				Entendimiento de mensajes	
			Autonomía para la Toma de Decisiones	Conocimientos del Personal	
				Toma de decisión en el puesto	
				Responsabilidad del Trabajador	
				Exigencias del puesto	
			Motivación Laboral	Horario de Trabajo	
				Beneficios en Salud	
				Remuneración	
				Aspiraciones	
				Medio Ambiente	

Fuente: Elaboración propia

1.6 Hipótesis

Hi: Existe una relación positiva entre los Factores Laborales y el clima laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur - Arequipa-2017.

Ho: Existe una relación negativa entre los Factores Laborales y el clima laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur - Arequipa-2017.

1.7 Marco Teórico

1.7.1 Base Teórica

1.7.1.1 Rotación de Personal

La rotación de recursos humanos es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; y se define por el volumen de personas que ingresan a la organización y las que salen de ella. (Chiavenato, 1999)

Teniendo un enfoque distinto cabe mencionar a Dale (1983) que afirma que: Los cambio y directrices de la empresa resultan en la contratación, despido y reemplazo de los trabajadores dependiendo de cómo la administración tome las decisiones respecto al personal.

Se puede identificar 02 tipos de rotación de personal:

- La voluntaria, que sucede cuando los trabajadores renuncian al puesto de trabajo teniendo diferentes causas para tomar esta determinación algunos de ellos pueden ser conflictos con compañeros de trabajo, mejor oferta de empleo, motivos familiares o personales etc. (Merino, 2014)
- Mientras que la involuntaria ocurre sin el deseo del empleado normalmente las causan son por termino de contrato, faltas disciplinarias, bajo desempeño laboral, reducción de personal por costos, reestructuración de la compañía, etc. (Merino, 2014)

Muchas veces la alta rotación del personal no puede ser controlada por la empresa ya que existen diferentes criterios del personal para la toma de decisiones, sin embargo es labor de la organización establecer los motivos y aplicar algún tipo de salvaguarda ya que esto puede ser muy perjudicial para la empresa. (Chiavenato, 1999)

1.7.1.2 Ventajas de la Rotación del Personal

La rotación del personal comprende varias ventajas desde el punto de vista organizacional sin embargo también tiene bastantes desventajas por lo que es un tema de bastante análisis ya que al tener rotación de personal la empresa debe asumir los costos y ajustes de dicha acción. (Garay, 1995)

Algunas de las principales ventajas son:

- Permitir que el personal descubra habilidades y destrezas que no había desarrollado antes.

- Permite que los equipos interactúen con nuevos miembros y que sea más fácil la adaptación al cambio.
- Aporte de nuevos conocimientos y experiencia por los nuevos miembros.
- Permite que los miembros antiguos desarrollen y transmitan sus conocimientos a los nuevos integrantes.
- Permite que los trabajadores no se apoderen del cargo.
- Ayuda a los miembros del equipo que tengan igualdad de oportunidades para poder rendir en diferentes áreas, y conocer nuevas habilidades. (Garay, 1995)

1.7.1.3 Desventajas de la Rotación del Personal

Las principales desventajas o problemas que puede ocasionar a rotación del personal son:

- Trabajadores que no están preparados para asumir nuevas funciones.
- Personas que no se sienten bien cuando sus compañeros abandonan el trabajo.
- Trabajadores que les cuesta la integración de nuevos miembros al equipo de trabajo.
- Personas que les resulta difícil seguir las instrucciones de nuevos líderes.
- Trabajadores que les cuesta adaptarse a un cargo donde se les exige estar a cargo de un grupo y más aún si nunca han tenido experiencia liderando.
- Personas que les cuesta socializar e integrarse a grupos y al dejarlo les cuesta a un más volver a comenzar nuevamente.
- Personas que quieren que el grupo se adapte a ellos y no ellos al grupo, no les gusta recibir ayuda.
- Trabajadores que no tienen habilidades para enseñar a los nuevos miembros y los confunden aún más.
- Personas que no trabajan en equipo. (Garay, 1995)

1.7.1.4 Causas de la Rotación de Personal

La población económicamente activa se encuentra en constante movimiento y cambio ya sea dentro de una misma empresa o con entradas y salidas de diferentes organizaciones es así como las empresas pueden sufrir inestabilidad laboral acarreando consecuencia negativas para la productividad e incurriendo en costos de contratación altos, el problema es aún mayor cuando los puestos a cubrir son altamente especializados. (Fernando, 1990)

Las causas más frecuentes para la rotación del personal son:

- Diferencias entre el empleado y el jefe directo
- Entrenamiento incorrecto de la organización al empleado
- Baja remuneración salarial y beneficios laborales mínimos
- Insatisfacción del trabajador por las políticas de la empresa, evaluaciones, reconocimiento, etc.
- Mala condiciones económicas y financiera de la organización

La rotación del personal es inevitable ya que existen varios factores como enfermedades, accidentes, envejecimiento, muerte y razones personales que pueden ocasionar la deserción del puesto de trabajo. (Fernando, 1990)

El recurso humano es el principal recurso dentro de las organizaciones es por eso que la administración debe desempeñar tareas en coordinación para preservar a los mejores elementos así mismo se debe favorecer el desarrollo y desenvolvimiento de los trabajadores a fin de alcanzar las metas y objetivos corporativos.

1.7.1.5 Clima Laboral

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo se menciona que el concepto

de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales), así mismo se ha señalado que debe tomarse como el estudio de los comportamientos, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional basándose en la teorías del comportamiento humano y las ciencias que lo justifican como la antropología, psicología entendiendo los valores culturales de los trabajadores y como estos se ven reflejados en su centro de trabajo analizando el ambiente generado por la relación entre los mismos.

1.7.1.6 Factores del Clima Organizacional

El Clima Laboral tiene diversos factores que son investigados constantemente y que han tomado mayor importancia para las empresas y organizaciones. Clasificándolos de acuerdo al tipo de enfoque al que pertenezca, ya sea psicológico individual, factores grupales y organizacionales. (Brunet, 1989)

- **Psicológicos Individuales:**

Están basados en los procesos psicológicos planteados por Schneider (1983), que son:

- La necesidad de establecer una relación social para lo que se necesita de otros individuos.
- Necesidad de establecer sentimientos de compromiso y empatía hacia la empresa.
- Construcción de emociones por sentir pertenencia a la organización y al equipo de trabajo, estableciendo relaciones, comunicación y reacciones ante situaciones ocurridas dentro de la empresa o con relación a sus

miembros así mismo el sentir de identificación con las políticas de la empresa , normativas, objetivos y satisfacción de la misma. El Clima Laboral se define como un conjunto de propiedades que percibe el trabajador a causa de las actividades realizadas influyendo muchas veces en su conducta.

- **Factores Grupales:**

Es la percepción colectiva y compartida de la realidad laboral de la empresa donde los aspectos sociales y técnicos producidos por las actividades en la empresa se convierten en satisfacción para los miembros de la organización motivándolos y generando crecimiento personal, Esto conlleva a un clima agradable donde minimiza factores que puedan alterar dicha condición como son las agresividad, generación de conflictos, etc. (Toro, 2005)

- **Factores Organizacionales:**

Cada organización tiene sus propias características y propiedades que la hacen únicas y que afectan el ambiente laboral de la misma y que afecta a la conducta del trabajador y por consiguiente en la productividad de la empresa como principales factores organizacionales se encuentran la comunicación, la difusión de políticas, estructura organizacional, nivel jerárquico, riesgos laborales, equipamiento tecnológico.

1.7.1.7 Dimensiones del Clima Organizacional

- Los Objetivos y analizar el contexto
- Lluvia de ideas
- Evaluar las ideas aportadas
- Elegir la mejor alternativa
- Comunicar la decisión
- Poner en práctica la decisión a través de un plan

- **Motivación Laboral:**

Según Stoner y Freeman (1996), mencionan que: El proceso de motivación en el área administrativa busca influenciar en la conducta de las personas, con la premisa básica de que es el motor principal para que la gente trabaje en forma más eficiente, e incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la psicología humana en un sentido particular y comprometida.

Se logran identificar 2 tipos de motivación que son la motivación intrínseca que nace del sujeto y que se debe a motivos personales y la motivación extrínseca.

1.7.1.8 Antecedentes Internacionales

Tenemos a Mario Gonzales Ríos (2006) en su tesis: Rotación del personal como un elemento laboral, tesis entregada a la Universidad Autónoma de Nuevo León en México para optar el grado de Maestría en Psicología Laboral y Organizacional, en dicho estudio se demostraron cuáles son las principales causas de rotación del personal de la empresa para darse las a conocer a la administración y se apliquen medidas correctivas se determinó como objetivo general detectar las causas de rotación en la tienda de autoservicio y sus consecuencias de tipo laboral en los últimos 10 años encontrando que las principales causas fueron sueldos bajos mala relación entre jefes y subordinados baja capacitación.

1.7.1.9 Antecedentes Nacionales

Tenemos a Jessica Gabriela Flores Palomino (2016) en su tesis: Rotación de empleados y su efecto en la utilidad de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa en el período 2011-2015, de la Universidad José Carlos Mariátegui en la ciudad de Moquegua estableciendo como objetivo demostrar

que la alta rotación de los empleados contribuye a reducir la utilidad de la caja municipal para lo que sea utilizado un método correlacional de diseño longitudinal.

Teniendo como conclusión que existe una relación inversa entre la rotación de los empleados y la utilidad de la empresa es decir que a medida que se incrementa la rotación del personal disminuye la utilidad de la empresa para realizar la medición de las variables se optó por utilizar una guía de análisis documental donde se registran los datos tanto de rotación como de la utilidad generada en el ejercicio el coeficiente de Correlación de Pearson encontrado fue de -0.955^* aceptando la hipótesis de la investigación.

Asimismo tenemos Franklin Ivan Pérez Aguinaga (2013) en su tesis: Propuesta para reducir las rotación del personal en la distribuidora de productos Coca Cola en la ciudad de Chiclayo 2013, indica que la rotación del personal se debe a múltiples factores como son el horario de trabajo, la mala remuneración, satisfacción laboral, entre otros, que son indicadores de la elevada rotación de personal donde se determinó un plan que consta de factores de fácil implementación que consta de cambiar la forma de pago reducir la reuniones de trabajo regular el tema de pagos de horas extra, etc.

1.8 Marco Metodológico

1.8.1 Nivel de Investigación

De acuerdo a la naturaleza el estudio de la investigación por su nivel las características es descriptivo, cualitativo, correlacional.

1.8.2 Tipo de Investigación

El tipo de estudio es no experimental de alcance descriptivo, Hernández (2010) afirma que este tipo de estudio busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier

fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

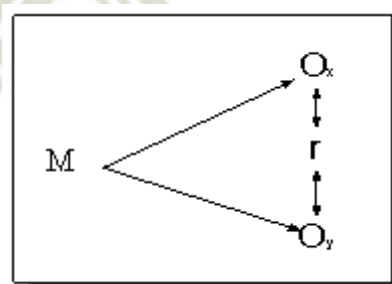
Los estudios correlacionales (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2003) “miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación de las variables a través de una herramienta estadística” .

1.8.3 Diseño de Investigación

En el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta el diseño correlacional, porque la finalidad de los estudios correlacionales es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un contexto. Es decir saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. Según (Kerlinger & Lee, 2002) “El diseño correlacional, es aquel diseño donde no se manipula ninguna variable, solo se miden y luego se comparan para ver qué relación existe entre éstas”.

Por ser un diseño transversal, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003), en este diseño la recolección de datos se realizó en un solo momento, buscando relacionar las variables del estudio y analizar su incidencia e interrelación.

Esquema N°1: Diagrama de Correlación



Dónde:

M = Muestra

O1 = Factores que influyen con la Rotación de Personal.

O2 = Clima Laboral.

r = Correlación entre dichas variables.

Siendo correlacional porque tiene por objetivo describir las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003) “este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables” como se muestra en el Esquema N°1.

1.8.4 Técnicas e Instrumentos

Según Falcón & Herrera (2005) considera como técnica a “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”, para ambas variables se utilizará la técnica de la encuesta según se muestra en la Tabla N°2.

Tabla N°2: Tabla de Técnicas e Instrumentos

Variable	Medición	Dimensiones
Factores Laborales	Técnica	Reconocimiento
	Encuesta	
	Instrumento	Satisfacción Laboral
	"Encuesta para determinar los factores laborales que afectan a la rotación del personal" Dominguez y Sanchez (2013)	Satisfacción Económica
		Fidelización
Clima Laboral	Técnica	Comunicación Interpersonal
	Encuesta	
	Instrumento	Autonomía para la Toma de Decisiones
	"Clima Organizacional" Presentado a la Universidad Nacional José María Arguedas (2015)	Motivación Laboral

Rotación del Personal	Técnica	Ceses Voluntarios
	Análisis Documental (Base de Datos)	
	Instrumento	Ceses en Mutuo Disenso
		Ratios de Rotación
	# Dimensión / # de Trabajadores del periodo	Periodo de Prueba
	Pregunta Abierta	Causa de Retiro

Fuente: Elaboración propia

1.8.5 Población y Muestra

La población de los trabajadores que están disponibles a través del documento maestro de contratación actualizado al 2017 tiene 598 empleados entre hombres y mujeres para lo cual se utilizara un método de muestreo aleatorio simple para obtener una muestra significativa asumiendo el 10% de error quedando de la siguiente manera:

Imágen N°1: Fórmula para el muestro aleatorio simple con error de tolerancia.

