



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**AMBIENTE CORPORATIVO Y ROTACIÓN DE
PERSONAL DE LA EMPRESA SUR MOTORS S.S.,
REGIÓN MOQUEGUA – 2022**

PRESENTADA POR

BACH. ANDY BRAYNAN MAMANI VENTURA

BACH. FABIOLA EUGENIA VEGA MENDIVIL

ASESOR

MGR. GUIDO ROJAS RAMOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Definición del problema.....	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas específicos:.....	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos específicos:	15
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	15
1.5. Variables	17
1.6. Hipótesis de la investigación.....	18
1.6.1. Hipótesis general:.....	18
1.6.2. Hipótesis específica:	18
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.	19
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Marco conceptual.....	32
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	33
3.1. Tipo de investigación.....	33
3.2. Diseño de investigación.	33
3.3. Población y muestra.....	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	35
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	36

4.1.	Presentación de resultados por variable.	36
4.2.	Contrastación de hipótesis.	44
4.3.	Discusión de resultados.....	48
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		51
5.1.	Conclusiones. -.....	51
5.2.	Recomendaciones	52
BIBLIOGRAFÍA		53
ANEXOS		57

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1	17
TABLA 2	36
TABLA 3	37
TABLA 4	38
TABLA 5	39
TABLA 6	40
TABLA 7	41
TABLA 8	42
TABLA 9	43
TABLA 10	44
TABLA 11	45
TABLA 12	46
TABLA 13	47

FIGURA 1	36
FIGURA 2	37
FIGURA 3	38
FIGURA 4	39
FIGURA 5	40
FIGURA 6	41
FIGURA 7	42
FIGURA 8	43

RESUMEN

El presente estudio busca establecer la relación entre el ambiente corporativo y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022. Para llegar a conseguir dicho propósito la metodología que fue empleada consiste en el diseño no experimental de corte transversal, tipo descriptiva correlacional. Se ha tomado como población a 80 trabajadores de la empresa mencionada, de esa totalidad utilizando un cálculo muestral solo 66 de ellos fueron considerados como la muestra, los cuales colaboraron en el recojo de información realizado a través de la encuesta con sus respectivos dos cuestionarios cada uno relacionado con una variable. Del análisis efectuado con los datos obtenidos, según los hallazgos el ambiente corporativo se encuentra en el nivel adecuado con un 55%, dando a entender que según la muestra el ambiente corporativo que se genera dentro de la empresa es un ambiente el cual permite el desarrollo y la simplicidad de la ejecución de las actividades. Mientras que la rotación de personal tiene un nivel alto con un 56% dando a entender que según la muestra existe una alta rotación de personal dentro de las instalaciones ocasionando muchas veces la presencia de alteraciones y variaciones en las actividades y en los procesos que se desarrollan dentro de la empresa. De esta manera se concluye que la correlación Rho de Spearman es 0,873 este resultado ha sido obtenido mediante el cruce de las variables ambiente corporativo y rotación de personal el cual indica claramente que existe una relación significativa, indicando a su vez que la correlación entre ambas variables es alta.

Palabras claves: ambiente corporativo, estructura organizacional, manejo de conflictos, relaciones sociales, rotación de personal.

ABSTRACT

The present study seeks to establish the relationship between the corporate environment and the turnover of personnel of the company Sur Motors S.A., Moquegua Region - 2022. In order to achieve this purpose, the methodology that was used consists of the non-experimental cross-sectional design, type correlational descriptive. 80 workers of the aforementioned company have been taken as a population, of that totality using a sample calculation, only 66 of them were considered as the sample, which collaborated in the collection of information carried out through the survey with their respective two questionnaires each one related to a variable. From the analysis carried out with the data obtained, according to the findings, the corporate environment is at the appropriate level with 55%, implying that according to the sample, the corporate environment that is generated within the company is an environment which allows the development and the simplicity of the execution of the activities. While the turnover of personnel has a high level with 56%, implying that according to the sample there is a high turnover of personnel within the facilities, often causing the presence of alterations and variations in the activities and processes that are developed. Inside the company. In this way, it is concluded that Spearman's Rho correlation is 0.873. This result has been obtained by crossing the variables corporate environment and staff turnover, which clearly indicates that there is a significant relationship, indicating in turn that the correlation between both variables is high.

Keywords: corporate environment, organizational structure, conflict management, social relations, staff turnover.

INTRODUCCIÓN

El ambiente corporativo en pocas palabras se trata del clima generado por los sentimientos y emociones del personal de una determinada empresa, lo cual ocasiona un ambiente laboral ideal para todas las personas y la rotación del recurso humano consiste en la fluctuación de individuos dentro de una compañía, en síntesis, el retiro de individuos y las incorporaciones nuevas en la organización.

Debido al incremento de economía y la globalización en estos últimos tiempos se empezó a dar a la rotación del personal y ambiente corporativo un mayor valor, puesto que contar con un buen ambiente corporativo origina mejoras en la imagen de la organización de manera externa e interna, reducción de la rotación del recurso humano, resultados mejores y una satisfacción mayor en los colaboradores.

Hoy en día se conoce que en su mayoría las organizaciones le dan al asunto de ambiente corporativo mucho valor porque ello beneficia tanto a la empresa como a los colaboradores, puesto que al contar con un ambiente idóneo va repercutir en el rendimiento laboral y por ende la rotación tendrá mejoras, ya que se tiene conocimiento que la rotación del recurso humano es un tema que se ha convertido en una problemática para las organizaciones, llegando a producir gastos para estas, puesto que sus colaboradores no pueden mantenerse por mucho tiempo provocando gastos de capacitación en el nuevo recurso humano.

Esta tesis ha sido desarrollada y explicada a través de cinco capítulos, que a continuación se especifican:

En el primer capítulo se ha llegado a desarrollar la realidad problemática, en seguida se define el problema, posteriormente se ubican los objetivos que se busca mediante el desarrollo de este trabajo asimismo como esta justificado, las variables son mencionadas juntamente a su operacionalización, y las hipótesis que serán corroboradas.

En el segundo capítulo fue elaborado el marco teórico, que se encuentra enmarcado en los antecedentes que se trata de estudios similares al presente, además fueron desarrolladas las bases científicas y teóricas sobre las variables y por último fue explicada la definición de la terminología que se empleó.

En el tercer capítulo se desarrolla el método utilizado, que corresponde al diseño, tipo estudio, las técnicas e instrumentos que ayudaron a recoger información, la población y muestra, asimismo las técnicas enfocadas a análisis y procesamiento de la data.

En el cuarto capítulo se ubican los resultados que han sido hallados por medio del análisis correspondiente estos se encuentran organizados en figuras y tablas considerando las variables y dimensiones, asimismo las hipótesis en se plantearon anteriormente son corroboradas y al final ubicamos la discusión de todos estos hallazgos con la parte teórica antes desarrollada.

En el quinto capítulo se sitúan las conclusiones a las que se llegó acorde a los resultados y las recomendaciones que corresponde.

