

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



Clima laboral e intención de rotación de un grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS

AUTOR

Rosa Zulema Diaz Coronel

ASESOR

Rafael Camilo Giron Cordova

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2025

**Clima laboral e intención de rotación de un grupo
comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023**

PRESENTADA POR

Rosa Zulema Diaz Coronel

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

**MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE
LAS PERSONAS**

APROBADA POR

Julio Mario Bances Anteparra

PRESIDENTE

Diógenes Jesús Díaz Ríos

SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova

VOCAL

Dedicatoria

A mi familia Troya Diaz y, especialmente, a mi madre, por brindarme amor, confianza y respaldo incondicional en el transcurso de mi trayectoria personal y profesional.

Agradecimientos

Agradezco a mi esposo por su respaldo constante y comprensión, fundamentales para el éxito de este proyecto (José Troya). Expreso mi gratitud hacia mi asesor por su compromiso y dedicación, aspectos cruciales en la realización de mi proyecto (Mgt Camilo Girón).

Clima laboral e intención de rotación de un grupo comercializador de hidrocarburos

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% INDICE DE SIMILITUD	20% FUENTES DE INTERNET	3% PUBLICACIONES	6% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	11
Materiales y métodos	20
Resultados y discusión	21
Resultados	21
Discusión	23
Conclusiones	25
Recomendaciones	25
Referencias.....	27
Anexos	31
Anexo 01: Matriz de consistencia	31
Anexo 02: Encuesta	33
Anexo 03: Confiabilidad de variables.....	35

Resumen

El propósito de este estudio, denominado "Clima Laboral e Intención de Rotación de un Grupo Comercializador de Hidrocarburos, Jaén 2023", consistió en evaluar la correlación entre el entorno laboral y la intención de rotación del personal en un grupo comercializador de hidrocarburos. Los objetivos específicos se dirigieron a estudiar la conexión entre cada aspecto del entorno laboral (retribución, estructura organizativa, relaciones sociales, apoyo y autonomía) y la propensión a la rotación del personal en el mencionado grupo. Este estudio se enmarcó en un diseño no experimental, de tipo transversal, con enfoque cuantitativo, aplicado y descriptivo-correlacional. La población y muestra del estudio estuvieron conformadas por los 60 empleados del grupo, dada su limitada plantilla. La evaluación se llevó a cabo mediante dos cuestionarios, los cuales constan de 37 ítems. Los resultados revelaron que la intención de rotación se define como el deseo del empleado de abandonar la empresa, ya sea de forma voluntaria o involuntaria. Asimismo, se evidenció que diversas dimensiones del entorno laboral, como la retribución, la estructura organizativa, las relaciones sociales, el apoyo y la autonomía, inciden en la intención de rotación. En síntesis, el entorno laboral ejerce una influencia inversamente proporcional sobre la intención de rotación

Palabras clave: *Clima laboral, intención de rotación, empresa de hidrocarburos.*

Abstract

The purpose of this study, entitled "Work Environment and Turnover Intention in a Hydrocarbon Trading Group, Jaén 2023," was to evaluate the relationship between the work environment and employee turnover intentions in a hydrocarbon trading group. The specific objectives were to study the connection between each aspect of the work environment (compensation, organizational structure, social relationships, support, and autonomy) and the propensity for employee turnover in the aforementioned group. This study was framed within a non-experimental, cross-sectional design, with a quantitative, applied, and descriptive-correlational approach. The study population and sample consisted of the group's 60 employees, given its limited workforce. The assessment was carried out using two questionnaires, each consisting of 37 items. The results revealed that turnover intention is defined as an employee's desire to leave the company, either voluntarily or involuntarily. Likewise, it is evident that various dimensions of the work environment, such as compensation, organizational structure, social relationships, support, and autonomy, influence turnover intentions. In short, the work environment exerts an inverse influence on turnover intentions.

Keywords: Work environment, turnover intention, hydrocarbon company

Introducción

Hoy en día la apuesta de las grandes empresas por el uso de estrategias que ayuden a mejorar el ambiente del trabajador se ha puesto en vigencia, esto sucede ya que han descubierto que, el clima laboral es un elemento fundamental para lograr un buen desempeño y satisfacción en los puestos de trabajo, lo que a su vez se traduce en la rentabilidad que genera dicha empresa. Hay que tener en cuenta que si el lugar de trabajo no es adecuado, los empleados y la organización no podrán desarrollar todo su potencial, a pesar de tener las cualificaciones necesarias para el puesto.

Gan y Triginé (2013) definen al entorno laboral como uno de los elementos centrales de una organización, ya que este es el condicionante de múltiples aristas que encaminan el funcionamiento de una empresa u organización, esto se origina ya que el clima laboral no sólo toma la parte humana (actitudes, fortalezas, debilidades) de ella sino también la parte técnica y organizativa de la empresa (salarios, equipamientos, etc.) lo que forma una amalgama de condiciones que determinaran el buen o mal desempeño del trabajador.

Para que una empresa pueda contar con un adecuado clima laboral es imprescindible que los directivos puedan gestionar la cultura, valores y ambientes de la institución, con un enfoque integral donde el colaborador pueda realizar una determinada actividad o trabajo, ya que si no se aplica este tratamiento se sabe que existen consecuencias debido a una mala gestión de clima laboral, donde los colaboradores muestran falta de sentimiento de pertenencia en equipo y en la institución (Salazar et al., 2009)

Según Garcia (2009), cuando el personal de una empresa se ve limitado o incluso maltratado por unas directrices estrictas e inflexibles, puede experimentar un éxito a corto plazo. Sin embargo, con el tiempo, el entorno de trabajo se deteriorará hasta el punto de que sean incapaces de repetir este éxito. Esto ilustra que el entorno de trabajo puede pasarse por alto inicialmente, y sin embargo no se alcanzarán los objetivos deseados de la empresa. Por el contrario, se producirá una ruptura permanente en la estructura organizativa de la empresa, lo que subraya la importancia de un buen lugar de trabajo, que permita a los empleados comprenderse a sí mismos y reflexionar sobre sus funciones. Además, los directivos podrán reconocer los puntos fuertes y débiles de cada trabajador, lo que les ayudará a tomar mejores decisiones para la empresa.