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

N	Población	598
K	Nivel de Confianza	2.5
e	Error de Tolerancia	10%
p	Proporción de Individuos	0.5
q	1 – Proporción de Individuos	0.5
n	Muestra	120

Fuente: Elaboración propia

Capítulo II

2. Metodología Aplicada

2.1 Metodología de Factores Laborales

La metodología utilizada para los Factores Laborales que influyen en la rotación del personal es la aplicación del instrumento para determinar los factores laborales propuestos por Domínguez y Sánchez en el año 2013 que consta de 21 preguntas ponderadas y orientadas hacia las dimensiones de reconocimiento, satisfacción laboral, satisfacción económica y fidelización.

Para la tabulación del instrumento se asignan los códigos según la escala establecida que está valorizada con puntajes entre 1 y 5, así es cómo se determina el valor de cada una de las preguntas y posteriormente se realiza las sumatorias tanto de las variables como de las dimensiones para que puedan ser categorizadas bajo los baremos planteados en el capítulo de análisis e interpretación de resultados.

Tabla N°3: Metodología de Factores Laborales

Variable	Medición	Dimensiones	Preguntas	Ítems	Peso	Escala
Factores que Influyen en la Rotación del Personal	Técnica	Reconocimiento	¿Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales?	7	33.3%	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 Algunas veces = 3 Muy pocas veces=2 Nunca= 1
			¿Trabajar para esta empresa le hace sentirse orgulloso?			
			¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?			
	¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño de su trabajo?					
	¿Siente que en la empresa donde trabaja, tiene futuro?					
	¿Su jefe inmediato sabe enfrentar los problemas de forma oportuna?					
	¿Le gusta lo que hace en su trabajo?					
	Encuesta	Satisfacción Laboral	¿Las horas extras en el trabajo son recompensados justamente?	3	14.3%	
			¿El tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?			
			¿Cree usted que debería tener un puesto superior al que tiene?			

"Encuesta para determinar los factores laborales que afectan a la rotación del personal "Domínguez y Sánchez" (2013)	Satisfacción Económica	¿Se siente satisfecho con su sueldo?	8	38.1%				
		¿Las oportunidades de ascenso que tiene en la organización son satisfactorias?						
		¿Siente que se le está dando un buen trato en su área de trabajo?						
		¿Existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo?						
	Fidelización	¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?						
		¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?						
		¿Considera que tiene la capacidad de manejar el estrés que pueda llegar a sentir en un momento determinado?						
		¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?						
	Fidelización	¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?				3	14.3%	
		¿Siente que hay un equilibrio entre su trabajo y su familia?						
¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?								
Total			21	100.0%				

Fuente: Elaboración propia

Para la determinación de los resultados se realizó un cuestionario de Preguntas (Anexo 3).

Se obtuvieron en las dimensiones de reconocimiento un 33.3% satisfacción laboral un 14.3%, satisfacción económica un 38.1% y fidelización con un 14.3%, porcentajes obtenidos entre la división del total de preguntas y el número de preguntas correspondientes a cada dimensión, como se aprecia en la Tabla N°3.



2.2 Metodología de Clima Laboral

La metodología utilizada para Clima Laboral es la aplicación del “Clima Organizacional” presentado a la Universidad José María Arguedas en el año 2015, que consta de 15 preguntas ponderadas y orientadas hacia las dimensiones de Comunicación Interpersonal, Autonomía para la Toma de Decisiones y Motivación Laboral.

Para la tabulación del instrumento se asignan los códigos según la escala establecida que está valorizada con puntajes entre 1 y 5, así es cómo se determina el valor de cada una de las preguntas y posteriormente se realiza las sumatorias tanto de las variables como de las dimensiones para que puedan ser categorizadas bajo los baremos planteados en el capítulo de análisis e interpretación de resultados.

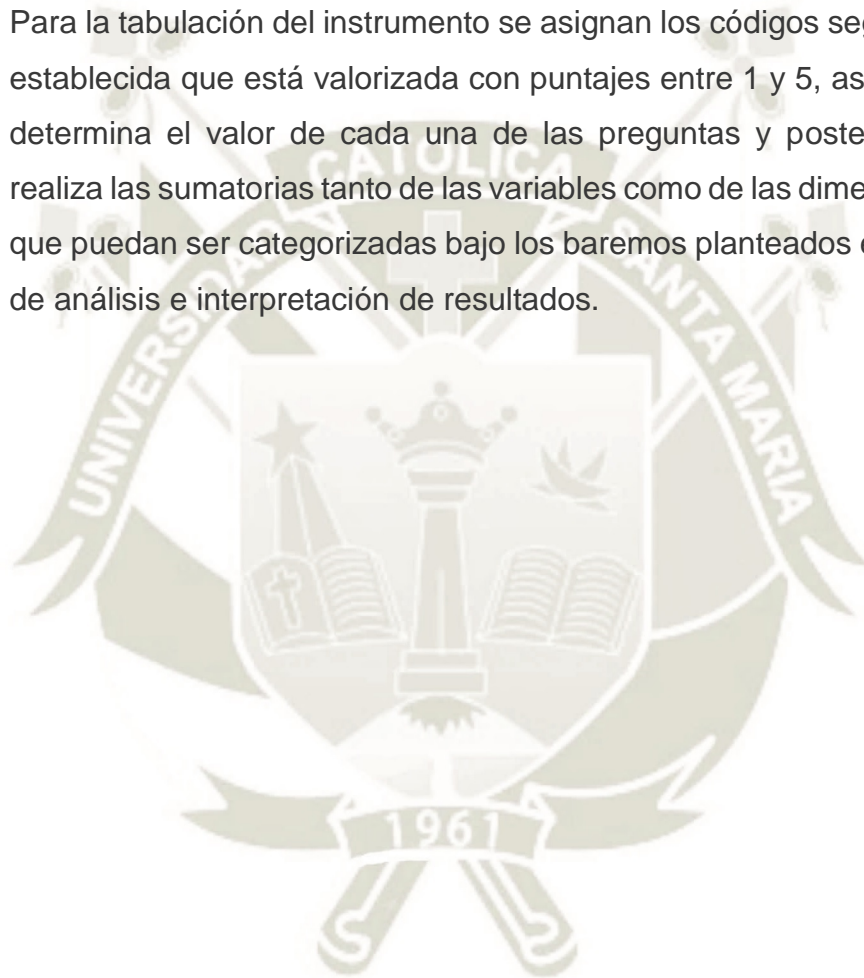


Tabla Nº4: Metodología de Clima Laboral

Variable	Medición	Dimensiones	Preguntas	Ítems	Peso	Escala
Clima Laboral	Técnica	Comunicación Interpersonal	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	5	33.3%	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 Algunas veces = 3 Muy pocas veces = 2 Nunca = 1
			¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?			
			¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?			
			¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?			
			¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?			
	Encuesta	Autonomía para la Toma de Decisiones	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	5	33.3%	
			¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?			
			¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?			
			¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?			
			¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?			
	Instrumento "Clima Organizacional" Presentado a la Universidad Nacional José María Arguedas (2015)	Motivación Laboral	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	5	33.3%	
			¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?			
			¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?			
			¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?			
Total				15	100%	

Fuente: Elaboración propia

Para la determinación de los resultados se realizó un cuestionario de Preguntas (Anexo 4), luego se procedió a realizar una encuesta a 118 trabajadores y el resultado de la tabulación de datos se muestra en el Anexo 6.

Se obtuvieron en las dimensiones de Comunicación Interpersonal un 33.3%, Autonomía para la Toma de Decisiones un 33.3% y Motivación Laboral 33.3%; porcentajes obtenidos entre la división del total de preguntas y el número de preguntas correspondientes a cada dimensión, como se aprecia en la Tabla N°4.



2.3 Metodología de Rotación del Personal

La metodología utilizada para Rotación de Personal es el Análisis Documental en base a la Base de Datos Maestra de la empresa que contiene información acerca de los trabajadores como dimensiones tenemos los ceses voluntarios, los ceses en mutuo disenso, finalización de contratos y trabajadores en período de prueba.

Para determinar cuál es el porcentaje de cada uno de estos dimensiones se calcula a través de la utilización de radios con respecto al número total de trabajadores del período; asimismo se cuenta con una pregunta abierta que está dirigida a determinar cuál es la causa por la cual el trabajador se retiró de la empresa; siendo está como caso particular en cada uno de los trabajadores, teniendo como escala en el análisis una variable escalar numérica y en la pregunta de causa de retiro planteada dentro del esquema nominal.



Tabla N°5: Metodología de Rotación del Personal

Variable	Medición	Dimensiones	Preguntas	Ítems	Peso	Escala	
Rotación de Personal	Técnica	Ceses Voluntarios	Número de Ceses Voluntarios	1	25%	Escala Según Base de Datos	
	Análisis Documental (Base de Datos)						
	Instrumento	Ceses en Mutuo Disenso	Número Ceses en Mutuo Disenso	1	25%		
	Ratios de Rotación	Fin de Contrato	Número de casos de Fin de Contrato	1	25%		
	# Dimensión / # de Trabajadores del periodo	Periodo de Prueba	Número de trabajadores en Periodo de Prueba	1	25%		
	Total			4	100%		
	Pregunta Abierta	Causa de Retiro	Caso Particular	1	100%		Nominal

Fuente: Elaboración propia

Para la determinación de los resultados se realizó un cuestionario de Preguntas (Anexo 5), luego se procedió a realizar una encuesta a 118 trabajadores y el resultado de la tabulación de datos se muestra en el Anexo 7, como se aprecia en la Tabla N°5.



Capítulo III

3. Análisis e Interpretación de Resultados

3.1 Descripción

En este capítulo se mostrarán los resultados estadísticos de “Factores que influyen en la Rotación de Personal” y “Clima Organizacional” con sus respectivas dimensiones, los datos se analizaron de forma cualitativa como cuantitativamente, así mismo se realizó la aplicación de un Pareto óptimo para jerarquizar las principales causas de Rotación dentro de la empresa.

Los Baremos utilizados se muestran en la Tabla N°6 y Tabla N°7:

Tabla N°6: Baremos Clima Laboral

Categoría	Lim. Inf	Lim. Sup
Deficiente	15	35
Regular	36	55
Adecuado	56	75

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°7: Baremos Rotación de Personal

Categoría	Lim Inf	Lim Sup
Deficiente	21	38
Inadecuado	39	55
Regular	56	71
Adecuado	76	88
Excelente	89	105

Fuente: Elaboración propia

Bajo la siguiente Metodología:

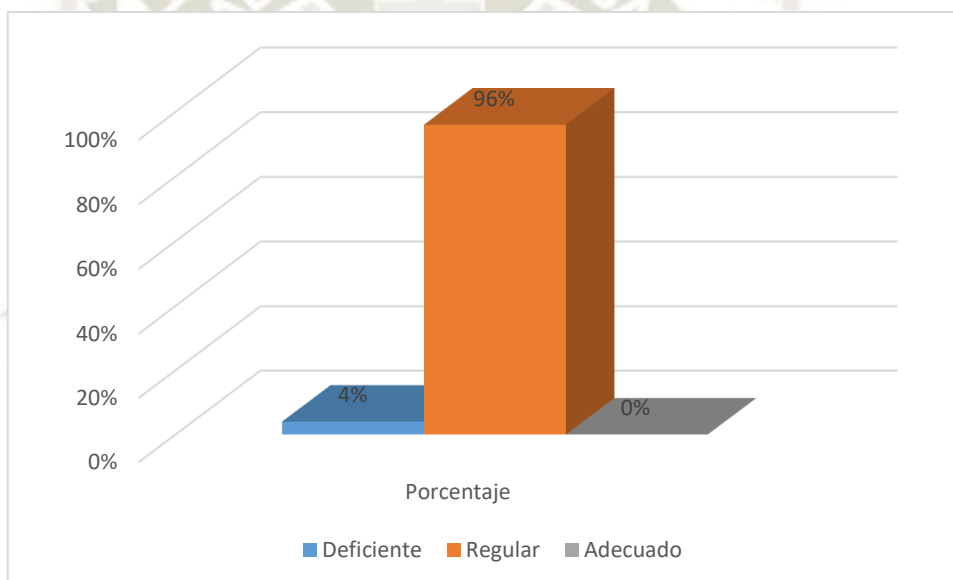
- **Límite Inferior:** Puntaje Mínimo del Instrumento x # preguntas
- **Límite Superior:** Puntaje Máximo del Instrumento x # preguntas
- **Factor:** (Límite Superior - Límite Inferior) / # categorías
- **1° Limite Superior:** Límite Inferior + Factor

Tabla N°8: Clima Laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	4%
Regular	115	96%
Adecuado	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°1: Clima Laboral



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

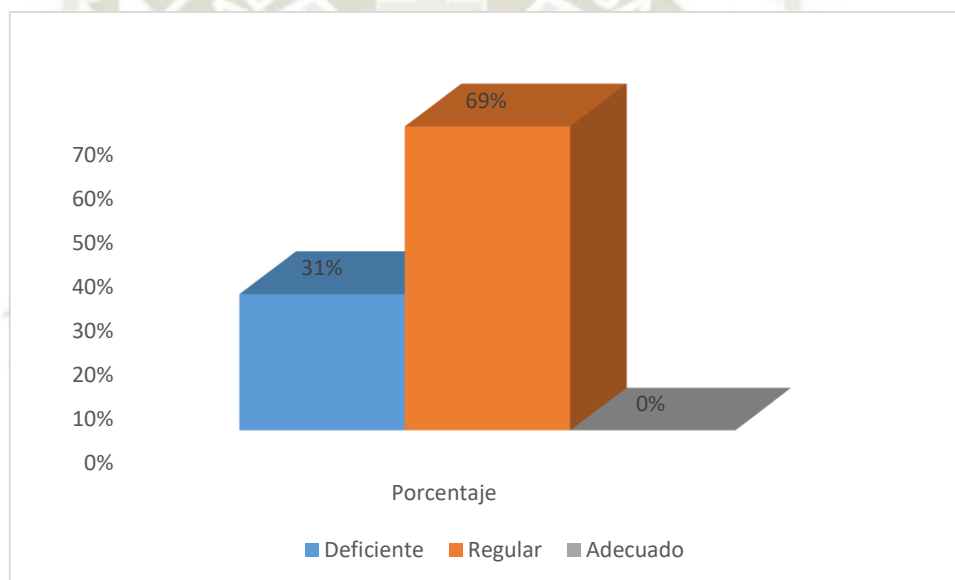
Nivel de clima laboral los trabajadores del Terminal Internacional del sur se encuentra dentro de la categoría regular con un 96% se registran casos dentro de la categoría deficiente sin embargo no se registra ningún caso en la categoría adecuado el clima laboral dentro de la empresa indica que no se lleva de forma plena las relaciones interpersonales la comunicación entre compañeros de trabajo así mismo no está clara la estructura organizacional y los procedimientos al cumplirse de acuerdo a las funciones asignadas muchos de los trabajadores no se sienten a gusto trabajando dentro de la empresa.