Finalmente, se encuentra la bibliografía utilizada al largo del trabajo y además los anexos.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

La ejecución de la actividad de rotación de personal, es un claro indicio que existen problemas dentro de la empresa. Actualmente el ambiente corporativo es conocido como uno de los factores claves para que la empresa pueda desarrollarse según lo planificado; este ambiente permite el desenvolvimiento y potenciación de las habilidades, aptitudes y conocimientos del personal. Po su parte Medina (2021) refiere que todas las empresas tienen la finalidad de conseguir un personal altamente calificado para realizar sus actividades dentro de la empresa, sin embargo, existen muchos factores que determinarán sí esto se puede o no se puede dar.

Existe una empresa en la región de Moquegua con la denominación Sur Motors S.A., en donde se da a conocer la existencia de diversos problemas siendo uno de ellos la relación deficiente entre el ambiente corporativo y la rotación de personal y los demás problemas son: mala socialización de su personal, la falta de un buen liderazgo, existencia de desconocimiento sobre los perfiles adecuados para cada puesto y una carencia de motivación. Ampliando un poco más las fallas o problemas que se producen dentro de esta empresa tenemos los siguientes:

En primer lugar, se presentan fallas en cuestión de la relación saludable que se debería de producir entre los trabajadores de la empresa, por lo que esto trae como consecuencia la falta de inclusión laboral; otra de

las consecuencias que trae consigo es la rigidez con la que se comunican los trabajadores.

En segunda instancia, se presentan conflictos, esto es debido a que la empresa no tiene una buena comunicación entre sus trabajadores por lo que la comunicación resulta ser inefectiva en el momento en el que se pretende resolver los problemas o generar soluciones a cada problema, además de ello también se presenta inconvenientes en relación a la parte emocional de los trabajadores es decir que estos demuestran tener una falta de inteligencia emocional por lo que no pueden controlar sus emociones en determinados momentos, en diversas situaciones deciden expresar sus pensamientos y emociones sin tener algún tipo de responsabilidad afectiva, perjudicando gravemente a sus demás compañeros.

En tercer lugar, se muestra dentro de la empresa que su estructura organizacional no es fiable por lo que como consecuencia se tiene la debilitación de los lazos institucionales, delimitando el desarrollo del personal en relación a sus habilidades o aptitudes.

En cuarto lugar, la existencia de la falta de un buen manejo del conocimiento sobre el liderazgo, en este sentido para Sánchez y Barraza (2015) el liderazgo es otorgado a una persona que tendrá funciones y responsabilidades las cuales son dirigir y liderar las actividades que se desarrollan dentro de la empresa, sin embargo los resultados que este personal designado demuestra en la empresa Sur Motors S.A. es que actualmente tiene un deficiente desarrollo de sus funciones, por lo que el personal a cargo de liderar a toda la empresa no puede distribuir de manera asertiva las tareas para cada personal creando gran dificultad para los demás trabajadores de la empresa y como consecuencia se genera pérdidas y fallas.

En quinto lugar, se encontró que dentro de la empresa existe un manejo ineficiente sobre el conocimiento que se deben de considerar en el momento en el que se pretenda contratar a un nuevo personal, por lo que se

presentan fallas cuando se genera el proceso de selección del personal, trayendo como consecuencia final pérdidas monetarias.

En sexto lugar, dentro de la empresa existe una total falta de motivación por parte de los jefes con los trabajadores de la empresa. Al no existir una motivación en el trabajador éste desempeñará sus funciones y obligaciones con emociones negativas y pensamientos frustrados por lo que será regular presenciar errores en las actividades, demoras en los procesos; afectando seriamente los objetivos de la empresa.

Y por último se encuentra el problema de la deficiente relación que se produce entre las variables: ambiente corporativo y rotación de personal. Esta relación deficiente es simplemente el producto de todos los problemas que se mencionaron anteriormente.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre el ambiente corporativo y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022?

¿Qué relación existe entre el manejo de conflictos y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022?

¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el ambiente corporativo y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

1.3.2. Objetivos específicos:

Establecer la relación que existe entre las relaciones sociales y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

Establecer la relación entre el manejo de conflictos y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

Establecer la relación entre la estructura organizacional y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Se justifica teóricamente, que el desarrollo de la investigación tiene como fin poder generar aportes sobre el conocimiento obtenido de estas variables, a su vez este conocimiento servirá como base para el inicio de nuevas investigaciones referentes a las variables de estudio

La justificación práctica del estudio es en relación al aporte que está dará para la empresa en cuestión, todos los conocimientos, resultados obtenidos, serán transferidos y puestos en conocimiento directo a la empresa, para que esta pueda hacer uso según su conveniencia de toda la información; se esperan que por medio de los resultados obtenidos la empresa pueda solucionar los problemas presentados en ella.

La justificación metodológica de esta investigación se basa en el desarrollo del estudio mediante los instrumentos que sirven para recolectar

información de la muestra dentro del desarrollo de estos instrumentos, se hace necesario el uso de la escala de Likert que permitirá poder obtener una información más precisa, los instrumentos utilizados servirán para poder demostrar la confiabilidad de la información, poniéndose a disposición de expertos para su evaluación.

1.5. Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Ambiente corporativo	Según Becerra y Bermudez (2020) Define esta variable cómo la reunión de todos los factores, elementos, y atributos que de manera indirecta o directa influencia en el comportamiento y el actuar de todos los involucrados con el desarrollo de las funciones y responsabilidades de una empresa u organización. (p. 65)	La medición de la presente variable será realizada a través de un cuestionario donde se tomó en cuenta tres dimensiones.	1. Relaciones sociales	1.1. Adaptación	Encuestas: Cuestionario	1
				1.2. Inclusión laboral		2
				1.3. Grupos de trabajo		3
				1.4. Interacción social		4
				3. Manejo de conflictos	2.1. Comunicación afectiva	5,6
					2.2. Trabajo en equipo	7
					2.3. Inteligencia emocional	8
					2.4. Cooperación laboral	9
				4. Estructura organizacional	3.1. Ápice estratégico	10
					3.2. Comité laboral	11
					3.3. Jefe directo	12
					3.4. Funciones	13
			Variable 2: Rotación de personal	Para Rojas (2017) define esta variable como una decisión que es tomada como estrategia para poder resolver conflictos o problemas internos y externos, esta decisión dependerá de la influencia de muchos factores (p. 286)	Sera medida esta variable mediante un cuestionario en el cual se pone en consideración tres dimensiones.	1. Liderazgo
	1.2. Planeamiento de actividades	2				
	1.3. Iniciativa	3				
	2. Perfil del puesto	2.1. Selección de personal				4
		2.2. Habilidades y competencias				5
		2.3. Experiencia				6
	3. Motivadores extrínsecos	3.1. Satisfacción laboral				7
		3.2. Promoción de talento				8
		3.3. Adhesión laboral				9
		3.4. Incentivos				10

Nota: Elaborado por el autor

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre el ambiente corporativo y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre las relaciones sociales y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.
2. Existe relación entre el manejo de conflictos y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.
3. Existe relación entre la estructura organizacional y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

En el ámbito internacional:

Daza, Beltrán y Silva (2021) en su artículo investigó sobre el tema del clima organizacional en las empresas del sector palmero Colombia; el objetivo del artículo fue dar a conocer cómo es el clima organizacional dentro de estas empresas. La metodología empleada para este artículo fue descriptiva y cuantitativa, contando con la suma de 301 personas como muestra, empleando a su vez instrumentos que permitan medir el clima. El estudio sobre este clima dentro de estas empresas da como aporte un nuevo conocimiento en el cual las empresas son más conscientes de la importancia que tiene tener un buen clima, además que este clima permite que la empresa pueda crecer en un periodo de tiempo establecido. Los resultados encontrados luego de analizar toda la información recopilada de la muestra son los siguientes: de manera general se encuentra que en efecto el clima organizacional es positivo, esto es evidenciado según la percepción de la muestra que obtiene un buen salario, se les da un buen trato, perciben que tienen muchas posibilidades de crecer a nivel profesional y por último es que en el desarrollo de sus actividades el trabajo en equipo es adecuado permitiéndoles cumplir con sus responsabilidades a tiempo.