La zona económica de la Provincia de Jaén es una de las más pujantes y con bastante potencial de la Región Cajamarca, en esta misma, se encuentra ubicado el grupo empresarial, que se dedica a la compra y venta de comercialización de combustibles líquidos y GLP, cuentan con 21 años en el mercado, dentro de las ventajas competitivas que posee la empresa, está la ubicación de sus locales en puntos estratégicos, así como también el precio accesible frente a la competencia, y además ofrecen marcas posicionadas dentro del mercado nacional. Actualmente cuenta con un gerente general, quien no está promoviendo un adecuado clima laboral, esta situación promueve que muchos de los colaboradores tengan la intención de buscar otro lugar donde trabajar; cuando un personal ya capacitado sale de la empresa ocasiona un pérdida tanto de tiempo como de dinero, tiempo porque habrá que capacitar al nuevo personal y dinero porque el personal que ha salido de la empresa, generalmente se va a la empresa, llevándose el know-how del grupo empresarial.

Se investigó acerca de la posible correlación entre el entorno laboral y la intención de rotación del personal en el grupo comercializador de hidrocarburos de Jaén en el 2023. El planteamiento del problema se focalizó en la siguiente interrogante: ¿Existe una relación de importancia entre el clima laboral y la intención de rotación en los colaboradores del grupo comercializador de hidrocarburos en Jaén, año 2023?.

El objetivo general de este proyecto es establecer la relación que existe entre el clima laboral y la intención de rotación del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023. Mientras que los objetivos específicos son los siguientes:

- Establecer la relación que existe entre la remuneración y la intención de rotación del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.
- Establecer la relación que existe entre la restructura organizacional y la intención de rotación del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.
- Establecer la relación que existe entre las relaciones Sociales y la intención de rotación del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.
- Establecer la relación que existe entre el apoyo y la intención de rotación del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.
- Establecer la relación que existe entre las autonomía y la intención de rotación del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.

Los resultados permitirán conocer como se viene desarrollando el clima laboral en la organización y cuál es su relación con la intención de rotación del personal, además esto permitirá a la empresa tomar mejores decisiones para generar un ambiente armonioso, el cuál será propicio para el pleno desenvolvimiento sus trabajadores.

Revisión de literatura

Clima Laboral

Nacional:

El estudio realizado por Aguilar (2020) , tenía por objetivo general analizar el efecto del clima laboral en el desgaste del personal en las empresas latinoamericanas durante los últimos 5 años., este estudio pudo concluir que el clima laboral es un elemento que influye directamente en las rotaciones de personal, ya que el clima que generan los trabajadores determina cuan productivos pueden ser en sus respectivas áreas, generando así ganancias o pérdidas, se toma en cuenta que el estrés causado por un mala relación entre los trabajadores generan altos índices de estrés cuyas implicaciones se pueden observar tanto en el lugar de trabajo como en la vida familiar.

En la investigación realizada por Castro (2021) busca encontrar la conexión entre el clima laboral y la satisfacción laboral en las entidades públicas y privadas, para la recolección de datos se utilizó el análisis bibliográfico y se concluyó lo siguiente: el clima laboral está estrechamente relacionada con la satisfacción que sienten los trabajadores realizando sus actividades en la institución, es decir cuando existe un mejor ambiente laboral, también existe una satisfacción laboral, y como es una cadena este sentimiento influye de manera positiva en la productividad de la institución, generando más ganancias y una estabilidad financiera que permitirá su expansión y crecimiento.

El trabajo desarrollado por Fernández (2021), tenía como propósito identificar el clima laboral existente en la Dirección de Protección Especial durante el año 2018, para esto se utilizó el cuestionario como recolector de datos y se concluyó lo siguiente: las condiciones laborales no son las recomendadas para una entidad, no existe un buen clima laboral, ya que la carga que existe se reparte entre pocos trabajadores lo que a veces excede sus capacidades, generando cuadros de estrés y comportamientos que no aportan o apoyan al trabajo en equipo, por este clima, el rendimiento suele ser menor al esperado, lo que demuestra que sin un buen clima laboral, no se podrán generar buenos resultados, lo que se traduce en pérdidas para la entidad, sea financiera o de otro carácter.

Según la investigación realizada por Polo (2019), el objetivo principal es establecer la relación entre el clima laboral y la rotación de empleados en la empresa Stracon S.A. durante el año

2019. Para abordar esta cuestión, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la bibliografía, y los resultados obtenidos revelan la existencia de una correlación significativa entre estas variables. La investigación demuestra que un entorno laboral negativo puede influir directamente en la satisfacción y el disfrute del trabajo por parte del colaborador. Este descontento puede generar un desapego hacia la institución, aumentando la probabilidad de rechazo y, en consecuencia, volviendo más probable la intención de cambiar de empleo.

Internacional

Palomino y Peña (2016) realizó un estudio para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral en Venoplast Ltda.. Se utilizó una encuesta como herramienta de recolección de datos, y el resultado fue que el clima organizacional tiene un impacto en el rendimiento de los empleados, confirmando las teorías de que existe una relación directa entre ambas variables.

La investigación realizada por Noboa (2019) tuvo como propósito explorar la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. La metodología empleada para recopilar datos fue la encuesta, y los resultados obtenidos indicaron que el clima organizacional era evaluado de manera positiva. Este aspecto repercutía favorablemente en la satisfacción de los empleados, generando condiciones propicias para la rentabilidad de la empresa. Además, se evidenció una relación significativa entre ambas variables, lo que contribuye a explicar el elevado nivel de aprobación que la empresa obtiene entre sus trabajadores.

El siguiente estudio fue realizado por Pedraza (2020), este estudio tuvo como objetivo identificar el clima laboral y la satisfacción en las instituciones públicas o privadas, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario siendo la técnica la encuesta y se determinó lo siguiente: las emociones laborales tienen mucha importancia al momento de la determinación o valoración del clima y la satisfacción laboral, dándonos nuevas perspectivas de que es lo que influye en la generación de ingresos y compromisos con la institución. Además, establece vínculo del capital humano y la forma de organizarlos conforme a sus capacidades y debilidades.

La investigación realizada por Pilligua y Artega (2019) ,como finalidad tiene que el estudio del clima laboral como eje central en el rendimiento de los trabajadores, para este estudio se necesitó de las encuestas como medio de recolección de datos y se concluyó lo siguiente: se demuestra que el clima laboral es pieza central en el logro de objetivos de una empresa, lo que determina que los planes organizacionales necesariamente deben tener este

elemento en cuenta, esto si quieren aumentar o corregir el nivel de producción que generan sus colaboradores.