Tabla N°9: Clima Laboral dimensión Comunicación Interpersonal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	37	31%
Regular	83	69%
Adecuado	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°2: Clima Laboral dimensión Comunicación Interpersonal



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

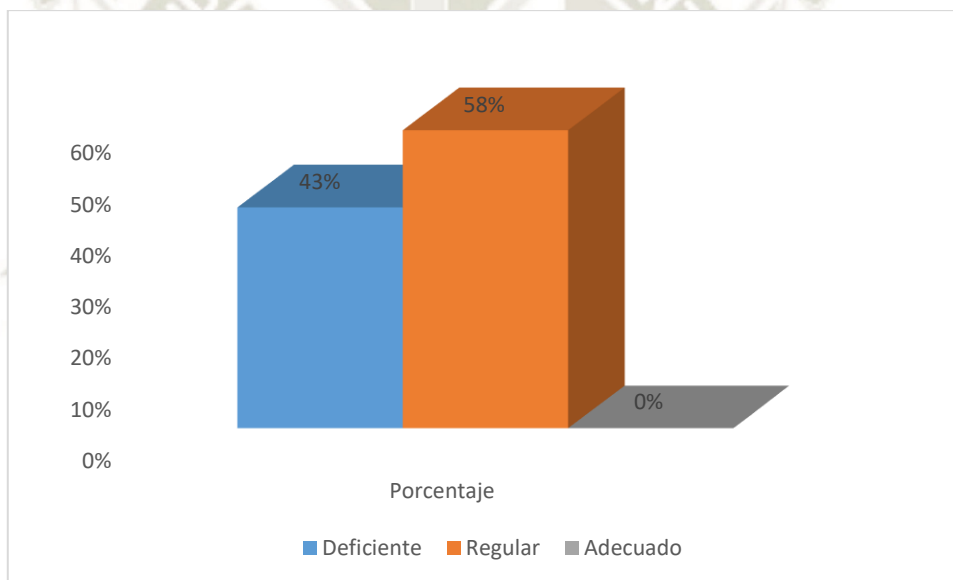
En la variable clima laboral dentro de la dimensión de comunicación interpersonal se muestra que se tiene un nivel regular con un 69% y deficiente con un 31% dentro de la empresa se carece de una comunicación efectiva que ayude agilizar los procesos y a mantener relaciones entre los trabajadores que sean favorables para los objetivos de la empresa Así mismo no se han establecido de forma oficial los canales de comunicación directos e indirectos.

Tabla N°10: Clima Laboral dimensión Autonomía para la toma de decisiones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	51	43%
Regular	69	58%
Adecuado	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°3: Clima Laboral dimensión Autonomía para la toma de decisiones



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

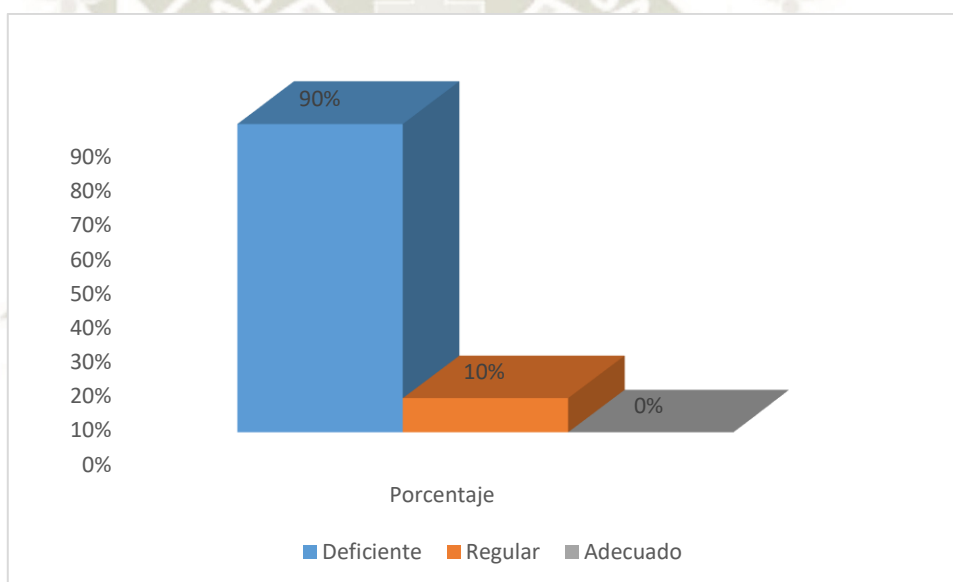
La variable clima laboral dentro de la dimensión de autonomía para la toma de decisiones se muestra el mayor porcentaje dentro de la categoría regular con un 58% y deficiente con un 43% dentro de la organización no se favorece la toma de decisiones Autónoma Para Cada trabajador existe mucha dependencia de los trabajadores de mayor a rangos para poder actuar realizar algún procedimiento.

Tabla N°11: Clima Laboral dimensión Motivación Laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	108	90%
Regular	12	10%
Adecuado	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°4: Clima Laboral dimensión Motivación Laboral



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

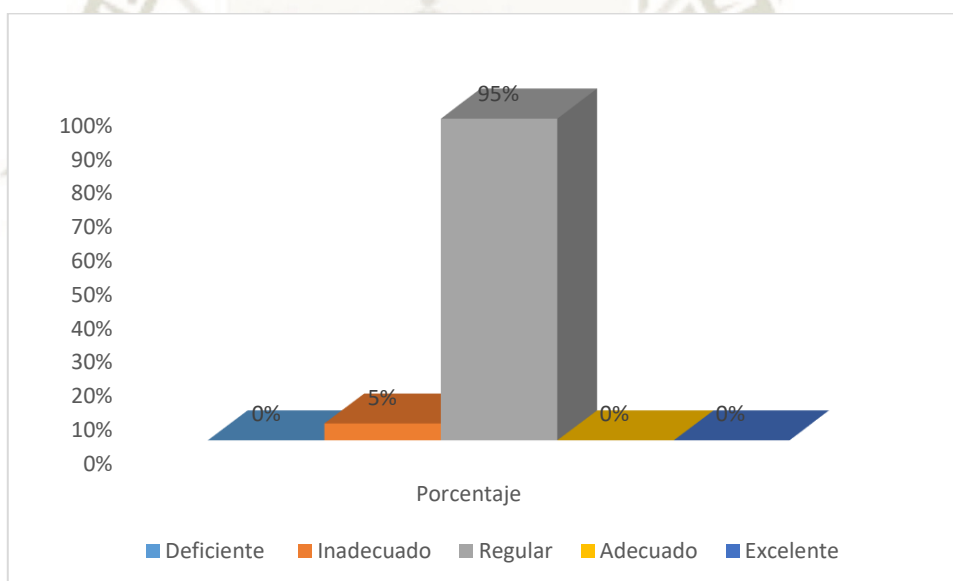
En la variable clima laboral dentro de la dimensión motivación laboral el nivel es deficiente con un 90% irregular con un 10% los trabajadores no se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa no se sienten reconocidos ni apoyados lo que deviene en una mala actitud hacia las funciones que realiza.

Tabla N°12: Factores que influyen en la Rotación del Personal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Inadecuado	6	5%
Regular	114	95%
Adecuado	0	0%
Excelente	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°5: Factores que influyen en la Rotación del Personal



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

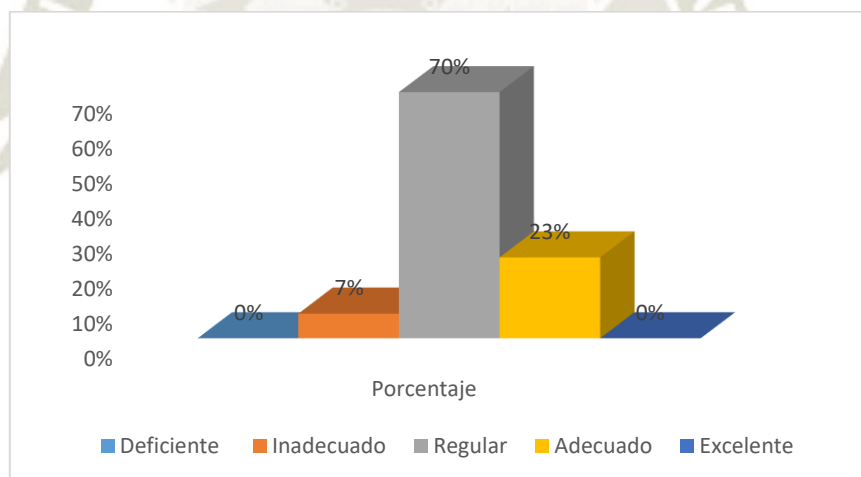
En base a la aplicación del instrumento diseñado para hallar los factores que influyen en la rotación del personal se ha determinado qué se tiene un nivel regular con un 95% esto quiere decir que existen ciertas aristas y características que direccionan el comportamiento el trabajo y la actitud de los colaboradores dentro de la empresa y que han sido analizados individualmente.

Tabla N°13: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Reconocimiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Inadecuado	8	7%
Regular	84	70%
Adecuado	28	23%
Excelente	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°6: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Reconocimiento



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

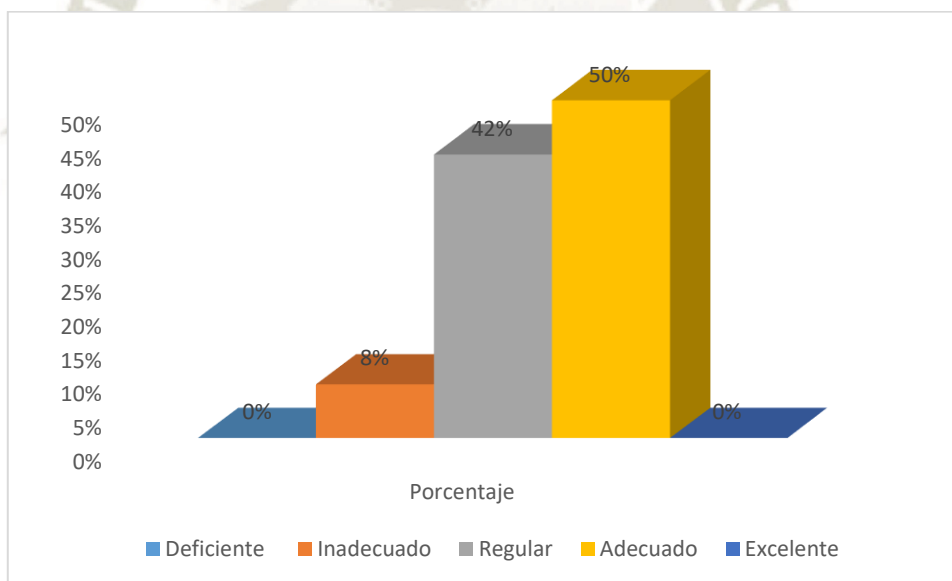
Como uno de los factores influyentes dentro de la rotación del personal se determina la dimensión de reconocimiento donde el nivel regular con un 70% es decir que los trabajadores no sienten que su trabajo actual le ayuden a lograr sus objetivos personales los trabajadores no se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa y se sienten a gusto con algunas de las actividades encomendadas llegando a tener problemas incluso con sus superiores.

Tabla N°14: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Satisfacción Económica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Inadecuado	10	8%
Regular	50	42%
Adecuado	60	50%
Excelente	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°7: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Satisfacción Económica



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

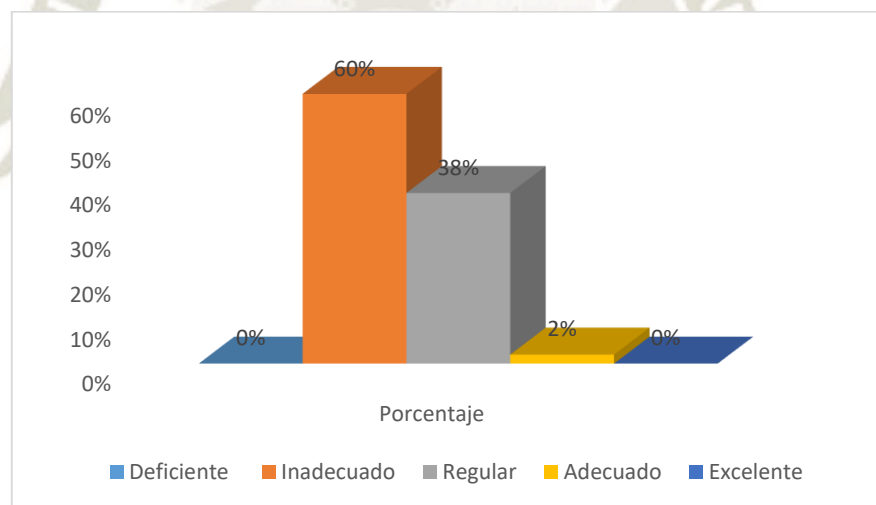
Dentro de los factores que influyen en la rotación del personal dentro de la dimensión de satisfacción económica se muestra un nivel regular con un 42% ya que los trabajadores no están conformes con el sueldo y las remuneraciones percibidas también se indica que no son remuneradas todas las horas extras.