Caldera, Arredondo y Zárate (2019) llevan a cabo la ejecución de investigar el tema de rotación de personal en una industria hotelera En

México, cuyo objetivo sería poder identificar cuáles son las principales causas que generan que se produzca esta rotación. Para el desarrollo de este artículo se utilizó una investigación cualitativa y no experimental en donde se consideró solamente hacen 67 personas que laboran en esta industria. La iniciativa para poder llevar a cabo la ejecución de esta investigación es por el siguiente motivo: En México según los autores una de las actividades que genera mayores ingresos para El País es la actividad turística en el cual según estudios se reveló que en los últimos años se procedió a un alto nivel de rotación de su personal, causando esto curiosidad y una interrogante del por qué sucede esta rotación. Los motivos que se encontraron luego de ejecutar la investigación son los siguientes: la existencia de diversas compensaciones, los procesos de reclutamiento la inexistencia de la motivación.

Escola (2020) desarrolla una tesis de investigación en donde el principal tema a investigar es el clima organizacional y rotación de personal esto fue en la empresa estrategia y mercado. El objetivo principal de la investigación es encontrar alguna incidencia entre la primera variable con la segunda, usando para ello la metodología correlacional y un diseño no experimental además del método deductivo, se empleó un instrumento de encuesta a la suma de 92 trabajadores de la empresa. De toda la información obtenida se puede concluir que un 79% que el retiro del personal es ocasionado por renuncia propia mientras que el 15% dan a conocer que es debido a reestructuraciones en la empresa; mientras que por él clima organizacional se encuentra que el 81% es favorable para ellos, y solamente el 6. 85% consideran como importante las condiciones del trabajo como fuente para la permanencia y generación de una motivación entre los trabajadores.

En el ámbito nacional:

Barboza, Rivera y Rafael (2021) Llevan a cabo la ejecución de un artículo el cual lo hacen para investigar sobre el clima organizacional de la empresa Motor Puestos Alarcón Perú, el objetivo que se propusieron encontrar es la

descripción sobre el clima dentro de la empresa. Haciendo uso para ello la metodología cuantitativa con un diseño no experimental, contando con solo 21 colaboradores de la empresa para la extracción de información relevante. A través de programas estadísticos como es el spss 20.0 se logra obtener tablas, figuras y un análisis fácil de interpretar con el que se logra concluir que en percepción de la muestra el clima laboral no es favorable para su desempeño de funciones; la muestra da a conocer algunos factores que hacen posible que este clima no sea favorable siendo los siguientes: ineficiencia en el liderazgo, no existe conexión con la empresa, la muestra no siente algún crecimiento profesional en el tiempo de su estancia en la empresa , no sienten estabilidad laboral, y tampoco creen que las condiciones que se les brinda dentro de la empresa sean las más adecuadas para que éstos puedan desempeñar sus funciones .

Medina (2021) en su tesis Elaborada investiga sobre el ambiente corporativo y rotación del personal en la empresa eléctrica en Lima; teniendo como objetivo principal encontrar si las variables se relacionan. Para lo cual hace el uso del enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo además del método hipotético. La muestra fue conformada por 100 colaboradores de la empresa, a través del uso de la encuesta se pudo recolectar información y con el programa estadístico se logra encontrar el siguiente resultado: si existe una relación entre las variables esto es demostrado por el coeficiente de correlación de rho de spearman con 0.873.

Rojas (2020) en su estudio ejecutado investiga sobre el clima organizacional y rotación del personal dentro de la empresa Makro SA su objetivo principal era encontrar si las variables se relacionan. La metodología que aplicó fue aplicativa, Correlacional y no experimental. Conformó a su muestra por la cantidad de 35 colaboradores. Los resultados encontrados a través del desarrollo de la investigación son los siguientes: no existe alguna relación entre estas variables esto según lo indicó la correlación de spearman con -0.502 siendo la razón principal que niega la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alterna.

En el ámbito local:

Velasquez y Maqui (2021) ejecuta una investigación sobre un proyecto de tesis el cual los temas principales son el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Estilos Moquegua, al que pusieron como objetivo encontrar si las variables se relacionan haciendo uso para ello de un estudio deductivo y aplicativo. Usando también a la suma de 26 trabajadores de la empresa estilos; luego de la realización de toda la investigación se llega a la conclusión que en efecto si existe relación entre estas variables según la percepción de la muestra y los datos arrojados según el programa estadístico siendo 0.41 la correlación de Pearson

Nuñonca (2021) en su tesis realizada acoge cómo tema de investigación al clima laboral de los trabajadores de instituciones educativas estatales Arequipa. Tuvo como propósito determinar el clima laboral de los educadores que pertenecen a la UGEL Caylloma. La población se conformó con 46 docentes y se trabajó con la muestra de 42 docentes. El desarrollo de la investigación se basa en un enfoque cuantitativo, diseño Transeccional o Transversal, Descriptivo, es una investigación Ex Post Facto. En la conclusión se puede destacar que el 61.9 % de los docentes del área de Comunicación de la UGEL Caylloma consideran que el clima laboral se encuentra en la categoría media, además que, no existen diferencias entre el clima laboral según el género y el tiempo de servicios.

Quispe (2021) lleva a cabo la ejecución de una investigación sobre los temas clima organizacional e influencia en la satisfacción laboral esto en la empresa San Gabán SA. Considerando como objetivo principal determinar la influencia entre estas dos variables. Considerando para tal estudio un alcance correlacional y un diseño no experimental, además del enfoque cuantitativo. En conclusión, se logra encontrar qué si existe una relación de dependencia entre las variables lo cual indica claramente que el crecimiento del clima es eficiente esto se genera una mayor satisfacción en los trabajadores y es demostrado por la correlación de Pearson 0.404.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Ambiente corporativo

Según el autor Chiavenato (2009) define esta variable cómo un lugar dentro de una infraestructura en el que se interactúan comportamientos de 2 personas diferentes. Además, agrega que es una percepción provocada en un individuo dentro de una organización.

Para Simbron (2020) son las percepciones que son compartidas por todos los involucrados de una organización en referencia al trabajo, el ambiente y las relaciones que se producen dentro de ella.