Intención de Rotación

En el estudio llevado a cabo por Gómez (2021), cuyo objetivo general consistía en describir la relación entre el Work Engagement y la rotación de los teleoperadores, se empleó un cuestionario como método de recopilación de datos. Las conclusiones obtenidas fueron las siguientes: existe una correlación positiva entre el Work Engagement y la satisfacción laboral, y al mismo tiempo, ambas variables se correlacionan negativamente con la intención de rotación. Este análisis indica que a medida que mejora la satisfacción laboral, disminuye el riesgo de que el personal opte por abandonar la organización donde presta sus servicios.

Gómez (2021) realizó un estudio para hallar la relación entre el Work Engagement y la rotación de los telemarketers. A través de un cuestionario, los datos revelaron que el Work Engagement y la satisfacción laboral tienen una relación positiva, mientras que la intención de rotación tiene una relación negativa. Esto implica que cuanto mayor es la satisfacción laboral, menor es la probabilidad de abandonar el puesto de trabajo.

El trabajo realizado por Montoya (2021), esta investigación tenía como objetivo general determinar el grado de intención de rotación de los trabajadores en una tienda de vehículos,2020; se utilizó la encuesta y se pudo determinar lo siguiente: hay un grado moderado de intención de rotación, uno de los elementos que determina la permanencia es el apoyo organizacional que recibe el colaborador por parte de los jefes inmediatos o de la organización

La investigación llevada a cabo por Bustamante (2018) tuvo como propósito general determinar la percepción que tiene el personal de una empresa molinera respecto a la intención de rotación en el año 2018. En el desarrollo de este estudio, se utilizó como instrumento recolector de información, un cuestionario , y los resultados obtenidos señalaron la presencia de dos elementos que promueven la intención de rotación: las remuneraciones bajas y la falta de crecimiento tanto profesional , no permitiendo hacer una línea de carrera dentro de la empresa. Estos factores convergen, generando una marcada percepción acerca de la intención de rotación de los colaboradores de la organización.

En la investigación de Varas (2015), el objetivo principal era analizar las variables que contribuyen a la toma de decisión de los jóvenes profesionales para abandonar el sector especificado. Esta investigación cualitativa utilizó treinta jóvenes profesionales como muestra y entrevistas con preguntas predefinidas como herramienta de recogida de datos, para identificar los factores que los jóvenes tienen en cuenta a la hora de evaluar la opción de abandonar su organización actual.

En conclusión, se determinó que los factores determinantes del abandono de la empresa incluyen las perspectivas de carrera, una mayor remuneración, el estilo de liderazgo del supervisor y un mal ambiente de trabajo. El estudio también presenta un plan que podría disminuir el deseo de dimitir de los trabajadores en este ámbito.

Espinoza y sus colegas llevaron a cabo un análisis cualitativo con el objetivo de evaluar el rendimiento laboral y la propensión a la rotación entre el personal de la Unidad de Talento Humano de la DRELM en el año 2018. En este estudio de caso, de naturaleza inductiva, se emplearon técnicas como análisis documental y entrevistas dirigidas a tres grupos de empleados designados por decreto. Los resultados obtenidos indicaron que el rendimiento de los dos primeros grupos era satisfactorio; sin embargo, su intención de abandonar el puesto se veía afectada por las disparidades salariales. Lamentablemente, la falta de formación del tercer grupo impidió llegar a una conclusión definitiva (Espinoza et al., 2020).

Aucalla y Benavente (2019) realizaron un estudio no experimental, transversal, para determinar el impacto de la satisfacción laboral en las intenciones de rotación laboral de los Millennials empleados en restaurantes de comida rápida del Centro de Lima. El tamaño de la muestra fue de 372 personas, y para medir las variables se utilizó la "Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC" (Palma, 1999) y el cuestionario "Intención de Rotación Laboral" (Jacobó & Roodt, 2008). Finalmente, se comprobó que las siete dimensiones de la satisfacción laboral tenían un efecto significativo en la intención del trabajador de abandonar su puesto de trabajo; cuanto mayor era el grado de satisfacción, menor era la probabilidad de que se plantearan dejarlo.

Bases teóricas

Clima Laboral

Según Goncalves (1997), define que el clima laboral es la reunión de diferentes factores (ambiente laboral, organización, cooperación, comunicación, etc.) que determinan el grado de compromiso y eficacia del colaborador con las actividades que desarrolla en la empresa, esto

se explica desde el lado psicológico laboral el cuál relaciona las variables de eficiencia y eficacia con el estado mental y el ánimo que genera el ambiente de trabajo. El clima laboral es una parte primordial promoviendo suspicacia e interés en las últimas décadas, tornándose un elemento central en las discusiones empresariales y organizativas con el fin de lograr aumentar las ganancias y evitar las pérdidas o fugas de capital o personal (fuga de talentos).

En contraste, según Hospinal , el clima laboral es la idea que el trabajador posee acerca del entorno donde lleva a cabo sus labores, las relaciones que establece con sus colegas y superiores, así como las modalidades de comunicación utilizadas. Este autor también considera el aspecto personal del colaborador al evaluar cuán positiva o negativa es su percepción sobre estos aspectos. Esta perspectiva aporta a la teoría un enfoque más cercano al objeto de estudio, proporcionando datos que se centran en explicar el estado psicológico y el ánimo con el que el trabajador desempeña sus funciones. Este enfoque simplificado ayuda a comprender de manera más clara la eficacia o deficiencia presente al ejecutar sus tareas laborales (Hospinal, 2013).

Para los autores Litwin y Stinger (1968), el clima laboral es un elemento que pertenece al ambiente que se desarrolla en la empresa, y trata de explicar las acciones que realizan los trabajadores cuando ejecutan sus labores. Estos autores para medir sus resultados utilizaron métodos porcentuales y entre las categorías en las que basaron sus investigaciones tenemos a la motivación, la organización, los deseos, ect. También recalcan que la teoría de la motivación es fundamental para explicar ciertas situaciones encontradas en las investigaciones relacionadas al clima laboral.

En consecuencia, los conceptos identificados se refieren al lugar de trabajo como el entorno en el que el personal lleva a cabo sus tareas, pues esto repercute en la moral, el rendimiento laboral, la dedicación, la comunicación y las relaciones interpersonales, lo que puede tener una consecuencia positivo o negativo en la productividad de las empresas.