Tabla N°15: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Satisfacción Laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Inadecuado	72	60%
Regular	46	38%
Adecuado	2	2%
Excelente	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°8: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

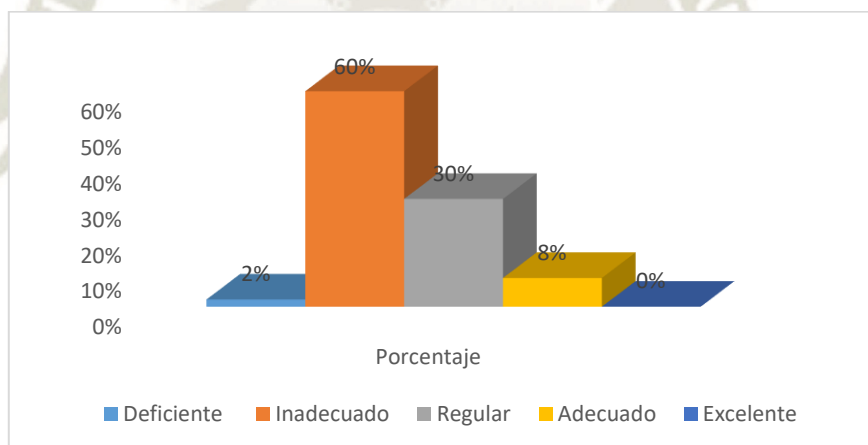
Dentro de los factores que influyen en la rotación de personal en la dimensión de satisfacción laboral el nivel es inadecuado la percepción por parte de los trabajadores es que no tienen oportunidades de ascenso no perciben un trato amable por parte de la empresa y esto genera comentarios o rumores que devienen en discordia entre los trabajadores Asimismo muchos de los colaboradores afirman que no reciben adecuadamente sus implementos para realizar sus funciones.

Tabla N°16: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Fidelización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	2%
Inadecuado	72	60%
Regular	36	30%
Adecuado	10	8%
Excelente	0	0%
Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°9: Factores que influyen en la Rotación del Personal dimensión Fidelización



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

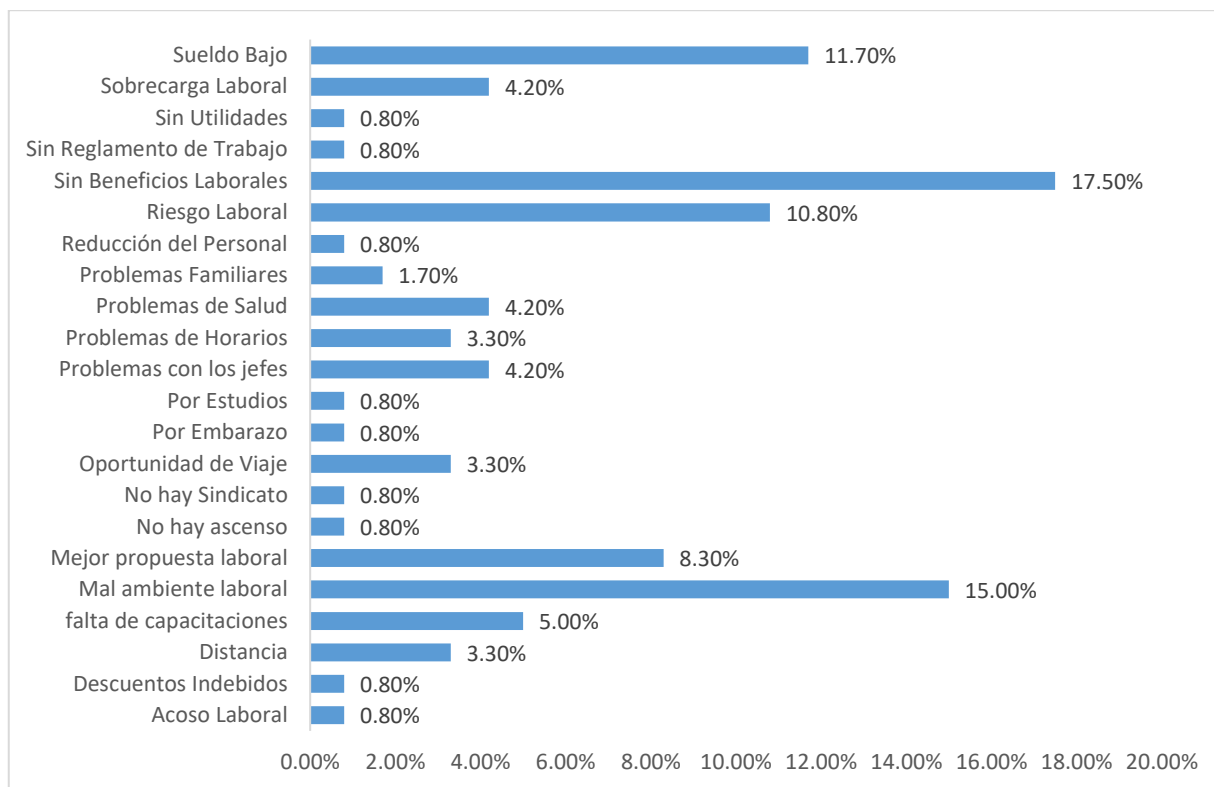
En los factores que influyen en la rotación del personal dentro de la dimensión de fidelización se muestra que el nivel es inadecuado con un 60% incluso existen casos dentro de la categoría deficiente esto quiere decir que no existe identificación de los trabajadores para con la empresa y al poder tener alguna oportunidad laboral que se equipara o sea mejor automáticamente los trabajadores abandonarían sus puestos ya que no se sienten a gusto con el trato que les da la empresa.

Tabla N°17: Motivo de Retiro de la empresa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Acoso Laboral	1	0.8%
Descuentos Indebidos	1	0.8%
Distancia	4	3.3%
falta de capacitaciones	6	5.0%
Mal ambiente laboral	18	15.0%
Mejor propuesta laboral	10	8.3%
No hay ascenso	1	0.8%
No hay Sindicato	1	0.8%
Oportunidad de Viaje	4	3.3%
Por Embarazo	1	0.8%
Por Estudios	1	0.8%
Problemas con los jefes	5	4.2%
Problemas de Horarios	4	3.3%
Problemas de Salud	5	4.2%
Problemas Familiares	2	1.7%
Reducción del Personal	1	0.8%
Riesgo Laboral	13	10.8%
Sin Beneficios Laborales	21	17.5%
Sin Reglamento de Trabajo	1	0.8%
Sin Utilidades	1	0.8%
Sobrecarga Laboral	5	4.2%
Sueldo Bajo	14	11.7%
Total	120	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°10: Motivo de Retiro de la empresa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

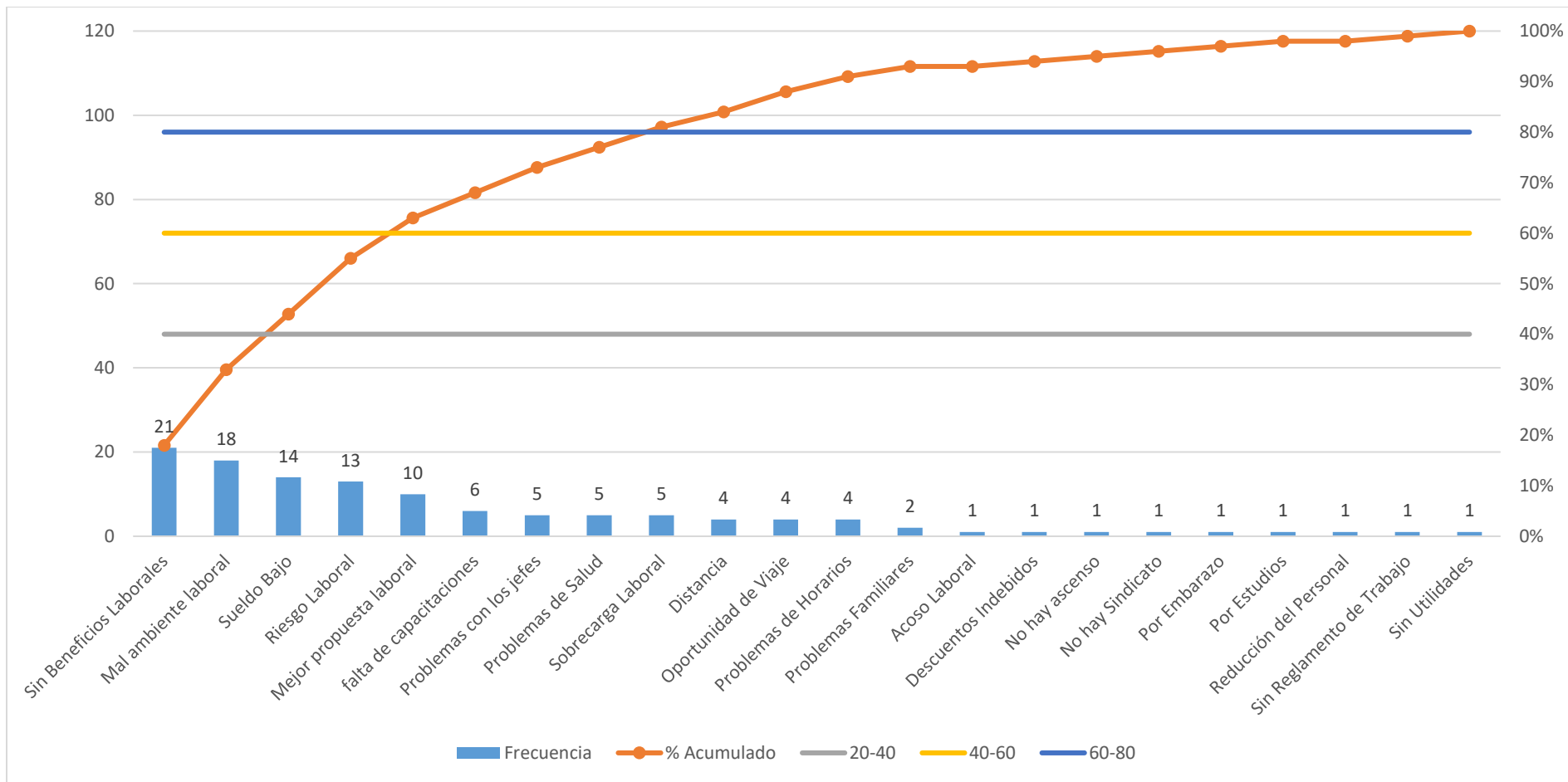
Dentro de los motivos de retiro de la empresa se ha determinado que el mayor porcentaje de trabajadores renuncia ya que no cuenta con los beneficios laborales otra de las causas de renuncia de los trabajadores es Porque existe un mal ambiente laboral constituyendo el 15% de las causas otro de los factores encontrados es el sueldo bajo ya que las remuneraciones no les permiten satisfacer sus necesidades este motivo concentra el 11.7% el 8.3% indica que el motivo fue encontrar una mejor propuesta laboral.

Tabla N°18: Pareto Optimo de motivos de Retiro de la Empresa

Categoría	Frecuencia	% Acumulado
Sin Beneficios Laborales	21	18%
Mal ambiente laboral	18	33%
Sueldo Bajo	14	44%
Riesgo Laboral	13	55%
Mejor propuesta laboral	10	63%
falta de capacitaciones	6	68%
Problemas con los jefes	5	73%
Problemas de Salud	5	77%
Sobrecarga Laboral	5	81%
Distancia	4	84%
Oportunidad de Viaje	4	88%
Problemas de Horarios	4	91%
Problemas Familiares	2	93%
Acoso Laboral	1	93%
Descuentos Indevidos	1	94%
No hay ascenso	1	95%
No hay Sindicato	1	96%
Por Embarazo	1	97%
Por Estudios	1	98%
Reducción del Personal	1	98%
Sin Reglamento de Trabajo	1	99%
Sin Utilidades	1	100%
Total	120	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°11: Pareto Óptimo de motivos de Retiro de la Empresa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Al realizar la jerarquización de los motivos de retiro de la empresa a través de la metodología del Pareto óptimo se determina que las causas principales de retiro se deben a que los trabajadores no cuentan con beneficios laborales y que viven dentro de un mal ambiente laboral en la empresa estos dos indicadores son los que merecen atención prioritaria siendo por consiguiente los motivos salariales y los de riesgo laboral.