Sostiene Chirinos, Meriño y Martínez (2018) Que esta variable es influyente en el comportamiento de los trabajadores, eso quiere decir que está variable en efecto es la razón del actuar de los trabajadores.

De acuerdo con Pedraza y Bernal (2018) Comentan que esta variable significa el resultado de toda la absorción que tienen los trabajadores que laboran en una organización, esto es generado por diversos factores, elementos y situaciones. También los autores hacen referencia a el ambiente corporativo como un lugar en donde los trabajadores pueden desenvolver sus habilidades al mismo tiempo pueden obtener experiencia y nuevos conocimientos que les permitan crecer a nivel profesional y Personal.

Según Becerra y Bermudez (2020) lo define como el reflejo de todas las decisiones provenientes de los directivos o administradores de una empresa, a través de esta se muestra la cultura y la valoración de una organización. (p. 65)

Vertiz (2019) expresó que es un conjunto de aspectos visibles e invisibles, tangibles e intangibles que existen en un lugar en particular y afectan los comportamientos creados en ese lugar.

Para Castillo (2019) es la percepción que tienen los trabajadores o miembros de una empresa sobre el ambiente en donde ellos desarrollan sus

funciones y responsabilidades, además esta influye de manera directa en el comportamiento de los trabajadores.

Según Martínez (2018), indica claramente que son un conjunto de rasgos y características que generados en un ambiente de trabajo son percibidos de manera directa por todos los participantes de la empresa. Es decir, es la percepción directa o indirecta de los empleados o trabajadores, se interpreta y analiza para crear una comprensión del lugar de trabajo, que afectan el nivel de desempeño laboral.

Características del ambiente corporativo

Según Simbron (2020) el ambiente corporativo tiene las características siguientes:

- Es originado en un ambiente de trabajo.
- Impacta de manera directa en el comportamiento y actuar de todos los pertenecientes al desarrollo de las funciones y responsabilidades de la empresa
- Influencia en el compromiso de los trabajadores con la empresa, si el clima o ambiente que se genere en una empresa es positiva se generará o producirá una alta valoración por parte de los trabajadores con la empresa por ende se generaría un buen desempeño laboral.
- El ambiente de una empresa es afectado de manera directa por el comportamiento y las acciones que se producen dentro de ella y al mismo tiempo el ambiente también afecta a los empleados. Los participantes de una empresa pueden percibir si el ambiente es agradable o no lo es, para ello se presentan dos situaciones si el ambiente resulta ser agradable las influencias que éste genera en los trabajadores serán positivas por ende habrá mayor rendimiento en sus responsabilidades y si las influencias fueron negativas se generaría fallas en los procesos errores en todas las actividades y por ende existiría una gran insatisfacción.

- La decisión de rotar es para mejorar algunos problemas o inconvenientes que se presentan dentro de una empresa por lo mismo este resulta ser un indicador claro y evidenciar de que la empresa no está teniendo buenos resultados en las funciones y el desempeño de sus trabajadores.

Tipos de ambiente corporativo

Según Maturana (2016), distingue los siguientes tipos:

- **Ambiente autoritario explotador:** dentro de este ambiente se desarrolla la desconfianza entre sus empleados. Las decisiones que son tomadas se realizan según la jerarquía de arriba hacia abajo; el mismo ambiente que se produce es negativo, se sienten malas energías, temor, miedo e intimidación. Son pocas las situaciones en las que los trabajadores perciben recompensas por sus actividades desarrolladas
- **Ambiente autoritario paternalista:** en este ambiente se da a conocer decisiones tomadas por gerencia en las que se resalta evidencia de una gran confianza por parte de los gerentes hacia su personal. En la gran mayoría de los casos las decisiones que son tomadas provienen de la parte superior, sin embargo, aunque son pocas algunas decisiones provienen de la parte inferior; las estrategias que se utilizan para motivar a sus empleados dentro de este ambiente son las recompensas y los castigos, en este ambiente su desarrollo se basa en un manejo psicológico de sus empleados en donde se pretende usar las necesidades de los mismos haciéndolos imaginar que están en un ambiente cómodo y estable.
- **Ambiente participativo consultivo:** Dentro de este ambiente se desarrollan actividades en los que claramente se evidencia la confianza que existe por parte de los jefes por sus trabajadores, las decisiones que se toman provienen de ambas partes, es decir las decisiones generales las toman los jefes y dentro de cada área las decisiones pueden ser tomadas de manera específica por los trabajadores, dentro de este

ambiente se ejecuta una comunicación adecuada y la fuente de motivación son las recompensas monetarias y el desarrollo profesional; en el caso de ser necesario se usan sanciones ocasionales. Al mismo tiempo dentro de este ambiente se pretende satisfacer las necesidades de credibilidad y dignidad de los trabajadores proporcionando un entorno dinámico en donde la administración decide adoptar estrategias en donde pone como principal objetivo cumplir con metas.

- **Ambiente participativo en grupo:** En este ambiente existe una total confianza en los trabajadores, las decisiones son tomadas de manera equitativa e integrada, la comunicación es eficiente y adecuada en todos sus aspectos; se usan las capacitaciones, actividades y evaluaciones para crear motivación en los empleados; además dentro de este ambiente se ve una relación de amistad entre todos sus participantes y en cuanto al logro de los objetivos se realiza en Unión de equipo.

Dimensiones de la gestión de capacitación

- **Relaciones sociales**

Rubbini (2013) explica que:

Son un proceso en el cual se generan acciones de interacción en periodos de tiempo prolongados, esta interacción se produce entre 2 o más individuos que realizan sus actividades dentro del área laboral. (p.3)

Las relaciones se pueden producir tanto dentro como fuera de las empresas de los que se puede sustraer dos grupos estos son: los formales y los informales; en el primer grupo se encuentran la parte jerárquica mientras que en el segundo son la amistad.

- **Manejo de conflictos**

Buentello, et al. (2015) Indica que es la capacidad que tiene una persona para poder proporcionar ideas, pensamientos con la finalidad de poder dar solución a conflictos.

Para Abarca, Espinoza, Llerenan y Berrios (2020) el manejo de conflictos resulta ser, la acción de consenso en donde se tiene como objetivo dar la libertad de exponer ideas, sugerencias; y tiene como principal finalidad beneficiar a todas las partes involucradas del conflicto.

Por su parte Ari (2018) da a conocer: tiene gran importancia dentro de una empresa, la resolución de un conflicto permitirá la creación de una buena comunicación y con ello se formarán grandes estrategias y actividades que resultarán siendo el camino para lograr cumplir con las metas dentro de una empresa.

➤ **Estructura organizacional**

Pintado (2018), señala que la estructura organizativa es una capacidad deliberada de desempeñar un papel en los trabajadores que esperan cumplir un papel. Su propósito es establecer un sistema en donde se pueda desarrollar roles por parte de los órganos de una institución para una cooperación conjunta.

Es la división, coordinación de todos los involucrados y entre las diferentes áreas; esto es generado gracias a las buenas relaciones producidas entre los trabajadores.