El clima Laboral en las empresas, tiene una gran importancia y en los últimos años ha cobrado gran interés por las organizaciones, puesto que permite que el trabajador se identifique con la empresa en la que labora, permitiendo así una integridad y un trabajo en equipo, bajo un liderazgo adecuado. Un buen clima laboral permite al trabajador tener compromiso y confianza, para poder desempeñarse y lograr las metas.

Por consecuencia tener en cuenta que la experiencia del trabajador es sumamente importante para garantizar la productividad y potencialidad que pueda tener una la organización.

En palabras de Rodríguez (2001), el clima laboral presenta las siguientes características:

- La estabilidad con ajustes mínimos caracteriza el ambiente en el lugar de trabajo.
- El entorno favorece la modificación del comportamiento de los empleados.
- El compromiso y la lealtad hacia la empresa están fuertemente vinculados al ambiente laboral.
- La percepción de los empleados como parte integral de la organización puede influir de manera positiva o negativa en el ambiente.
- Los aspectos estructurales de la empresa ejercen impacto frente al clima laboral.
- La alta rotación de personal ,actúa como indicador de que la organización posee un entorno laboral perjudicial.

Litwin y Stinger (1968), en su libro publicado en 1968 titulado “Motivación y Clima Organizacional” plantean una serie de características que ayudan a determinar cuan positiva o negativa es el clima laboral, estos parámetros se fueron puliendo a través de los años, hasta la publicación de una segunda versión mejorada en 2002 titulada “Clima Organizacional” , veamos a continuación las características que identificaron estos autores los cuales revolucionaron las investigaciones en el campo organizacional, estos determinan seis dimensiones:

- Responsabilidad: La forma en que los colaboradores realizan sus actividades, teniendo en cuenta el grado de compenetración con los ideales y metas de la organización.
- Relaciones: El lazo que se forma a partir de las interacciones entre los compañeros de trabajo y los gerentes, la percepción que se forma, influye indudablemente en la eficiencia que el trabajador puede desempeñar, durante sus actividades.
- Recompensa: Los incentivos o premios que la organización otorga al trabajador que más aportó al momento de lograr las metas establecidas.
- Estándares: Los parámetros que la empresa determina para el cumplimiento de sus actividades.

- **Desafío:** los obstáculos o impedimentos que el trabajador tiene al momento de realizar sus actividades, esto determina cuan fácil o difícil será la ejecución de sus acciones.
- **Estructura:** El pensamiento que tiene el trabajador sobre la empresa, esto influye en su estado de ánimo y en las ganas de laborar.
- **Cooperación:** Esto señala al nivel de compenetración y cooperación que tienen los colaboradores en la organización.

Factores del clima laboral

Según Palma (2005), hay cinco factores que ejercen influencia en el clima laboral:

1. **Autorrealización:** Este elemento se refiere a la percepción del trabajador acerca de su desarrollo profesional y personal dentro de la empresa. Si el empleado percibe que puede alcanzar sus metas aspiradas, se generará un fuerte aprecio hacia la organización, lo que se traducirá en un incremento significativo en su productividad.
2. **Involucramiento laboral:** Este factor se relaciona con el grado de identificación que el trabajador tiene con la organización en la que labora. Esta identificación se manifiesta en un elevado sentido de responsabilidad, evidente en el logro de las metas establecidas por la empresa.
3. **Supervisión:** Es la percepción que el colaborador desarrolla a partir de su interacción con su superior, en este caso, el gerente de área.
4. **Comunicación:** Hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador establece con sus colegas de trabajo, basándose en las interacciones diarias.
5. **Condiciones laborales:** Se refiere a los recursos y el entorno que la empresa proporciona al trabajador para llevar a cabo sus actividades de manera eficiente y sin contratiempos.

Tipos de clima laboral

Según el investigador Rousseau (1988) existen diferencias suficientes para clasificar conceptual el clima laboral en cuatro tipos, son los siguientes:

- **Clima psicológico:** Es aquel clima generado por la percepción psicológica que realiza cada trabajador, del ambiente donde trabaja, existen factores que influyen en la creación de este tipo de clima, entre los cuales tenemos la cultura, las relaciones, la personalidad de los trabajadores y de los superiores, hasta la formación que cada uno ostenta, hay que

recaltar que este tipo de clima varía de acuerdo a la organización donde se estudie, y esto se origina ya que la percepción cambia de acuerdo a las personas que conforman el grupo laboral.

- *Clima agregado*: Se relaciona directamente con las interacciones jerárquicas que se establecen en la empresa, este clima tiene su base en las relaciones y la identidad que tiene el colaborador en la organización.
- *Climas colectivos*: Se crea mediante el consenso entre individuos ante la percepción que tienen de los comportamientos, ya es gracias a esto que se forman lazos de amistad o cooperación en la organización y de acuerdo a las conclusiones se puede determinar qué factores personales, como la experiencia laboral, el tiempo en el puesto actual o la edad explican algunos grupos, mientras que los factores situacionales, como el área funcional explican otros.
- *Clima organizacional*: este clima está relacionado con la organización que presenta la empresa, así como la identificación del personal juega un papel fundamental en este. Lo que determina que las explicaciones tengan en cuenta la pertenencia a la empresa como uno de los factores en los que se construye el Clima organizacional.

Intención de Rotación

Esta teoría proviene de una teoría más grande, que es la teoría de la rotación, de acuerdo a Mobley (1977) es la decisión propia o ajena del colaborador de retirarse de la organización donde labora, Mobley realizó profundas investigaciones en este campo determinando que el flujo de trabajadores que pasa por una empresa determina, cuan buena organizada se encuentra, esto ya que según el investigador la capacidad de retener trabajadores eficaces y eficientes es un punto clave para la empresa, lo que determinará a futuro su crecimiento y expansión o por el contrario su desaparición.

No hay que olvidar lo que nos plantea Chiavenato (2017) sobre la teoría de la rotación, él nos habla sobre los factores internos o externos que influyen en el flujo activo o pasivo del personal de una empresa, nos menciona que entre los factores internos a considerar se encuentran, el salario que gana el trabajador, el ambiente laboral que genera la interacción con sus compañeros y superiores, la comunicación que existe dentro de la organización, las

posibilidades de desarrollo profesional y personal, entre otros y en los factores externos podemos encontrar al estado psicológico que el trabajador presenta, o las relaciones que mantiene con la familia o amigos, etc.