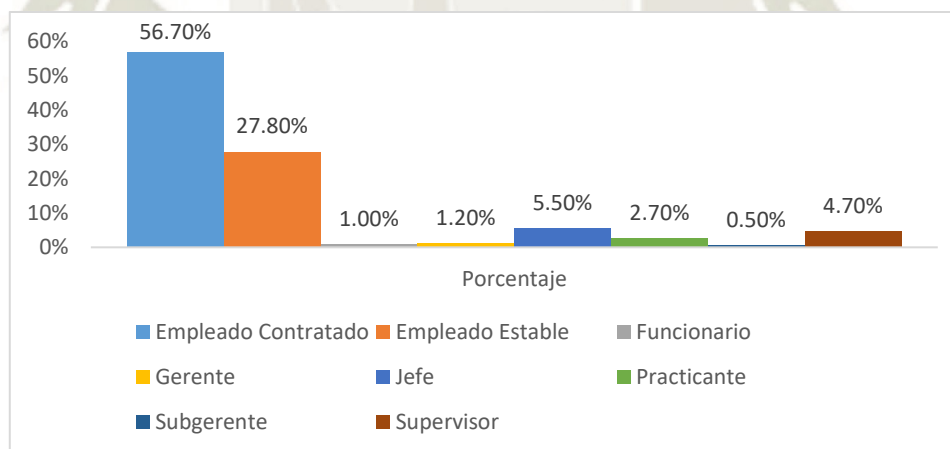


Tabla N°19: Distribución de personal por Tipo de contrato

Tipo de Contrato	Frecuencia	Porcentaje
Empleado Contratado	339	56.7%
Empleado Estable	166	27.8%
Funcionario	6	1.0%
Gerente	7	1.2%
Jefe	33	5.5%
Practicante	16	2.7%
Subgerente	3	0.5%
Supervisor	28	4.7%
Total	598	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°12: Distribución de personal por Tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

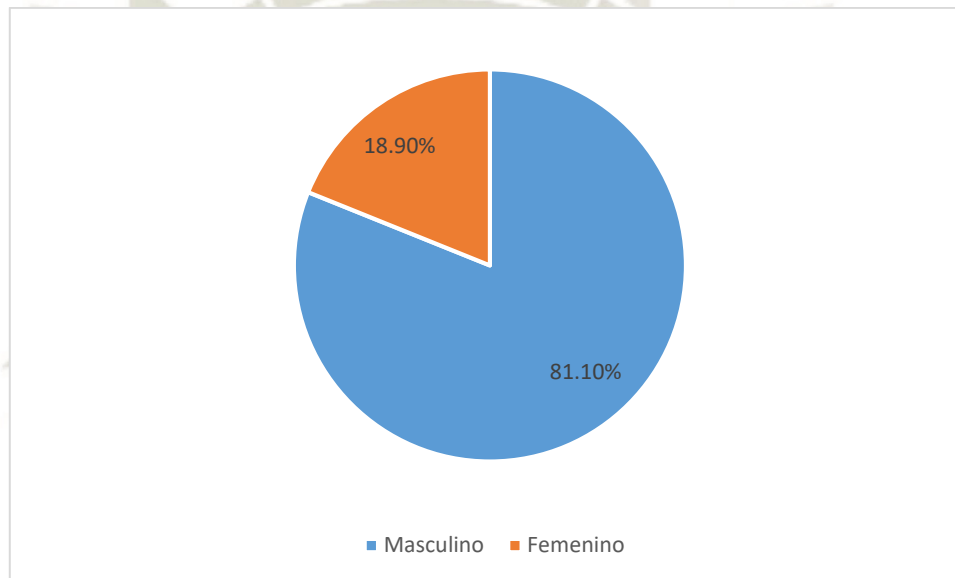
De acuerdo al cuadro de distribución de personal por tipo de contrato se muestra que el mayor porcentaje pertenece a la categoría de empleados contratados concentrando el 56.7% sólo el 27.8% se considera empleados estables los demás cargos incluyen jefaturas y altos rangos salvo los casos de practicantes que constituyen el 2.7%.

Tabla N°20: Segmentación por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	485	81.1%
Femenino	113	18.9%
Total	598	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°13: Segmentación por sexo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

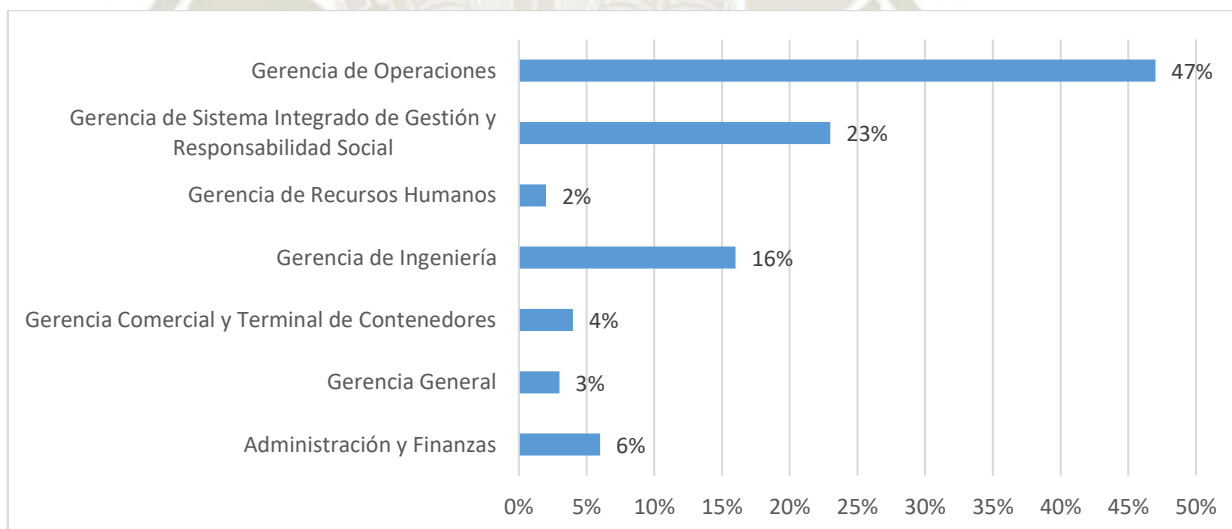
Dentro de la segmentación por sexo se determina que dentro de la empresa el 81.1% de la fuerza laboral pertenece al sexo masculino Mientras que el 18.9% pertenece al sexo femenino.

Tabla N°21: Distribución por Área de Trabajo

Área de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Administración y Finanzas	35	6%
Gerencia General	15	3%
Gerencia Comercial y Terminal de Contenedores	26	4%
Gerencia de Ingeniería	96	16%
Gerencia de Recursos Humanos	11	2%
Gerencia de Sistema Integrado de Gestión y Responsabilidad Social	135	23%
Gerencia de Operaciones	280	47%
Total	598	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°14: Distribución por Área de Trabajo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

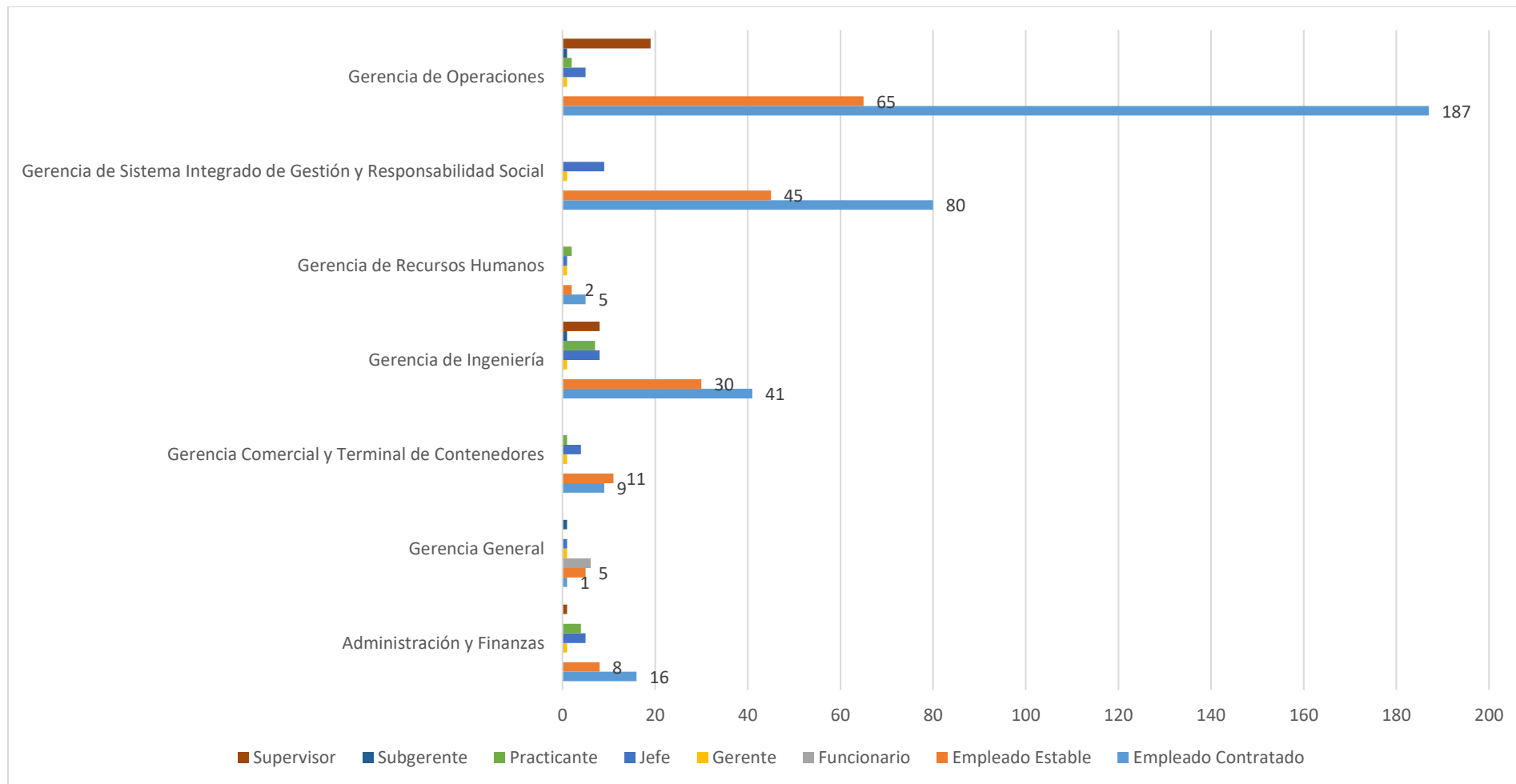
En el cuadro de distribución por área de trabajo se muestra que dentro de la gerencia de operaciones existen la mayor cantidad de trabajadores concentrando el 47% de la empresa siguiéndole la gerencia de sistema integrado de gestión y responsabilidad social con un 23%.

Tabla N°22: Distribución Área de Trabajo por tipo de contrato

Área de Trabajo	Empleado Contratado	Empleado Estable	Funcionario	Gerente	Jefe	Practicante	Subgerente	Supervisor	Total
Administración y Finanzas	16	8	0	1	5	4	0	1	35
Gerencia General	1	5	6	1	1	0	1	0	15
Gerencia Comercial y Terminal de Contenedores	9	11	0	1	4	1	0	0	26
Gerencia de Ingeniería	41	30	0	1	8	7	1	8	96
Gerencia de Recursos Humanos	5	2	0	1	1	2	0	0	11
Gerencia de Sistema Integrado de Gestión y Responsabilidad Social	80	45	0	1	9	0	0	0	135
Gerencia de Operaciones	187	65	0	1	5	2	1	19	280

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N°15: Distribución Área de Trabajo por tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En el cuadro de distribución de área de trabajo por tipo de contrato se muestra la cantidad de trabajadores que están dentro de la categoría contratado según el área de trabajo siendo en administración y finanzas 16 en la gerencia 1 en la gerencia comercial y de terminal de contenedores 9 en la gerencia de ingeniería 41 en la gerencia recursos humanos 5 en la gerencia del sistema integrado de gestión y responsabilidad 80 y en la gerencia de operaciones 187 siendo estos trabajadores por el tipo de régimen que llevan los más propensos abandonar la empresa estos constituyen el 56.7% de los trabajadores de toda la empresa.

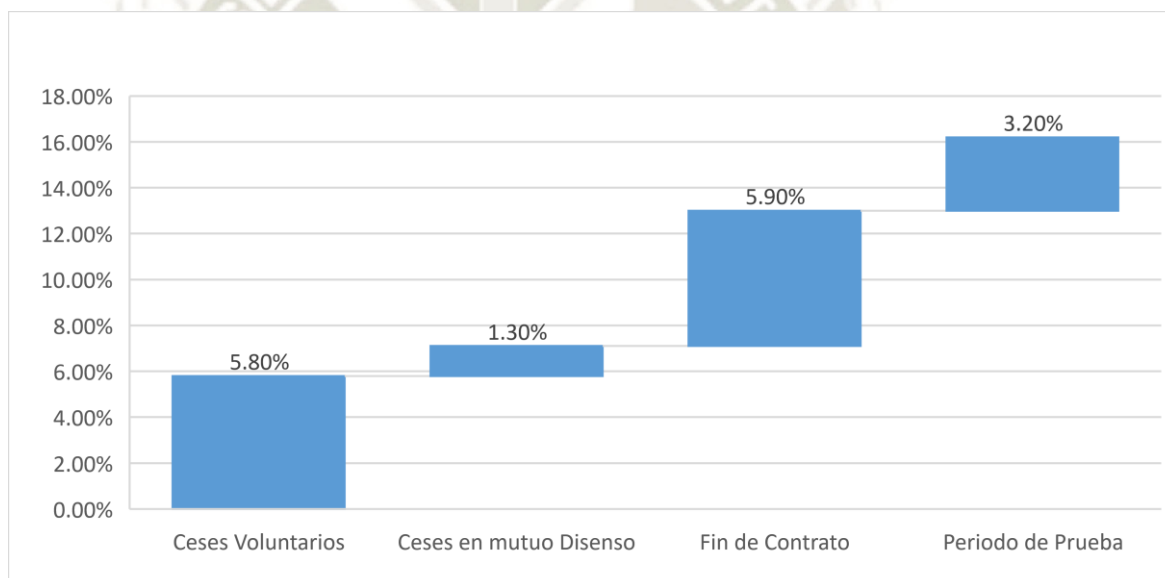


Tabla N°23: Índice de Retiros y Ceses de la empresa

Índice de Retiros	Frecuencia	Ratio Porcentual
Ceses Voluntarios	32	5.8%
Ceses en mutuo Disenso	7	1.3%
Fin de Contrato	33	5.9%
Periodo de Prueba	18	3.2%
Total de Trabajadores del Periodo		556

Fuente: Control Maestro

Gráfico N°16: Índice de Retiros y Ceses de la empresa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En el cuadro de Índice de Retiros y Ceses de la empresa se determina que los ratios porcentuales con mayor valor son los ceses voluntarios entendidos como renuncias con 5.8% y por término del contrato un 5.9%, un total de 18 personas fueron retiradas de la empresa por termino de periodo de prueba y que no alcanzaron una contratación fija.