Variable 2: Rotación de personal

El autor Rojas (2017) da a conocer la fundamentación que el desarrollo de la rotación del personal va a depender de la cantidad de los puestos vacantes y de los ingresos que a cada personal genere para la empresa. (p. 286)

Para Vallejo (2016) es simplemente una consecuencia de las malas decisiones ejecutadas por los trabajadores, en donde cuando un trabajador se retira otro ingresa generando de esta forma un flujo de rotación. (p. 44)

Por su parte De la Cruz (2014) refiere que la rotación se produce cuando se realiza la acción del traslado de un personal calificado a un puesto

con responsabilidades las cuales pueden ser cubiertas por el personal a trasladar. (p. 149)

Chiavenato (2009) menciona que:

Es una acción originada por diversos parámetros relacionados al recurso humano, este autor a su vez da a conocer algunas de las razones por las que esta acción sucede, siendo las siguientes: un pésimo liderazgo, perfiles intrínsecos. Las situaciones que se dan para una rotación son provenientes de manera voluntaria e involuntaria. (p. 91)

Herrera, Mendoza y Torrejón (2016) indican claramente que para ellos esta reducción es un índice el cual permite analizar las fluctuaciones que se producen entre el personal y su ambiente laboral, es decir se logra conocer con exactitud la cantidad de personal que entra y sale.

Según el autor Robbins et al., (2013) la rotación de personal se presenta por parte de la renuncia del mismo sin necesidad que la empresa intervenga. En la medición de esta rotación de personal se puede dar solamente analizando las cantidades de los empleados que su renuncia o son despedidos con la cantidad de empleados que son contratados. Realizar este análisis permitirá conocer la estabilidad que tiene una empresa en referencia al personal junto

Nos menciona Lara, Toapanta, Daquilema y Vallejo (2020) la rotación es: una decisión proveniente de gerencia en donde el accionar es cambiar de puestos al personal con la finalidad de encontrar el puesto indicado para cada trabajador y de esta manera se puede encontrar qué puestos están disponibles y cuál es la cantidad de nuevos empleados que se necesitan.

En conclusión, la rotación de personal es el traslado o despido de un personal dentro de una empresa, esta rotación puede ser medida por las cantidades del personal que entran y salen.

Tipos de rotación de personal

Existen dos tipos los cuales se mencionan a continuación:

➤ **Rotación controlada**

De acuerdo con Rojas (2017) esta es tomada por la organización con la finalidad de poder hacer crecer el recurso humano con habilidades nuevas y excepcionales. (p. 286)

Es decir que este tipo de rotación es un cambio de puesto o cargo en donde el recurso humano puede desenvolver sus capacidades para servir de manera exitosa a la empresa.

➤ **Rotación no controlada**

Para Rojas (2017) esta rotación se genera cuando se produce una pérdida, la organización nada tiene que ver, por lo que la organización se ve en la necesidad de encontrar la respuesta al porque el recurso humano está disminuyendo. (p. 286)

Por lo tanto, esta rotación provoca una alteración y confusión a los administradores o jefes de cada empresa.

Ventajas de la rotación de personal

Para Rojas (2020) las ventajas son las siguientes

- Los empleados a medida que van desarrollando sus funciones dentro de una empresa empiezan a descubrir nuevas habilidades y obtener nuevos conocimientos.
- Se genera una buena socialización e interacción entre los miembros de la empresa, al mismo tiempo se genera diversos aportes por parte de los miembros.
- Existe las mismas oportunidades para cualquier personal, no hay discriminación ni rechazo al crecimiento profesional de sus empleados.

- La empresa puede contar con un personal que no cuente con tantos años de experiencia.
- Permite que exista la libertad de poder reemplazar a quienes no se han sentido gustos en sus puestos.

En gran parte el autor rojas da a conocer que no siempre la rotación de personal es negativa.

Desventajas de la rotación de personal

Respecto a ello Rojas (2020) menciona lo siguiente:

- Se produce pérdidas monetarias y temporales en los diversos procesos o actividades.
- Cuando se realiza esta rotación al principio se obtiene una deficiente integración esto es debido a que el personal nuevo aún no conoce el funcionamiento y el comportamiento de sus nuevos compañeros de equipo.
- Daña la imagen de la empresa en gran medida.
- Mientras más se genere la rotación se genera también mayores actividades y gastos para poder reclutar al nuevo personal y seleccionar al recurso humano adecuado.
- La cultura de la empresa se vuelve inestable.

En consecuencia, todo lo mencionado anteriormente el autor da a conocer que, así como generan ventajas también se producen desventajas en donde las pérdidas notables son en tiempo y dinero.

Dimensiones de la rotación de personal

➤ Liderazgo

Sánchez y Barraza (2015) manifiestan son acciones ejecutadas por diversas personas que tienen en común el conocimiento de liderar y

distribuir tareas dependiendo de las habilidades y aptitudes que tenga cada personal a su cargo. (p.163)

El autor deduce que la persona encargada de dirigir y liderar a todo un equipo debe contar con determinadas características y conocimientos que le permitan ser una influencia positiva para su equipo, en donde el principal objetivo es el cumplimiento de las metas.

➤ **Perfil del puesto**

Molina et al. (2018) comenta que es una lista en donde se describe cómo y cuáles son las características aptitudes y conocimientos que debe de contar el personal que ocupará el puesto.

Que una empresa cuente con el diseño del perfil de sus puestos es una estrategia importante la cual permite a la empresa poder ahorrar tiempo y dinero, además le permite poder utilizar al máximo las cualidades y aptitudes del personal.

➤ **Motivadores extrínsecos**

Son factores que inducen al recurso humano involucrarse en actividades, capacitaciones para poder construir y mejorar sus habilidades.

Esta motivación es el antónimo de la motivación intrínseca, esto es evidenciado porque esta motivación realiza actividades con el fin de conseguir lo que uno desea. Algunos de los factores que hacen posible que esta motivación, son los siguientes: bonos, el deseo de ganar siempre, reconocimientos, etc.

Importante tener en cuenta el lugar y el momento en el cual se vaya a producir esta motivación, por que el trabajador estará esperando recibir algo a cambio de su acción.

2.3. Marco conceptual

Ambiente corporativo: Son la forma del ambiente en donde el empleado se desenvuelve y puede ser capaz de cumplir con sus responsabilidades, al mismo tiempo en este ambiente se produce una influencia negativa o positiva.

Actitud: Son las aptitudes y comportamientos que maneja un trabajador para la realización de sus deberes.

Comportamiento: Son las acciones del como las personas proceden cuando deben de ser responsables.

Puesto: Es el lugar de trabajo en una organización.

Funciones: Es la designación de las responsabilidades que debe asumir un determinado personal, el cual debe hacer todo lo posible para cumplirlo.

Rotación de personal: Es la acción de cambiar de puestos de trabajo al personal de una empresa y esta puede ser medida por las cantidades entrantes y salientes del personal.

Liderazgo: Es comúnmente conocido como el conjunto de habilidades y conocimientos que le permiten poder influenciar y dirigir a todo un equipo de trabajo.

Motivación: Proviene de la decisión de motivar. Con la motivación podemos determinar la conducta de una persona, para alcanzar un determinado fin.