Según Tamayo (2008) la intención de rotación vendría a ser la intención que tiene el trabajador o colaborador de cambiar de lugar donde labora, ya sea de manera temporal o permanente, esta intención abarca múltiples factores que conllevan a plantearse tal posibilidad de cambio, se pueden ver los efectos psicológicos, organizacionales y personales.

Mobley (1977,) en su investigación identificó tres dimensiones que están presentes en el proceso de la intención de rotación en un trabajador:

- **Pensamiento de Renunciar:** Es la idea generada por el colaborador cuando no siente deseos de seguir laborando en la organización, esto surge por diferentes factores los cuales puede ser internos o externos, este pensamiento normalmente surge cuando algo no funciona en la empresa, lo que laborar se torna cada vez más conflictivo y tedioso.
- **Intención de búsqueda de otro trabajo:** Se origina cuando las oportunidades de desarrollo son mejores fuera de la organización, aunque también se consideran otros factores internos, como el clima laboral, la organización, la comunicación, los incentivos, etc.
- **Intención de renunciar:** El colaborador considera como última opción la intención de renunciar, acá la idea ya está formada y argumentada, lo que genera un quiebre en la relación entre el trabajador y la organización

Por consiguiente, la intención de rotación vendría a ser la idea formada y argumentada de un trabajador de cambiar de lugar de trabajo ya sea por factores internos o externos; no se siente a gusto ni conforme en la organización.

Las consecuencias que traen consigo la realización de la intención de rotación de manera constante, de acuerdo con Gustafson y Branch (2002) descubrieron que los efectos de la rotación periódica del personal no son sólo una cuestión de apariencia y reputación para una organización, sino que también incluyen los costes de incorporación y baja, lo que provoca desmotivación y una disminución de los sentimientos positivos hacia la empresa.

Materiales y métodos

El estudio realizado, fue una investigación no experimental debido a que no se llegaron a manipular las variables estudiadas, y sólo se basó en la observación de los fenómenos y estudiarlos mediante: entrevistas, documentos, análisis de vestigios, para luego redactar los resultados mediante un informe (Arias, 2020).

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2019) tiene un enfoque cuantitativo transversal, ya que este tipo de investigación se refiere a un diseño de investigación que se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos en un momento específico, o durante un período breve, con el fin de describir o entender fenómenos particulares.

El tipo de este estudio es una investigación aplicada, también conocida como activa, ya que sus descubrimientos y aportes teóricos dependen de la aplicación inmediata. El enfoque adoptado no se centra en el desarrollo de teorías, sino en su aplicación práctica. El nivel de la investigación fue descriptivo y correlacional, siguiendo la definición de Arias (2020), que destaca la capacidad de este nivel para detallar, explicar y definir fenómenos, así como la existencia de una asociación de las variables de clima laboral e intención de rotación (Arias y Covinos, 2021).

La población bajo estudio en el grupo comercializador de hidrocarburos comprende aproximadamente 60 trabajadores, quienes constituyen la muestra representativa de toda la población de la investigación, es decir, todos los empleados de dicho grupo.

Para la recopilación de datos necesarios en esta investigación, la población objetivo fue definida como trabajadores, tanto mujeres como hombres, mayores de 18 años y menores de 60 años, pertenecientes a la empresa comercializadora de hidrocarburos.

Se empleó un cuestionario que consta de 37 ítems, de las cuales 15 pertenecen al clima laboral y las 22 restantes a la intención de rotación. En la formulación de este cuestionario, se adoptaron dos diseños de Pritchard y Karasick (1972) que contienen 11 dimensiones, de las cuales se seleccionaron cinco que mejor se adaptan a la problemática de la investigación, demostrando un nivel de confiabilidad de 0.986. Para evaluar la intención de rotación, se implementó el diseño aplicado por Guzmán (2022), el cual consta de 15 preguntas y presenta

un nivel de confiabilidad de 0.990. Además de la confiabilidad, la aceptación del instrumento aplicado se respaldó con la opinión de tres expertos y una prueba piloto realizada en una población similar a la nuestra, garantizando así la adaptación del cuestionario a la realidad objeto de investigación.

Según Bernal (2010), la encuesta es una técnica donde haciendo uso de un cuestionario el investigador se podrá conseguir los datos necesarios. Hay que tener en cuenta que una encuesta presenta una base rígida y coordinada la cual no se modificará a lo largo de todo el proceso, por otro lado, las respuestas elegidas pasan por un proceso minucioso de estudio y selección, teniendo en cuenta lo que se quiere saber sobre el fenómeno estudiado con el fin de que estas preguntas ayuden a vislumbrar posibles respuestas, las cuáles posteriormente pasaran por una tabulación estadística que facilitará la interpretación de los resultados.

Para procesar la información obtenida se utilizó Estadística Descriptiva esto teniendo en cuenta la naturaleza que presenta la Investigación se utilizó la versión 25 del programa de SPSS, en el cual se hizo el cruce de las variables para crear las tablas de contingencia, así mismo se utilizó el análisis de la prueba de Pearson para la determinación de la relación existente entre las variables estudiadas. Como último recurso utilizado para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el Microsoft Excel 2016.

Resultados y discusión

Resultados

Para poder responder a los objetivos específicos y general, primero se tuvo que realizar un análisis estadístico de la intención de rotación, los cuales según su normalidad por kolmogorvo-smirnov son datos no paramétricos por lo que se utilizó el análisis estadístico de Spearman para cada caso.

Objetivo general:

Tabla 1. Resultados de relación entre Clima organizacional y Rotación del personal

		Rotación		
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	de	-,750**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		60

Se puede deducir de la tabla 1 que el coeficiente de significancia es $-0,750$, indicando así la presencia de relación entre las variables. En este contexto, se evidencia una relación inversa, ya que son proporciones opuestas; en otras palabras, a medida que el clima organizacional aumenta, la rotación tiende a disminuir. La calidad de esta relación es considerada buena según el análisis de Spearman.

Objetivos específicos:

Tabla 2. Resultados de dimensión de clima laboral y Rotación

		Intención de Rotación	
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	-,815**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	-,728**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	-,733**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Apoyo	Coeficiente de correlación	-,810**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Autonomía	Coeficiente de correlación	-,711**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

La tabla 2 revela que la importancia de todas las facetas del clima organizacional con respecto a la rotación de personal supera el umbral de 0.70. Este resultado indica una correlación existente entre las diversas dimensiones y las variables en cuestión. Todas las dimensiones exhiben un coeficiente negativo, lo que implica una relación inversa. En otras palabras, cuando las dimensiones de clima laboral mejoran : la remuneración, estructura organizacional, relaciones sociales, apoyo y autonomía del trabajador, la intención de cambiar de empresa disminuye.