3.2 Prueba de Hipótesis

El estadígrafo de R de Pearson es una prueba diseñada para hallar la correlación entre dos variables de tipo nominal a través del análisis de sus pares ordenados según los valores de la variable asignados según su instrumento que pueden indicarnos el tipo de correlación que tienen las variables analizadas como se muestra en la Imagen N°2.

Imagen N°2: Cuadro Pearson

Valor del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las Variables
$r = 0$	Ninguna correlación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva
$r = -1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa

Sin embargo existen autores como Hernandez Sampieri, nos indican una forma mas especifica de realizar la interpretación del coeficiente de correlación de Pearson citado en su publicación acerca de la Metodología de la investigación:

Imagen N°3: Tabla de Interpretación de Coeficientes de correlación

Tabla de interpretación de coeficientes de correlación	
Nivel de medición de las variables: Intervalos o razón	
Interpretación: El coeficiente r de Person puede variar de -1.00 a + 1.00 donde:	
Razón	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta. ("A mayor, menor Y" de manera proporcional. Es decir, que cada vez que "X" aumenta una unidad, "Y" disminuye siempre una cantidad constante) esto también se aplica a menor "X", mayor "Y"
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa Media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva Media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor "X", mayor "Y" o a Menor "X" Menor "Y", de manera proporcional. Cada vez que "X" aumenta, "Y" aumenta siempre una cantidad constante).

Tabla N°24: Correlación de Pearson entre Clima Laboral y Factores que influyen en la Rotación de personal

Variables		Clima Laboral	Factores que influyen en la Rotación del Personal
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,241**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	120	120
Factores que influyen en la Rotación del Personal	Correlación de Pearson	,241**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	120	120

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según el cuadro de correlación entre clima laboral y factores que influyen en la rotación de personal se determina que existe una correlación positiva entre dichas variables teniendo un coeficiente de correlación $r=0.241$ y un valor de significancia asintótica bilateral menor al P estándar 0.01; el valor $P=0.008$, dicha correlación indica que al mejorar el nivel de clima laboral dentro de la empresa mejorarán los factores que podrían influir en la rotación del personal por lo tanto existiría menor deserción de trabajadores.

3.3 Discusión

Con respecto a los resultados obtenidos se pudo determinar lo siguiente:

La correlación entre clima laboral y factores que influyen en la rotación de personal se determina que existe una correlación positiva entre dichas variables, dicha correlación indica que al mejorar el nivel de clima laboral dentro de la empresa mejorarán los factores que podrían influir en la rotación del personal por lo tanto existiría menor deserción de trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La correlación entre el clima laboral y los factores que influyen en la rotación de los trabajadores del Terminal Internacional del sur Arequipa 2017 es positiva con $r=0.241$.

SEGUNDA: El nivel de rotación en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur corresponde anualmente al 16.2% , lo que es un indicador de rotación bastante elevado considerando que la empresa contó con 598 trabajadores en dicho periodo.

TERCERA: El nivel de factores laborales que influyen en la rotación del personal es regular con un 95%. Cabe mencionar que en ninguna de las dimensiones de reconocimiento, satisfacción económica, satisfacción laboral y fidelización se alcanzaron niveles excelentes, muy por el contrario se identificaron niveles regulares e inadecuados.

CUARTA: El nivel de clima laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur se encuentra dentro de la categoría regular con un 96%, esto indica que dentro de la empresa no se lleva de forma plena las relaciones interpersonales entre compañeros, así mismo no ha sido establecida claramente la estructura organizacional y los procedimientos a cumplirse, la mayoría de los trabajadores no se sienten a gusto trabajando dentro de la empresa ya que el clima organizacional no favorece el ejercicio de las labores.

QUINTA: Existe un nivel de comunicación regular con un 69% y deficiente 31%, lo que quiere decir que dentro de la empresa se carece de una comunicación efectiva que ayude a agilizar los procesos y a mantener las relaciones entre los trabajadores para que se dé el cumplimiento de objetivos.

SEXTA: En la dimensión de autonomía para la toma de decisiones muestra un nivel regular con un 58% y deficiente con un 43%, esto nos indica que el ambiente dentro de la organización no favorece la toma de decisiones, existe dependencia en los trabajadores de mayor cargo para poder realizar algún procedimiento.

SÉPTIMA: En la dimensión de motivación laboral muestra un nivel deficiente con un 90% e irregular con un 10%, esto nos indica que los trabajadores no se

sienten comprometidos con los objetivos de la empresa ni se sienten reconocidos o apoyados, teniendo una mala actitud en las funciones que realizan.

OCTAVA: Según el ordenamiento de los motivos de retiro de la empresa a través de la metodología del Pareto óptimo se determina que las causas principales de retiro se deben a que los trabajadores no cuentan con beneficios laborales y que viven dentro de un mal ambiente laboral en la empresa, estos dos indicadores son los que merecen atención prioritaria siendo por consiguiente los motivos salariales y los de riesgo laboral.

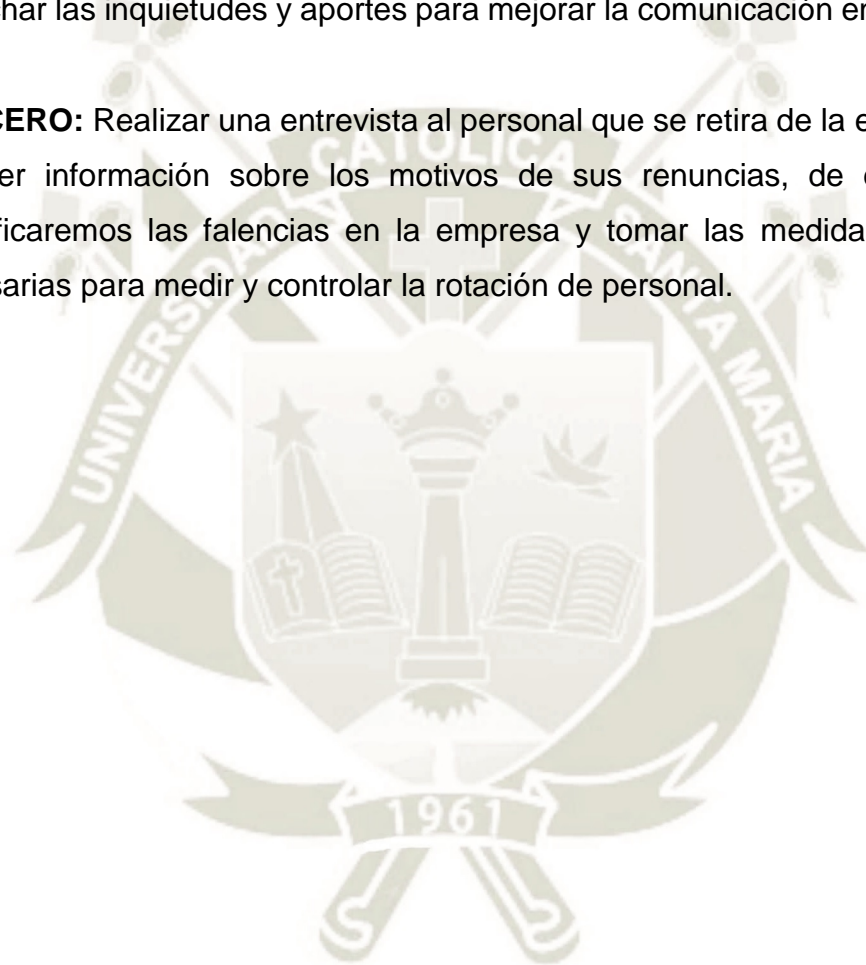


RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere que la medición del clima laboral sea anual y no como se hace actualmente.

SEGUNDO: Realizar un sistema de trabajo más dinámico y participativo en el que todo el personal de la empresa está involucrado, de ésta manera se podrá escuchar las inquietudes y aportes para mejorar la comunicación en la empresa.

TERCERO: Realizar una entrevista al personal que se retira de la empresa para obtener información sobre los motivos de sus renunciaciones, de esta manera identificaremos las falencias en la empresa y tomar las medidas correctivas necesarias para medir y controlar la rotación de personal.



BIBLIOGRAFÍA

- Brunet, L. (1989). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: trillas
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato.(1992).http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizational.html.
- Dale, Y. (1983). *Manejo de Personal y Relaciones Industriales*. En Y. Dale, *Manejo de Personal y Relaciones Industriales* (pág. 581). México: Editorial Continental S.A.
- David A. Garvin. (2008). *El Arte de las grandes decisiones*, Harvard Businnes School. USA,VIAF.
- Falcón, J., & Herrera, R. (2005). *La guía didáctica de Análisis del Dato estadístico*. México: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Fernando, A. G. (1990). *Administración de Recursos Humanos*. En A. G. Fernando, *Administración de Recursos Humanos* (pág. 410). Trillas.
- Jessica Gabriela Flores Palomino. (2016). *Rotación de empleados y su efecto en la utilidad de la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa en el período 2011 2015*. Perú – Moquegua.
- Garay, D. (1995). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall.
- Mario Gonzales Ríos. (2006). *La rotación del personal como un elemento laboral*, México.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, S., Fernández, R., & Baptista, P. (2003). *Metodologia de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- KANT, Immanuel, (2008). *Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres*, Bogotá, Colombia.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Metodología de la Investigación, pautas para hacer Tesis*. México: McGraw-Hill.

Merino, J. P. (2014). Obtenido de definición de: <http://definicion.de/rotacion-de-personal/>

Franklin Ivan Pérez Aguinaga, (2013). *Propuesta para reducir la rotación del personal en la distribuidora de productos coca cola en la ciudad de Chiclayo*. Perú.

Schneider, B. (1983). *Individual differences and organizational . the research questionnaire*.

Stoner y Freeman . (1996). *Administración (2° edición ed.)*. México: Prentice-Hall, hispanoamericana.

Toro. (2005). Clima organizacional. *Perfil de empresas Colombianas*. Medellín: Cincel.

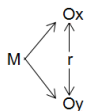




ANEXO 1

MATRIZ N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Rotación del Personal y el Clima Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	SISTEMA DE HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la correlación entre la Rotación del Personal y el Clima Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre rotación del personal y clima laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur Arequipa-2017.</p>	<p>Hi: Existe una relación negativa entre rotación del personal y el clima laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur - Arequipa-2017.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Rotación de Personal</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Número de Contratos Fijos</p> <p>Número de Contratos Temporales</p> <p>Número de Despidos</p> <p>Número de Renuncias</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básica - Correlacional. <p>DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transversal - Correlacional  <p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN</p> <p>Técnica</p> <p>V1: Documental</p> <p>V2: Encuesta</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de Rotación del Personal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar el nivel de Rotación del Personal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.</p>	<p>Ho: Existe una relación positiva entre rotación del personal y el clima laboral en los trabajadores del</p>		

<p>¿Cuál es el nivel de los Factores que influyen en la Rotación del Personal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?</p>	<p>Determinar el nivel de los Factores que influyen en la Rotación del Personal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.</p>	<p>Terminal Internacional del Sur - Arequipa-2017.</p>	<p>VARIABLE 2 Clima Laboral</p>	<p>Instrumentos V1: Reporte de Trabajadores V2: Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es el nivel de Clima Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?</p>	<p>Determinar el nivel de Clima Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.</p>		<p>DIMENSIONES Comunicación Interpersonal Autonomía para la Toma de Decisiones</p>	<p>POBLACION Y MUESTRA</p>
<p>¿Cuál es el nivel de Comunicación Interpersonal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?</p>	<p>Determinar el nivel de Comunicación Interpersonal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.</p>		<p>Motivación Laboral</p>	

<p>¿Cuál es el nivel de Autonomía para la toma de decisiones en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?</p>	<p>Determinar el nivel de Autonomía para la toma de decisiones en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.</p>			
<p>¿Cuál es el nivel de Motivación Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?</p>	<p>Determinar el nivel de Motivación Laboral en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017.</p>			
<p>¿Cuáles son las principales causas de la rotación del personal en los trabajadores del Terminal Internacional del Sur – Arequipa 2017?</p>	<p>Identificar las principales causas de la rotación del personal en los trabajadores del Terminal Internacional del sur Arequipa – 2017.</p>			

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Factores Laborales (Variable Independiente)	Son aquellos elementos entro del ámbito laboral del profesional que determinan el ambiente de trabajo así como las condiciones para el desarrollo de sus actividades. Coronado (2006)	Conjunto de características propias del desarrollo laboral del trabajo impuestas por la empresa ya sea en sus políticas salariales, condiciones contractuales, beneficios, etc.	Reconocimiento	Realización Personal	Nominal
			Satisfacción Laboral	Jornada Laboral	
			Satisfacción Económica	Salario y Beneficios	
			Fidelización	Compromiso	