Recompensa: Es proporcionado por la empresa con la finalidad de poder inducir de manera positiva a sus trabajadores, también es una forma que encuentra la empresa para poder retribuir las aportaciones de su personal.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

En el marco del desarrollo de la investigación se hace uso de una investigación descriptiva y correlacional.

Según los autores Hernández y Mendoza (2018) dicen que estas investigaciones contemplan acciones de recolección de información y descripción, con la finalidad de poder comprobar qué hipótesis es la verdadera. (p. 134)

Como aspecto complementario, al correlacional Hernández y Mendoza (2018) menciona que este tipo de estudios tienen como finalidad poder conocer cuál es la relación de asociación entre 2 o más elementos y variables. (p. 93)

3.2. Diseño de investigación.

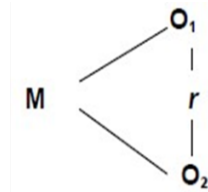
El diseño que se usa para el desarrollo de la investigación es no experimental según:

Hernández et al. (2014) lo define como una acción de abstención por parte de los investigadores en el momento en que estos estén estudiando las variables no se produzca ninguna alteración inducida en ellas. (p. 152)

La investigación es transversal, porque la recolección de información de la muestra se dio en un solo momento sin que produjera más momentos

para recoger dicha información, según Hernández et al. (2014) definen los diseños transversales recopilan datos en un tiempo único. (p. 208)

Es representado de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Ambiente laboral

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: Rotación de personal

3.3. Población y muestra.

Población

La población está conformada por los 80 trabajadores de la empresa Sur Motors S.A. Región Moquegua, 2022.

Según la información recopilada son diversos autores quienes consideran a la población como un conjunto de sujetos o elementos que comparten características parecidas las mismas que pueden servir como objeto de estudio.

Muestra

Para poder determinar la muestra se toma en cuenta la formula probabilística para una población finita:

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

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 80}{0.05^2(80 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 66$$

Es así que se usa como muestra para la investigación a 66 trabajadores de la empresa Sur Motors S.A. Región Moquegua, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

La técnica que se utilizó para poder recoger información es la encuesta, el autor Baena (2017) dice esta técnica es plasmada de manera digital o física y es aplicada a la población o conjunto de estudios. (p. 82)

Instrumento

El instrumento utilizado en la investigación es el cuestionario. Según el autor Cabezas et al. (2018), indica claramente que este instrumento es un medio tangible el cual es usado comúnmente para poder recopilar las opiniones e información de la muestra o población según sea el caso, asimismo dentro del uso de este instrumento también se efectúa el uso de una escala de Likert el cual permite poder obtener la información de manera más precisa.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para llevar a cabo el desarrollo de toda la investigación se hace uso de diferentes programas estadísticos los cuales permiten el análisis respectivo de la información suministrada a su base de datos, por medio de este programa se logra obtener diversos gráficos y tablas en donde se pudo analizar de manera detallada la información, al mismo tiempo se hace uso de rho de spearman el cual permitió poder encontrar cuál es el grado de relación de las variables y de esta manera se logra constatar cuál de las dos hipótesis es la correcta.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 2

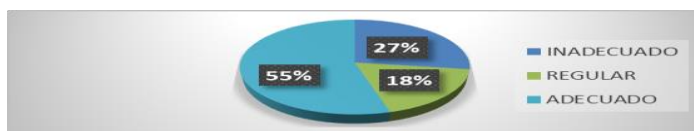
Niveles de la variable Ambiente corporativo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	18	27%
REGULAR	12	18%
ADECUADO	36	55%
Total	66	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 1

Variable Ambiente corporativo.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Ambiente corporativo

Interpretación:

En la tabla 02 se muestra la existencia de 3 niveles, mismos que según la muestra han logrado ser clasificados en diferentes porcentajes, en la figura 01 se aprecia visiblemente que el nivel que mayor porcentaje ha obtenido por la muestra ha sido el nivel adecuado con un 55%, en tanto el nivel más bajo es el regular con un 18%. Este resultado da a entender que según la muestra el ambiente corporativo que se genera dentro de la empresa es un ambiente el cual permite el desarrollo y la simplicidad de la ejecución de las actividades, permitiéndole al personal de la empresa llevar a cabo el cumplimiento de las actividades o tareas designadas según su cargo.

Tabla 3

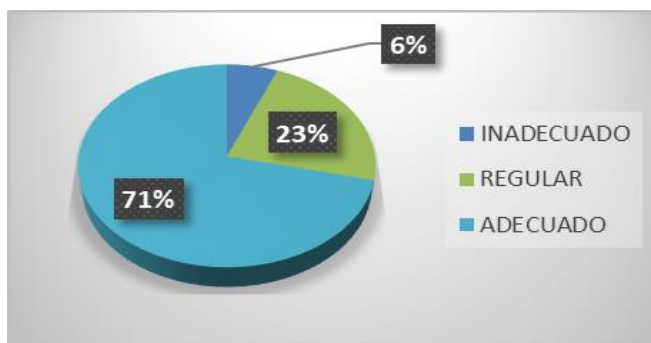
Niveles de la dimensión Relaciones sociales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	4	6%
REGULAR	15	23%
ADECUADO	47	71%
Total	66	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 2

Dimensión Relaciones sociales.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Ambiente corporativo de su dimensión Relaciones sociales.

Interpretación:

En la tabla 03 se encuentran los resultados obtenidos por la recolección de información a la muestra en donde dan a conocer que de los 3 niveles de esta dimensión el nivel más elevado es el adecuado con 71% como se muestra en la figura 02, este resultado indica que las relaciones sociales que se producen dentro de la empresa, permite que todo el personal pueda interactuar, compartir y comunicarse entre ellos sin que existan problemas por falta de comprensión o en donde se presenten situaciones que puedan provocar deficiencias en la ejecución de las actividades por incompatibilidad de caracteres.

Tabla 4

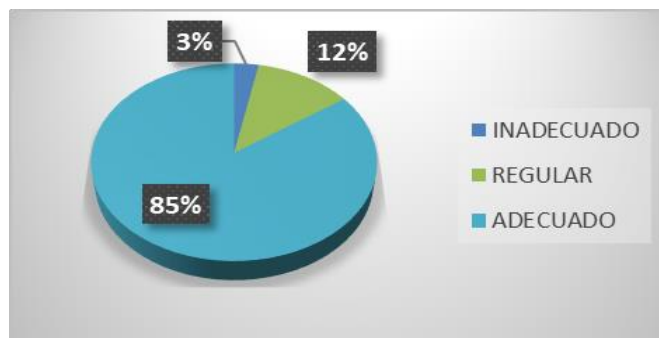
Niveles de la dimensión Manejo de conflictos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	2	3%
REGULAR	8	12%
ADECUADO	56	85%
Total	66	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 3

Dimensión Manejo de conflictos.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Ambiente corporativo de su dimensión Manejo de conflictos.

Interpretación:

En la tabla 04 se logra visualizar claramente que el nivel con mayor porcentaje de la dimensión de manejo de conflictos es el adecuado, en la figura 03 en donde se da a conocer que el porcentaje de este nivel es de 85%; este resultado da a entender que el personal que labora dentro de las instalaciones de la empresa está capacitado y maneja información que le permite poder manejar situaciones complicadas logrando superar circunstancias difíciles, el personal de la empresa cuenta con todos los recursos necesarios para poder llevar a cabo el cumplimiento de sus funciones obligaciones de manera eficiente y eficaz.