Discusión

Como producto de la investigación se muestra una fuerte correlación negativa del clima laboral y la intención de rotación de personal en el grupo comercializador de hidrocarburos, evidenciada por un coeficiente de Rho de Spearman de -0.750. Esto muestra que una mejora en el clima laboral se asocia con una disminución en la intención de rotación de los de la organización. Además, al examinar las dimensiones del clima laboral, se muestra una relación muy alta y negativa entre la remuneración (-0.815) y el apoyo de la empresa (-0.810) con la intención de rotación. Asimismo, se evidencia una correlación negativa alta entre la estructura organizacional (-0.728), relaciones sociales (-0.733) y autonomía (-0.711) con la intención de rotación.

De acuerdo con el cuestionario aplicado y a las preguntas de dimensión de Remuneración del clima laboral, se aprecia que existe una correlación fuerte e inversa de los trabajadores del grupo comercial estudiado, ya que una de la causa es que su salario es la Remuneración Mínima Vital (s/1,025). Esto se justifica porque el trabajo que realizan es arduo y cansado, considerando como peligroso y expuesto a muchos peligros, tales como incendios, robos u otros accidentes (Sierra, 2017).

Se puede afirmar que la retribución emocional es muy crucial en las empresas, ya que sirve de complemento a la retribución económica; es el elemento extra que refuerza la retención del personal y lo mantiene motivado para ser competitivo, productivo y eficaz en la consecución de los objetivos deseados (Poveda et al.2017). Esto muestra que tanto remuneración económica y emocional van de la mano y son muy importantes en una organización.

Analizando los resultados de la segunda dimensión, Estructura Organizacional, se percibe que hay una correlación fuerte e inversa con intención de rotación, puesto que el grupo comercial estudiado, no ha determinado su misión, su visión, ni su MOF; además, las reuniones generales con su personal son poco frecuentes. Noboa et al. (2019) realizaron una investigación que indicaba tres elementos clave que contribuyen a la intención de un empleado de dejar su trabajo: la ausencia de apoyo organizativo por parte de superiores y compañeros, un jefe que no es empático, no se interesa por las tareas de sus subordinados, y proporciona una compensación y formación insuficientes.

La tercera dimensión estudiada es relaciones sociales, como tal según el coeficiente de Rho de Spearman, al igual que las otras dimensiones tiene una correlación alta e inversa, esto se sustenta en que no existe una comunicación fluida de los jefes para con sus subordinados. Cuando un trabajador se lleva bien con el resto de sus compañeros, genera un ambiente de confianza y aumenta la probabilidad de llegar a la productividad y metas estimadas, sin embargo, en la empresa se siente el ambiente un poco tenso y existe poco compañerismo entre ellos. Esto se fundamenta en el estudio de Pedraza (2020), quien enfatiza la relevancia de las emociones laborales y la forma en que se organiza el capital humano en la generación de ingresos y el compromiso con la institución. Esta investigación, respalda la importancia de un ambiente laboral favorable en la retención de empleados y el desempeño de la organización.

En la dimensión apoyo, se tiene una correlación alta negativa, puesto que se percibe que falta apoyo y condiciones adecuadas en el área de trabajo, ya que los colaboradores buscan que se les brinde capacitaciones constantes y condiciones necesarias para poder mejorar su ambiente de labores. Estos hallazgos se alinean con investigaciones previas en el campo. Aguilar (2020) investigó el efecto del clima laboral en la rotación del personal en empresas latinoamericanas y determinó que el ambiente en el trabajo tiene un impacto directo en las tasas de rotación, ya que afecta tanto a la eficacia como a la tensión del personal y, por tanto, a su vida laboral y familiar. Además, la investigación de Castro (2021) reveló un estrecho vínculo entre el clima laboral y el placer en el trabajo, tanto en establecimientos públicos como privados. Un mejor clima laboral conduce a una elevada satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, impulsa la productividad y la resistencia financiera de la organización. En una perspectiva teórica más amplia, cabe suponer que la oferta de oportunidades de formación y desarrollo por parte de la empresa tiene un efecto significativo en la intención de rotación.

En la última dimensión estudiada, autonomía, se muestra que los trabajadores buscan sentirse autosuficientes, capaces de hacer el trabajo que se les encomienda, buscan sentirse importantes e útiles, sin embargo al ser una empresa familiar suelen siempre desautorizarse, causando falta de dirección, insatisfacción y confusión en los empleados, Los empleados quieren un líder que ofrezca orientación y asistencia en sus actividades arduas del día a día, no alguien que cause confusión e inseguridad en sus labores. La dirección debe tener en cuenta la intención de rotar o renunciar como un factor importante, y diseñar estrategias para regularla, ya que estos comportamientos a menudo pueden conducir a una disminución de la

productividad y la eficacia (Falkenburg y Schyns 2007; J. Mayfield y M. Mayfield 2008; Balogun et al. 2013 citado en Yamazakia y Petchdee 2015).

Conclusiones

- En la investigación del grupo comercial de Hidrocarburos, se llegó a la conclusión que *la remuneración* tiene una alta correlación negativa, debido a que los trabajadores no están satisfechos con su sueldo mínimo vital, ya que ellos sienten que su labor es ardua, dura, peligrosa que están expuestos a muchos accidentes.
- En la dimensión de *estructura organizacional*, tiene una correlación alta negativa, mencionando que los empleados no están identificados con la empresa, no conocen su misión ni visión organizacional,
- • En la tercera dimensión, *relaciones sociales*, se observa una carencia de una comunicación efectiva entre los superiores y sus subordinados, lo cual resulta en una falta de confianza y compromiso hacia las tareas que estos últimos desempeñan. Este escenario contribuye al incremento de la intención de rotación entre el personal. Por tanto las relaciones sociales están directamente asociadas al aumento de la intención de rotación de los trabajadores de empresa..
- En la dimensión *apoyo*, se percibe que falta compañerismo entre los trabajadores del grupo estudiado y condiciones adecuadas en el área de trabajo. Los trabajadores buscan capacitaciones constantes y condiciones necesarias para poder mejorar su ambiente de trabajo.
- *En autonomía*, la última dimensión estudiada, se aprecia que tiene una correlación alta y negativa con intención de rotación, puesto que el personal no se siente con la capacidad de realizar sus labores con confianza y dirección, debido que al ser una empresa familiar suelen desautorizarse entre ellos, causando falta de dirección, insatisfacción y confusión entre los empleados.