Rotación de Personal (Variable Dependiente)	La rotación de recursos humanos es las fluctuaciones de personal entre una organización y su ambiente; y se define por el volumen de personas que ingresan a la organización y las que salen de ella. Chiavenato (1999)	Es la cantidad de personas que salen de la empresa, descontando los que lo hacen de forma inevitable (jubilaciones, fallecimientos) sobre el número de personas promedio de la empresa en un periodo de tiempo.	Número de Cese Voluntarios	Reporte Documental de Personal	Escalar
			Número de Ceses en mutuo disenso		
			Número de Finalización de contratos		
			Finalización del periodo de prueba		

Clima Laboral (Variable Dependiente)	El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, latecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).(Chiavenato,1992)	Son las condiciones y el ambiente que percibe el trabajador dentro de la empresa.	Comunicación Interpersonal	Relación Interpersonal	Nominal
				Los canales de comunicación	
				Entendimiento de mensajes	
				Conocimientos del Personal	
			Autonomía para la Toma de Decisiones	Toma de decisión en el puesto	
				Responsabilidad del Trabajador	
				Exigencias del puesto	
				Horario de Trabajo	
			Motivación Laboral	Beneficios en Salud	
				Remuneraion	
				Aspiraciones	
				Medio Ambiente	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3

MATRIZ N°2: MATRIZ DEL INSTRUMENTO

Variable 1: Factores Laborales

Variable	Dimensiones	Ítems	Peso	Escala
Factores que influyen en la Rotación de Personal	Reconocimiento	¿Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales?	32%	Escalar
		¿Trabajar para esta empresa le hace sentirse orgulloso?		
		¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?		
		¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño de su trabajo?		
		¿Siente que en la empresa donde trabaja, tiene futuro?		
		¿Su jefe inmediato sabe enfrentar los problemas de forma oportuna?		
		¿Le gusta lo que hace en su trabajo?		
	Satisfacción Laboral	¿Las horas extras en el trabajo son recompensados justamente?	14%	
		¿El tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?		
		¿Cree usted que debería tener un puesto superior al que tiene?		
	Satisfacción Económica	¿Se siente satisfecho con su sueldo?	36%	
		¿Las oportunidades de ascenso que tiene en la organización son satisfactorias?		
		¿Siente que se le está dando un buen trato en su área de trabajo?		
¿Existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo?				

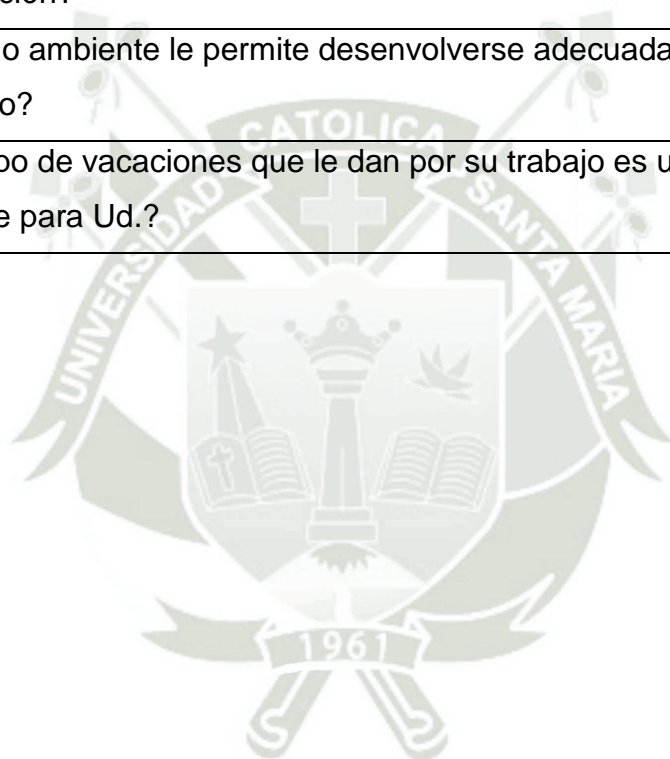
		¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?		
		¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?		
		¿Considera que tiene la capacidad de manejar el estrés que pueda llegar a sentir en un momento determinado?		
		¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?		
	Fidelización	¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?	14%	
		¿Siente que hay un equilibrio entre su trabajo y su familia?		
		¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?		



Variable 2: Clima Laboral

			Pes		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	o	Valoración	Escala
Comunicación Interpersonal	Relación Interpersonal	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	6.7%	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 Algunas veces = 3 Muy pocas veces = 2 Nunca = 1	Nominal
	Los canales de comunicación	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	6.7%		
	Entendimiento de mensajes	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	6.7%		
	Conocimientos del Personal	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	6.7%		
		¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	6.7%		
Autonomía para la toma de decisiones	Toma de decisión en el puesto	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	6.7%		
	Responsabilidad del Trabajador	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	6.7%		
	Exigencias del puesto	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	6.7%		
	Horario de Trabajo	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	6.7%		
		¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	6.7%		

Motivación Laboral	Beneficios en Salud	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	6.7%		
	Remuneración	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	6.7%		
	Aspiraciones	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	6.7%		
	Medio Ambiente	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	6.7%		
		¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	6.7%		



ANEXO 4

INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIONES: En este cuadernillo encontraras 15 preguntas acerca del Clima Laboral y sus respectivas dimensiones. Léelas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero sentir. Hay cinco posibles respuestas para cada frase:

1. Nunca
2. Muy pocas veces
3. Algunas veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

Nº	Preguntas	Nunca	Muy Pocas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
3	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?					
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
5	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					

6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
10	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
11	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?					
12	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?					
13	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?					
14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					

ANEXO 5

INSTRUMENTO DE FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

INSTRUCCIONES: En este cuadernillo encontraras 22 preguntas acerca de La Rotación del Personal y sus respectivas dimensiones. Léelas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero sentir. Hay cinco posibles respuestas para cada frase:

1. Nunca
2. Muy pocas veces
3. Algunas veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

Preguntas	Nunca	Muy Pocas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1.- ¿Se siente satisfecho con su sueldo?					
2.- ¿Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales?					
3.- ¿Las oportunidades de ascenso que tiene en la organización son satisfactorias?					
4.- ¿Trabajar para esta empresa le hace sentirse orgulloso?					
5.- ¿Las horas extras en el trabajo son recompensados justamente?					
6.- ¿Siente que se le está dando un buen trato en su área de trabajo?					
7.- ¿Existen comentarios y/o rumores que producen tensión en el trabajo?					
8.-¿Siente que su jefe inmediato le presta atención?					

9.- ¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?					
10.- ¿La empresa cuenta con programas de capacitación con el propósito de mantener o mejorar el desempeño de su trabajo?					
11.- ¿Siente que en la empresa donde trabaja, tiene futuro?					
12.- ¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?					
13.- ¿Considera que tiene la capacidad de manejar el estrés que pueda llegar a sentir en un momento determinado?					
14.- ¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?					
15.- ¿Su jefe inmediato sabe enfrentar los problemas de forma oportuna?					
16.- ¿Le puede decir a su jefe cuando está en desacuerdo con él?					
17.- ¿Siente que hay un equilibrio entre su trabajo y su familia?					
18.- ¿Si es tentado por otra empresa dejaría su cargo a disposición fácilmente?					
19.- ¿El tema de las utilidades, es indispensable para que usted se mantenga o renuncie a su puesto de trabajo?					
20.- ¿Le gusta lo que hace en su trabajo?					
21.- ¿Cree usted que debería tener un puesto superior al que tiene?					
22.- ¿Cuál fue la causa de su retiro de la empresa? _____					

ANEXO 6

BASE DE DATOS CLIMA LABORAL

#	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	3	4	5	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2
2	3	2	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	2
3	3	2	5	5	3	2	3	5	3	3	3	2	2	2	2
4	2	3	3	4	3	3	3	4	5	2	2	3	2	4	3
5	2	3	5	4	2	2	4	5	3	2	2	3	2	4	2
6	4	3	5	4	2	3	4	5	4	2	3	3	3	3	3
7	2	4	3	4	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2
8	2	2	4	4	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3
9	3	3	3	5	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2
10	2	4	3	4	3	1	1	4	2	3	4	3	1	3	3
11	3	3	4	5	4	1	1	4	3	3	2	3	2	3	2
12	4	2	4	4	4	3	2	3	4	1	3	4	1	3	2
13	3	4	4	5	1	1	3	2	5	2	2	3	2	2	2
14	2	3	4	3	1	2	2	2	5	1	3	3	3	3	2
15	2	2	4	5	2	2	3	3	4	1	2	4	1	2	2
16	3	4	4	5	3	1	1	3	5	2	4	3	2	2	3
17	3	2	3	3	2	1	2	4	5	1	2	2	1	2	2
18	3	3	3	4	3	1	3	4	4	1	4	2	2	3	2
19	4	4	2	5	4	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3
20	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	4	4	1	1	1
21	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2
22	3	3	4	3	3	2	3	5	2	2	3	3	3	2	3
23	2	2	5	5	4	2	2	5	3	3	2	2	1	3	1
24	3	4	2	4	4	2	3	5	2	3	3	3	2	4	2
25	4	3	3	5	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	3
26	3	2	4	4	5	1	3	3	5	2	2	4	2	4	2
27	5	3	5	3	3	1	2	4	2	3	3	2	3	3	1
28	3	2	3	5	2	2	3	5	3	4	2	3	1	3	2
29	2	3	5	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	3	3

30	3	2	2	5	4	3	1	5	4	1	3	1	3	4	2
31	5	4	3	4	2	2	4	4	5	2	2	2	1	3	1
32	3	2	5	5	3	2	5	3	2	3	4	3	2	4	2
33	5	4	4	4	4	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3
34	4	2	3	3	2	3	2	5	5	2	4	2	1	4	2
35	5	3	4	5	1	1	3	4	4	1	2	3	2	3	2
36	3	2	3	4	2	2	5	3	5	2	3	2	3	2	3
37	2	1	4	5	1	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2
38	5	2	3	3	2	2	5	4	3	2	4	2	2	2	3
39	4	3	4	5	2	1	4	2	5	3	1	4	2	3	2
40	5	2	3	3	3	1	5	3	4	3	2	2	2	4	4
41	3	2	4	5	4	3	2	2	5	2	3	3	1	3	2
42	5	3	3	4	2	3	3	5	2	4	1	3	2	4	4
43	4	2	5	2	3	1	5	4	3	5	2	3	3	3	2
44	3	3	3	3	4	1	4	5	5	2	4	2	1	4	3
45	2	2	5	5	5	2	5	3	4	3	2	2	3	2	2
46	3	3	3	4	3	3	2	5	5	2	4	3	2	3	2
47	3	2	5	5	3	2	3	4	2	3	3	1	1	1	3
48	4	3	5	3	1	1	5	5	3	4	2	2	3	1	4
49	4	4	3	5	2	2	4	3	4	2	1	3	2	3	2
50	3	4	4	3	3	3	2	5	5	3	4	2	1	4	3
51	3	2	5	5	5	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2
52	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
53	3	3	3	5	4	2	3	5	2	4	2	2	3	4	4
54	5	3	5	5	2	1	5	4	4	5	2	1	2	2	3
55	4	2	3	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3
56	3	2	5	5	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2
57	3	2	4	4	3	1	5	3	3	5	4	1	2	4	4
58	1	2	3	4	4	2	2	5	2	4	2	2	1	2	2
59	2	3	3	4	3	2	3	4	5	2	4	3	1	3	2
60	3	3	3	5	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3
61	2	2	4	3	2	2	5	3	2	3	2	3	1	4	2
62	1	3	5	5	1	1	4	5	5	3	4	2	3	4	2

63	2	2	3	4	2	1	2	3	3	4	2	2	2	2	4
64	3	3	4	5	3	1	3	5	2	4	3	2	1	3	2
65	2	2	4	3	2	1	2	4	3	2	3	1	2	3	3
66	4	3	4	5	5	3	2	2	4	4	3	2	3	2	2
67	3	3	2	4	4	1	3	5	4	3	2	1	1	3	4
68	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2
69	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3
70	4	5	2	4	3	3	4	5	3	2	1	3	2	4	2
71	3	4	3	5	2	1	5	3	3	2	2	2	3	2	4
72	2	3	4	4	3	2	3	5	4	2	4	3	3	3	2
73	3	2	4	3	2	2	2	4	5	1	2	2	1	4	3
74	2	3	5	5	3	3	5	5	2	1	2	2	2	3	2
75	4	1	3	4	1	2	4	3	3	1	3	3	2	2	3
76	3	3	2	5	1	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2
77	2	2	2	3	3	1	3	5	5	2	2	3	2	1	3
78	4	3	3	5	2	2	5	3	4	2	3	2	3	3	2
79	3	2	5	4	2	3	4	5	2	1	2	3	3	1	2
80	4	2	4	3	2	1	3	4	3	2	4	2	2	3	4
81	2	4	1	2	3	1	4	4	3	4	3	3	2	2	3
82	3	2	2	3	4	2	2	5	3	5	4	3	3	4	3
83	2	2	3	2	2	3	5	4	4	3	2	2	2	2	1
84	2	2	4	3	3	1	3	4	4	3	3	1	3	3	2
85	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3
86	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	1
87	4	3	4	3	4	1	2	4	4	4	3	1	2	3	1
88	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	2	2	1	3	2
89	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	2	1	2	3	1
90	4	2	1	3	2	2	4	3	3	3	3	1	3	2	2
91	1	2	5	4	2	1	2	3	4	4	3	1	2	3	3
92	2	3	4	3	3	2	2	4	2	5	4	1	1	4	3
93	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2	2	5	3
94	3	1	2	5	3	2	4	2	2	4	2	2	1	4	2
95	4	3	3	4	1	1	1	2	3	5	3	2	1	5	2