Tabla 5

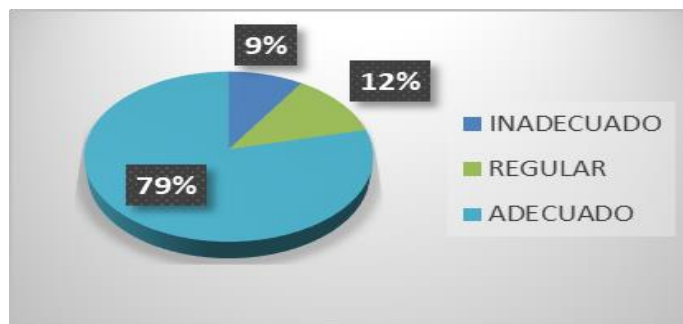
Niveles de la dimensión Estructura organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	6	9%
REGULAR	8	12%
ADECUADO	52	79%
Total	66	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 4

Dimensión Estructura organizacional.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Ambiente corporativo de su dimensión Estructura organizacional.

Interpretación:

En la tabla 05 se aprecia la existencia de 3 niveles en donde el nivel adecuado es el que tiene el mayor rango de porcentaje seguido por el nivel regular y finalmente por el último nivel de menor rango que es el inadecuado, esto también es apreciable en la figura 04 en donde se muestra visiblemente los porcentajes siendo el porcentaje mayor 79% seguido del 12% y finalmente el 9%, todos estos resultados dan a conocer que dentro de la empresa Sur Motors S.A. su estructura organizacional es adecuada y lo suficientemente adecuada, organizada y elaborada de tal manera que es fácil el cumplimiento de los deberes dentro de las instalaciones. Así mismo la empresa tenga ese nivel de porcentaje le permite a su personal poder trabajar mejor demostrando buen desempeño.

Tabla 6

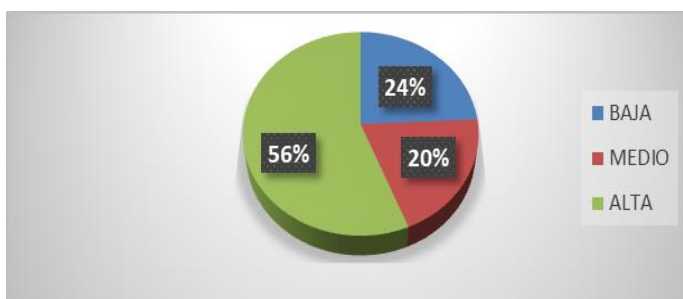
Niveles de la variable Rotación de personal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	16	24%
MEDIO	13	20%
ALTA	37	56%
Total	66	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 5

Variable Rotación de personal.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Rotación de personal.

Interpretación:

Según se logra apreciar en la tabla 06 el nivel más elevado es el nivel alto con un 56% como se aprecia en la figura 05, este resultado obtenido por la investigación, da a entender que según la muestra existe una alta rotación de personal dentro de las instalaciones ocasionando muchas veces la presencia de alteraciones y variaciones en las actividades y en los procesos que se desarrollan dentro de la empresa.

Tabla 7

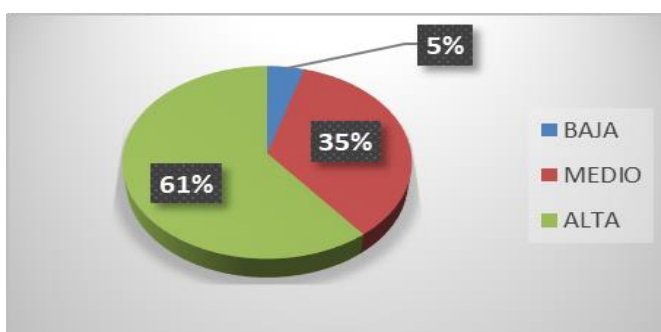
Niveles de la dimensión Liderazgo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	3	5%
MEDIO	23	35%
ALTA	40	61%
Total	66	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 6

Dimensión Liderazgo.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimension Liderazgo.

Interpretación:

Según la tabla 07 dentro de los niveles de la dimensión liderazgo se visualiza que el nivel con mayor porcentaje es alto con 61% seguido de medio con 35% y finalmente el de menor porcentaje es bajo con 5%. En la figura 06 se visualiza con mayor claridad estos resultados, que significan según la muestra, dentro de la ejecución de las actividades en la empresa existe un manejo eficiente por parte del personal que tiene a su disposición a todos los trabajadores de la empresa, haciendo que el personal logre ejecutar satisfactoriamente con sus funciones y metas.

Tabla 8

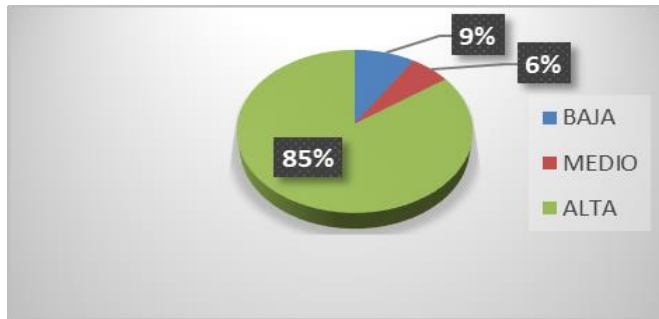
Niveles de la dimensión Perfil del puesto.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	6	9%
MEDIO	4	6%
ALTA	56	85%
Total	66	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 7

Dimensión Perfil del puesto.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Rotacion del personal de su dimension Perfil del puesto.

Interpretación:

Según se muestra en la tabla 08, de todos los niveles que se encuentran dentro de la dimensión de perfil de puesto, el nivel más bajo es el que tiene el porcentaje de 6% luego el nivel alto con un 85% y finalmente aunque no con mucha diferencia con 9%, estos resultados según la muestra de la investigación, dan a conocer que dentro de las instalaciones de la empresa, se contrata a todos los trabajadores cumpliendo cabalmente todos y cada uno de las obligaciones y restricciones impuestas en los procesos del área de RR.HH, el cual finalmente trae como resultado el cumplimiento de las metas y de los objetivos de la empresa Sur Motors S.A..

Tabla 9

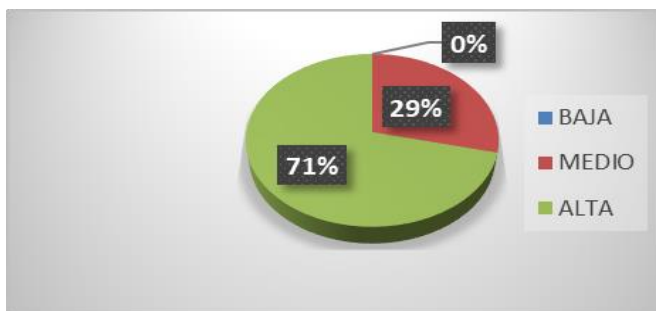
Niveles de la dimensión Motivadores extrínsecos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	0	0%
MEDIO	19	29%
ALTA	47	71%
Total	66	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 8

Dimensión Motivadores extrínsecos.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable de su variable Rotacion de personal dimension Motivadores extrínsecos.