Recomendaciones

- Se aconseja a la dirección general, estar en constante evaluación tanto del ambiente de trabajo de sus colaboradores y la idea que puedan tener estos de abandonar la empresa, ya que la negligencia en el cuidado del entorno laboral podría traducirse en una pérdida humana y de recursos tangibles e intangibles de la organización, que podrían ser muy costosos e irremplazables.

- Se deberían, marcar y definir cada gerencia con sus respectivas, funciones y labores que tendría que realizar en la empresa; esto evitaría no cargar de mucha labor a un solo jefe, podrían desarrollarse mejor las actividades, y sobre todo evitaríamos confusión en los trabajadores. Asimismo, es necesario crear un área de RRHH para todo el grupo, ya que es necesaria y efectiva, para reclutar el personal adecuado y estar en constante monitoreo con su necesidades y metas a donde quiere llegar la empresa.
- Realizar reuniones constantes de capacitación, reuniones de confraternización, apoyarlos con cursos o diplomados, hacerlos sentir que ellos son parte de importante de la empresa y que sienten que van desarrollándose personal e intelectualmente.

Referencias

- Aguilar, Ch. (2020). El clima laboral y la influencia en la rotación del personal en las empresas durante los últimos cinco años: una revisión de la literatura científica (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/24876>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis: guía para la elaboración. Arias Gonzáles, José Luis. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Aucalla Taira, S. E., & Benavente Cordova, O. V. (2019). Impacto de la satisfacción laboral en la intención de rotación del personal millennials en los fast food de Lima Centro. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_3e9e56e2963c2f3c24aeb295b01826c6
- Bernal, C. A. (2006). Metodología de la investigación. Pearson Publications Company. URL <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bustamante, C. (2018). Percepción de la intención de rotación de los colaboradores de una empresa que elabora productos de molinería-Lambayeque 2018 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1742>
- Castro Vega, S. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/13192>
- Chiavenato, I. (2017). Comunicación. En Comportamiento organizacional. (pp. 305-334). México: McGraw-Hill. Recuperado de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinamica-del-exito-en-las-organizaciones-2-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>
- Espinoza Galvez, R., Ramos Huamán, O. M. del C., Espinoza Gonzáles, M. A. ., & Asca Agama, P. G. . (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los

- trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Fernandez, C. (2021). El clima laboral en el área administrativa de la Dirección de Protección Especial de una entidad pública en Lima, período 2018. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. URL <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5381?show=full>
- Gan, F. y Triginé, J. (2013). *Clima Laboral*. Ediciones Díaz Santos. https://books.google.com.pe/books/about/Clima_laboral.html?id=bSSMoQ-2pwIC&redir_esc=y
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. En: *Revista Cuadernos de Administración*. 25 (42): 43-61.
- Gómez (2021) *Work Engagement y Satisfacción Laboral, y su correlación con la Intención de Rotación Laboral de Teleoperadores*. (Tesis Pregrado) Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/20512>
- Goncalves (1997). Clima organizacional. Recuperado de: <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/0Hallo>
- Gustafson, K., y Branch, R. (2002). *Survey of Instructional Development Models* (4th ed.). Syracuse, NY: ERIC Clearinghouse on Information & Technology.
- Hernandez Sampieri, R. (2006). *Metodología de La Investigacion*. McGraw-Hill Companies. URL <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. pdf
- Hospinal, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D Inversiones S.A.C. *Industrial Data*, 6(2), 75-78.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Montoya, M. E. (2021). *Intención de rotación en colaboradores de una concesionaria de vehículos del norte peruano, Chiclayo y Piura 2020* (Tesis de licenciatura). Recuperada de URL <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3687>

- Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción . *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Palomino y Peña (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast ltd (trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad de Cartagena, Colombia. URL <https://1library.co/document/y96w3djy-organizacional-relacion-desempeno-laboral-empleados-distribuidora-papeleria-veneplast.html>
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pilligua, C. F., & Arteaga., F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28). URL <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Polo, N. S. (2019). Relación del clima laboral y rotación de personal en la empresa Stracon S.A. Proyecto Shahuindo año 2019: una revisión de la literatura científica (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25920>
- Poveda, G., Suraty, M. y Mackay, R. (2017). *Concepción e Importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. Concepción e Importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. Yucatán, Yucatán, México: Congreso sobre transformación e innovación en las organizaciones 2017*
- Rodríguez M. (2001). *Diagnóstico organizacional*. Editorial: Alfa Omega, México.
- Rousseau, D. M. (1988). The construction of climate in organizational research. In C. L. Cooper and I. Robertson (eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 137-158. London: John Wiley and Sons.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. Recuperado de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es)

- Sierra, E. (2017). Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles. Foro, Revista de Derecho, (24), 73-87. <https://bit.ly/3qcggSh>
- Tamayo (2008). El Proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación (pp 56-62). Mexico: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://sf4b82729bdc99ec0.jimcontent.com/download/version/1519911872/module/13872381678/name/La%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%20Tamayo%20y%20Tamayo.pdf>
- Varas Ruiz, L. M. (2015). Intención de rotación de jóvenes profesionales en una empresa del sector construcción [Trabajo de investigación, Universidad del Pacífico]. Repositorio de la Universidad del Pacífico. <https://hdl.handle.net/11354/3512>
- Yamazakia, Y. & Petchdee, S. (2015). Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand. Journal Business of Management, 4(4), 22-38. Recuperado de <http://www.todayscience.org/JBM/article/jbm.v4i4p22.pdf>

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Tabla 3. Matriz de consistencia