96	3	4	2	3	4	2	2	4	3	1	4	2	1	4	1
97	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	1	3	2	3	2
98	2	4	3	5	3	4	4	5	3	2	1	1	1	3	2
99	3	2	2	4	2	2	5	3	2	3	2	2	1	2	2
100	2	2	2	4	1	3	3	3	3	4	2	1	2	4	1
101	2	1	2	5	2	4	4	3	2	3	3	2	1	3	2
102	3	2	3	4	4	3	2	4	1	4	3	3	2	5	2
103	1	3	1	5	3	2	2	4	2	2	3	1	2	4	1
104	1	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	1	3	4	2
105	2	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2	2	4	3	1
106	3	2	1	5	4	4	4	3	4	3	3	1	3	2	2
107	2	1	1	4	2	5	5	4	4	2	3	1	2	4	1
108	1	3	2	4	2	1	5	2	4	3	1	2	1	5	1
109	1	3	4	5	3	1	3	3	3	3	2	2	1	5	2
110	1	4	3	4	4	1	2	2	3	3	2	2	2	4	4
111	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	3	1	3	4	2
112	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3
113	3	3	4	5	3	5	4	3	2	3	4	2	2	2	1
114	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2	3	2	1	1	2
115	4	3	1	4	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1
116	4	3	2	4	5	3	2	2	3	2	4	3	2	3	1
117	3	4	3	4	5	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2
118	3	4	2	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1
119	2	2	1	3	3	4	4	4	3	2	2	1	3	2	1
120	2	2	1	4	2	3	3	4	4	3	1	1	2	3	2

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 7

BASE DE DATOS ROTACIÓN DEL PERSONAL

#	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	4	3	3	Mejor propuesta laboral
2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	Problemas de Salud
3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	Oportunidad de Viaje
4	2	4	2	3	3	2	2	3	1	4	3	4	3	3	5	2	3	2	5	5	4	Mejor propuesta laboral
5	1	2	1	4	2	2	2	4	2	2	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	4	Problemas Familiares
6	2	4	2	3	3	3	1	1	1	3	5	4	5	3	5	2	3	3	5	5	5	Oportunidad de Viaje
7	3	2	1	4	2	2	2	2	1	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	Mal ambiente laboral
8	2	4	1	3	3	2	1	1	1	3	2	4	3	5	4	1	3	2	5	3	4	Reducción del Personal
9	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	5	Distancia
10	1	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3	5	4	5	2	2	3	3	5	5	3	Problemas de Horarios
11	1	4	2	4	3	2	2	1	2	4	5	3	4	3	3	3	2	2	4	3	5	Sueldo Bajo
12	2	3	1	3	2	2	1	4	1	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	Riesgo Laboral
13	3	4	1	2	2	3	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	5	Sin Beneficios Laborales
14	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	5	5	3	No hay ascenso
15	3	3	1	2	2	2	1	3	2	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	5	Sueldo Bajo

16	1	2	1	3	3	2	1	1	1	4	5	5	3	4	3	1	4	2	5	4	4	Mal ambiente laboral
17	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	5	4	5	4	4	1	2	3	4	5	5	Mejor propuesta laboral
18	2	2	2	4	3	2	3	4	1	3	5	5	3	4	5	2	3	4	3	3	3	Problemas de Horarios
19	1	2	2	3	3	2	1	1	1	4	4	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	falta de capacitaciones
20	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	falta de capacitaciones
21	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	3	Sueldo Bajo
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	5	2	3	3	5	5	3	Sin Beneficios Laborales
23	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	5	3	2	5	4	1	4	4	4	4	5	Mejor propuesta laboral
24	3	3	1	5	1	4	4	2	4	2	4	4	3	2	5	2	2	2	5	5	3	Problemas de Horarios
25	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	5	3	2	3	2	2	3	3	4	4	5	Distancia
26	1	2	3	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	1	2	3	5	5	4	Riesgo Laboral
27	2	3	2	2	1	2	3	1	3	4	5	3	2	2	2	3	4	5	2	3	5	Sin Beneficios Laborales
28	3	4	1	3	1	4	2	2	2	3	4	4	3	3	5	2	2	4	3	5	3	Sin Beneficios Laborales
29	2	2	2	2	1	2	4	3	4	4	5	3	2	2	4	3	3	5	5	4	3	Sin Beneficios Laborales
30	1	3	1	5	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	5	2	2	3	3	3	5	Mejor propuesta laboral

31	2	2	2	4	1	2	3	1	3	3	3	5	2	3	2	3	4	2	5	3	3	Sueldo Bajo
32	1	4	1	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	5	3	5	5	falta de capacitaciones
33	3	2	2	4	1	4	4	3	4	3	5	5	2	5	2	2	2	2	5	4	4	Mal ambiente laboral
34	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	2	5	3	2	4	4	5	5	Riesgo Laboral
35	2	2	3	2	2	4	1	3	3	4	3	5	2	3	4	2	3	2	5	3	3	Riesgo Laboral
36	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	5	3	3	2	5	3	3	3	3	5	5	Sin Beneficios Laborales
37	2	2	4	5	3	3	3	1	4	4	4	3	2	5	3	2	4	2	5	4	4	Mejor propuesta laboral
38	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	5	5	4	4	5	2	3	3	4	3	5	Mal ambiente laboral
39	1	2	1	5	2	4	1	3	3	2	3	5	2	5	4	3	2	2	5	5	3	Sin Beneficios Laborales
40	2	4	2	3	1	2	2	2	2	3	5	4	3	2	5	2	4	3	3	4	5	Problemas con los jefes
41	1	2	1	2	2	3	3	3	4	2	4	2	2	3	2	4	2	4	5	4	4	Riesgo Laboral
42	1	3	1	4	1	2	1	2	2	4	5	3	4	2	3	2	3	2	4	5	5	Riesgo Laboral
43	2	2	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	2	5	2	3	3	3	5	3	3	Problemas de Salud
44	3	4	3	2	3	2	1	2	2	3	5	2	3	4	3	2	2	2	3	5	5	Mejor propuesta laboral
45	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	2	5	4	3	4	4	5	4	4	falta de capacitaciones
46	2	3	4	3	2	4	2	1	2	4	5	4	4	2	4	2	2	2	4	5	3	Sueldo Bajo
47	1	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	5	2	3	5	3	3	3	4	3	5	Problemas Familiares
48	2	4	3	5	2	3	2	2	2	3	5	2	3	2	4	2	3	2	5	5	3	Problemas con los jefes

49	1	2	2	3	3	2	1	2	4	2	4	3	3	5	5	1	2	4	4	4	5	Sin Beneficios Laborales
50	2	3	4	2	2	3	2	3	2	4	5	2	2	3	4	2	4	2	3	5	3	Sin Utilidades
51	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	5	4	5	5	2	2	3	5	3	5	Sin Beneficios Laborales
52	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	1	3	2	4	5	4	Riesgo Laboral
53	3	2	2	5	1	2	1	2	4	2	4	5	4	5	3	2	2	4	5	4	5	Sueldo Bajo
54	2	3	4	4	2	3	4	1	2	4	4	2	2	3	2	1	4	3	3	3	4	Riesgo Laboral
55	1	2	2	5	3	3	2	2	3	2	4	1	3	2	3	1	2	2	5	4	3	Problemas con los jefes
56	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	5	2	2	3	4	4	5	4	Riesgo Laboral
57	3	2	2	4	4	3	1	2	4	2	3	2	2	3	5	2	3	3	5	4	4	Acoso Laboral
58	2	3	2	5	2	1	4	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	5	4	Oportunidad de Viaje
59	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	5	2	5	5	2	4	4	5	3	3	Sueldo Bajo
60	1	4	2	5	2	3	1	3	2	2	5	2	3	2	4	1	2	2	4	5	5	Mal ambiente laboral
61	2	2	2	3	3	2	4	1	4	3	4	3	2	3	5	3	2	3	5	4	4	No hay Sindicato
62	1	3	3	4	4	1	2	1	2	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	Por Estudios
63	2	2	2	5	2	2	3	2	3	2	5	3	2	5	3	3	2	4	5	5	5	Por Embarazo
64	1	4	1	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	5	2	4	2	4	4	3	Problemas de Salud
65	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	5	3	4	5	3	2	2	3	3	5	5	Sin Beneficios Laborales

66	1	3	1	3	4	4	4	1	2	2	4	4	2	4	3	3	3	2	5	3	4	Sobrecarga Laboral
67	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	5	2	4	2	5	2	2	4	4	5	3	Sin Beneficios Laborales
68	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	Sobrecarga Laboral
69	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	5	2	3	4	5	2	2	2	5	5	4	Riesgo Laboral
70	2	4	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	Sin Beneficios Laborales
71	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	5	2	2	2	3	2	3	2	3	5	5	Mal ambiente laboral
72	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	5	4	2	2	3	4	4	3	Sueldo Bajo
73	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	5	3	2	4	4	3	4	2	4	5	5	Sueldo Bajo
74	2	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	5	5	2	2	3	5	3	4	Mal ambiente laboral
75	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	5	5	Sueldo Bajo
76	3	3	4	3	3	3	1	1	2	3	5	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	Mal ambiente laboral
77	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	5	2	4	3	5	5	5	Riesgo Laboral
78	3	4	3	3	4	4	1	1	2	4	3	2	3	5	4	3	2	2	4	3	4	Sin Beneficios Laborales
79	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	5	5	2	4	4	2	3	4	5	5	5	Riesgo Laboral
80	1	3	4	2	3	2	1	3	2	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	Mal ambiente laboral
81	2	2	2	1	2	3	2	2	4	2	5	5	2	2	4	2	3	3	5	5	5	Sin Beneficios Laborales

82	3	4	3	2	4	2	2	3	2	4	5	2	3	3	5	3	2	2	4	4	4	Sin Reglamento de Trabajo
83	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	4	4	4	3	5	3	Sueldo Bajo
84	1	3	4	2	3	2	1	1	2	3	5	2	4	5	3	2	2	2	5	4	5	falta de capacitaciones
85	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	4	5	2	4	2	3	3	3	4	5	4	Sobrecarga Laboral
86	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	5	4	3	2	5	4	2	2	3	3	5	Mal ambiente laboral
87	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	4	5	5	3	Descuentos Indebidos
88	1	2	3	3	3	2	1	2	1	2	5	2	4	5	2	3	2	2	4	3	5	Sin Beneficios Laborales
89	2	4	2	2	5	3	2	2	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	5	3	Mal ambiente laboral
90	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	5	2	4	2	2	5	3	5	Problemas de Salud
91	2	4	2	4	3	4	2	2	2	3	5	3	2	2	4	2	4	5	4	5	4	Riesgo Laboral
92	1	2	3	2	2	2	1	1	4	2	4	4	4	3	5	3	2	2	5	2	5	Sin Beneficios Laborales
93	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	5	5	2	2	3	2	3	3	3	5	3	Sueldo Bajo
94	3	2	4	4	2	2	3	3	1	2	3	2	3	5	3	4	3	5	5	3	5	Mal ambiente laboral
95	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	5	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	Mal ambiente laboral
96	1	2	3	3	2	3	1	1	3	2	4	4	2	5	5	3	2	5	5	5	5	Sin Beneficios Laborales

97	2	4	4	4	2	2	1	2	2	4	4	5	3	2	4	2	4	3	3	3	3	Sin Beneficios Laborales
98	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	5	2	2	3	5	4	2	5	5	2	5	Problemas de Horarios
99	1	3	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	4	2	4	2	2	3	4	5	4	Mejor propuesta laboral
100	2	2	4	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	5	3	2	2	5	3	3	Sin Beneficios Laborales
101	1	2	3	2	3	2	3	2	1	4	4	5	2	2	3	2	3	2	3	3	3	Problemas con los jefes
102	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	Mal ambiente laboral
103	3	4	1	4	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	4	4	5	5	3	Sobrecarga Laboral
104	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	5	3	3	2	3	2	2	4	4	2	4	Sin Beneficios Laborales
105	2	2	1	1	2	3	4	3	1	4	3	3	2	4	4	3	3	4	5	3	4	Mejor propuesta laboral
106	2	2	1	1	3	4	3	3	2	3	2	4	3	5	2	2	1	4	4	4	5	Sin Beneficios Laborales
107	1	3	1	2	2	2	2	4	3	4	3	5	1	2	3	3	3	2	4	5	4	Sueldo Bajo
108	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	Mal ambiente laboral
109	2	3	2	4	1	4	4	2	3	2	3	3	5	4	4	1	2	4	3	3	3	Problemas con los jefes
110	1	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	Sobrecarga Laboral
111	3	4	4	4	1	3	3	2	3	2	2	5	5	3	3	2	3	5	5	3	4	Distancia
112	2	4	3	3	2	2	3	3	2	1	4	3	4	4	2	1	3	4	4	4	3	Distancia

113	1	3	3	2	2	2	2	1	2	3	5	4	5	2	3	2	4	2	3	3	3	Problemas de Salud
114	2	4	2	3	1	2	3	1	1	4	4	2	3	1	2	1	4	5	4	1	4	Mal ambiente laboral
115	2	1	1	3	2	3	4	1	1	3	3	5	2	5	3	2	5	4	4	1	5	Mal ambiente laboral
116	1	3	1	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	5	1	4	falta de capacitaciones
117	2	1	2	4	1	2	4	2	3	2	2	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	Mal ambiente laboral
118	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	5	4	3	4	3	2	5	4	2	4	Oportunidad de Viaje
119	2	2	1	1	2	3	3	2	3	4	1	4	3	2	3	2	2	5	4	5	4	Mejor propuesta laboral
120	1	3	2	1	1	4	3	2	2	4	3	4	3	2	5	2	2	3	5	2	5	Sueldo Bajo

Fuente: Elaboración propia