Clima laboral y rotación del personal del grupo comercializador de hidrocarburos , Jaén 2023				
Problema de investigación	Objetivo principal	Hipótesis	Variables	
¿Existe una relación significativa entre el clima laboral y la intención de rotación del personal del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023?	Establecer la relación que existe entre el clima laboral y la intención de rotación del personal del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.	El clima laboral se relaciona de manera significativa con la intención de rotación del personal del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.	Variable 1 CLIMA LABORAL	
	Objetivos Específicos		Dimensiones Indicadores	
	1. Establecer la relación que existe en re la remuneración y la intención de rotación del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.		1.Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo • Pago por rendimientos • Reconocimientos laborales
	2. Establecer la relación que existe de la estructura organizacional y la intención de rotación del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.		2.Estructura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de visión, inducción y política de calidad • Gestión de comunicación • Satisfacción por la labor realizada
	3. Establecer la relación que existe de las relaciones sociales y la intención de rotación del grupo		3.Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Orientado al trabajo en equipo • Compañerismo y comunicación • Orientados a la gestión
		4.Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución física 	

	<p>comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.</p> <p>4. Establecer la relación que existe de apoyo y la intención de rotación del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.</p> <p>5. Establecer la relación que existe de la autonomía y la intención de rotación del grupo comercializador de hidrocarburos, Jaén 2023.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Equipos y materiales • Ambiente de trabajo
			5.Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Motivado • Responsabilidad • Desempeño de tareas
			Variable 2 INTENCIÓN DE ROTACIÓN DEL PERSONAL	
			Dimensiones	Indicadores
			1.Admisión	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimiento de personal • Selección de persona • Evaluación de personal • Capacitación de personal • Contratación de personal
2.Retiro Voluntario	<ul style="list-style-type: none"> • Retiro voluntario: • Retiro voluntario inevitable • Retiro involuntario 			
Metodología				
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población:60 trabajadores del grupo comercializador de hidrocarburos</p> <p>Muestra: 60 trabajadores del grupo comercializador de hidrocarburos</p> <p>Muestreo: Probabilístico simple</p>	Técnicas e instrumentos de recolección de datos		
		<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>		
		Procedimiento y procesamiento de datos		
		<p>Softwares Microsoft EXCEL, mediante tablas y gráficos para la representación de los resultados</p>		

Anexo 02: Encuesta

TEMA : Clima laboral y rotación del personal del grupo comercializador de hidrocarburos , Jaén 2023

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ellas depende el éxito de la presente investigación.

Escala de Likert

1	2	3	4	5
De vez en cuando	Alguna vez	Con bastante frecuencia	Frecuentemente	siempre

NRO	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
1	Me siento bien con lo que gano					
2	Mi sueldo es el adecuado, de acuerdo a las funciones que realizo					
3	La empresa promueve primero a sus empleados antes de buscar en el mercado					
4	Conozco cuál es la misión y visión de la empresa					
5	de la empresa.					
6	Me siento bien y comprometido con la estructura organizacional de la empresa.					
7	Siento que mis superiores son accesibles para conversar con ellos en cualquier momento.					
8	En el área al que pertenezco existe un ambiente de cooperación.					
9	Los trabajadores respetamos a aquellos ubicados en posiciones de mayor nivel jerárquico.					
10	donde trabajo es confortable					
11	buenas condiciones.					
12	El ambiente laboral resulta ser cómodo para el desarrollo óptimo de mi trabajo.					
13	Siento que he logrado algo mejor con trabajar para esta empresa.					
14	La carga de trabajo y actividades que desarrollo son las suficientes de acuerdo a mi capacidad.					
15	Las tareas que realizo, las logro sin problema alguno, ya que mi personalidad ayuda en ello.					
16	Considera usted que los puestos de la organización están bien definidos					
17	Considera usted que el MOF de puesto de trabajo es el adecuado					
18	Considera usted que reúne los requisitos para el puesto de trabajo					
19	Considera usted que fue la mejor alternativa entre los postulantes seleccionados del puesto.					
20	Considera usted que reúne las habilidades y capacidades necesarias para el puesto.					
21	Considera usted que la PRO ACTIVIDAD es una de sus principales actitudes					
22	Considera usted que cumple sus obligaciones laborales					
23	Considera usted que ha sido capacitado adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones					
24	Considera usted que su formación profesional le facilita el cumplimiento de sus funciones.					
25	Considera usted que su actual contrato cumple con sus expectativas					
26	Considera usted que la organización cumple con todas las cláusulas de su contrato					
27	Considera usted que su actual trabajo es mejor que el anterior					
28	Considera usted que el actual trabajo cumple sus expectativas profesionales					
29	Considera usted que su actual trabajo le permite participar más con su familia					
30	Considera usted que su actual trabajo le permite más horas de ocio					
31	Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente					
32	Considera usted que su salud y la de su familia es buena					
33	Considera usted que su remuneración es la adecuada					
34	La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente					
35	Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe					
36	Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización					
37	Considera usted que cumple con sus funciones laborales					
38	Asiste usted todos los días a su trabajo					
39	Asiste usted puntualmente a su trabajo					

Anexo 03: Confiabilidad de variables

Variable Rotación:

Dimensión Admisión personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	1

Dimensión intención en el retiro voluntario del personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	1

Variable Clima organizacional

Dimensión Remuneración

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	3

Dimensión estructura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	3

Dimensión Relaciones sociales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	3

Dimensión Apoyo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	3

Dimensión Autonomía

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	3

Anexo 4: Resultados descriptivos**Clima Organizacional**

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	28,3
Regular	26	43,3
Bueno	17	28,3
Total	60	100,0

Dimensión remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	31,7
Regular	22	36,7
Bueno	19	31,7
Total	60	100,0

Dimensión estructura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Deficiente	26	43,3
Regular	16	26,7
Bueno	18	30,0
Total	60	100,0

Dimensión relaciones sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	26	43,3
Regular	15	25,0
Bueno	19	31,7
Total	60	100,0

Dimensión apoyo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	23	38,3
Regular	18	30,0
Bueno	19	31,7
Total	60	100,0

Dimensión autonomía

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	25	41,7
Regular	18	30,0
Bueno	17	28,3
Total	60	100,0

Intención de Rotación de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	32	53,3
Media	20	33,3
Alta	8	13,3
Total	60	100,0

Dimensión admisión

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	34	56,7
Media	18	30,0
Alta	8	13,3

Total	60	100,0
-------	----	-------

Dimensión intención

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	33	55,0
Media	17	28,3
Alta	10	16,7
Total	60	100,0

Anexo 5: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,217	60	,000
Remuneración	,210	60	,000
Estructura organizacional	,279	60	,000
Relaciones sociales	,280	60	,000
Apoyo	,250	60	,000
Autonomía	,268	60	,000

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Admisión	,350	60	,000
Intención	,341	60	,000
Rotación	,332	60	,000