Interpretación:

En la tabla 09 se logra visualizar que dentro de la dimensión Motivadores extrínsecos existen 3 niveles los cuales se contemplan en alto, medio y bajo, en donde en la figura 08 el nivel alto es el que tiene el mayor porcentaje con un 71%; mientras que el nivel bajo es el que tiene el menor porcentaje, con un porcentaje de 0%; lo que indicaría claramente que existe dentro de la empresa situaciones en donde se logre recompensar a los trabajadores y motivarlos a que estos son capaces de logran cumplir con todos los objetivos y las metas.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre el ambiente corporativo y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

H_o: No existe relación entre el ambiente corporativo y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

Tabla 10

Correlación entre las variables Ambiente corporativo y Rotación de personal.

		AMBIENTE CORPORATIVO	ROTACION DE PERSONAL
Rho de Spearman	AMBIENTE CORPORATIVO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,873**
		N	66
	ROTACION DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	,873**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	66

Interpretación:

En la tabla 10 se muestra que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,873 este resultado ha sido obtenido mediante el cruce de las variables ambiente corporativo y rotación de personal el cual indica claramente que existe una relación significativa, indicando a su vez que la correlación entre ambas variables es alta. Esto significa que existe con 99% de confianza una relación positiva alta entre ambas variables.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre las relaciones sociales y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua – 2022.

H₀: No existe relación entre las relaciones sociales y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua – 2022.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión relaciones sociales y la rotación de personal.

		Relaciones sociales	ROTACION DE PERSONAL
Rho de Spearman	Relaciones sociales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,841**
		N	,000
Rho de Spearman	ROTACION DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	,841**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	,000

Interpretación:

En la tabla 11 se muestra que el P valor calculado da como resultado de 0,000; por lo que claramente se estaría indicando un rechazo a la hipótesis nula pasando a aceptar la hipótesis alterna; mientras tanto el coeficiente de Rho de Spearman tiene un resultado de 0,841 esto significaría la existencia de una correlación alta. Por lo que se logra afirmar con 99% de confianza que existe una relación positiva alta entre la dimensión relaciones sociales y la variable rotación de personal.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre el manejo de conflictos y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

H₀: No existe relación entre el manejo de conflictos y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión manejo de conflictos y la variable rotación de personal.

		Manejo de conflictos	ROTACION DE PERSONAL
Rho de Spearman	Manejo de conflictos	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,758**
		N	,000
	ROTACION DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	,758**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	,000

Interpretación:

En la tabla 12 se muestra que el P valor calculado da como resultado de 0,000, esto resulta ser menor a 0.01 por lo que claramente se estaría indicando un rechazo a la hipótesis nula pasando a aceptar la hipótesis alterna; mientras tanto el coeficiente de Rho de Spearman tiene un resultado de 0,741 esto indicaría la existencia de una correlación moderada. Por lo que se logra afirmar con 99% de confianza que existe una relación positiva moderada entre la dimensión organización y la variable talento humano.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre la estructura organizacional y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

H₀: No existe relación entre la estructura organizacional y la rotación de personal de la empresa Sur Motors S.A., Región Moquegua - 2022.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión estructura organizacional y la variable rotación de personal.

			Estructura organizacional	ROTACION DE PERSONAL
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,801**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	66	66
	ROTACION DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	,801**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	66	66

Interpretación:

En la tabla 13 se muestra que el valor estadístico de Rho Spearman es de 0,801; presentando una correlación alta, afirmado en un 99% de confianza, entre la dimensión de estructura organizacional y la variable habilidades gerenciales, existiendo el valor de sig de 0,000 que se encuentre por debajo del requerido 0,01. Por lo tanto, se acepta en la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados encontrados en la presente investigación dan a conocer la existencia de una relación entre las variables ambiente corporativo y rotación de personal el cual presenta como resultado una correlación de Spearman de 0,873 el cual sería una correlación alta, de la misma manera entre los resultados de la dimensión de relaciones sociales y la variable de rotación de personal se encuentra el resultado de un coeficiente de correlación de Spearman alta con 0,841; mientras tanto en la relación de la dimensión de manejo de conflictos y la variable de rotación de personal se encuentra un resultado de una correlación moderada con un resultado de Rho Spearman de 0,758 y finalmente existe una relación entre la estructura organizacional y la rotación de personal encontrándose un resultado de la correlación de rho de Spearman de 0,801; lo cual indicaría una correlación alta.

Los resultados obtenidos por el proceso de recolección y procesamiento de datos de la presente investigación coinciden con los resultados encontrados en la investigación desarrollada y llevada a cabo por el investigador Medina (2021) el cual investigó el tema del ambiente corporativo y la rotación de personal en la empresa eléctrica en Lima, haciendo uso para ello una metodología que contó con un método hipotético, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional. En la investigación se tuvo como objetivo principal encontrar la relación que se produjera entre ambas variables a investigar; para ello el investigador tuvo que utilizar la cantidad de 100 personas que tenían una relación laboral directa con la empresa a las cuales se les realizó una encuesta con la finalidad de poder recopilar toda la información que sea posible para encontrar la relación entre ambas variables; encontrándose la existencia de una correlación alta entre ambas variables y obteniendo un resultado del coeficiente de correlación de Spearman de 0,873.

Según las investigaciones realizadas por otros investigadores como Barboza Rivera y Rafael en el (2021) en donde investigaron el tema sobre el clima organizacional, estos investigadores encuentran que dentro de la unidad estudiada la cual es la empresa motor puestos Alarcón Perú existe un clima laboral que no favorece al desarrollo de las actividades y procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa por lo tanto el desempeño de su personal es deficiente, esto se debe a el personal que ocupa el cargo de administrador y responsable de direccionar al personal no cuenta con las capacidades adecuadas para poder responder eficientemente a sus obligaciones, también se encontraron que no existe una estabilidad laboral por parte del personal y finalmente dentro de la empresa Motor las condiciones laborales con las que se ven obligados a trabajar el personal de esta empresa no son las más adecuadas para que el personal pueda sentirse cómodo y en confianza para desempeñar positivamente dentro de la empresa.

Existe otros autores como Quispe (2021) y Velasquez y Maqui (2021) en donde todos estos investigadores llevaron a cabo el desarrollo de la investigación sobre el clima organizacional y la influencia que éste produce en la satisfacción laboral encontrando en la investigación la existencia de una correlación de 0,404 en la investigación de Quispe; mientras que en la investigación De Velázquez y Maqui se encuentra un 0,478 de correlación entre ambas variables, por lo que se indicaría la evidencia clara y precisa que existe una dependencia entre ambas variables de la investigación.

Se llega a la interpretación general, luego de haber realizado todas esas investigaciones la permanencia, comodidad, seguridad, motivación, entre otros; que el personal pueda sentir en una empresa o entidad donde labora se debe a las condiciones, al ambiente y al clima que se tiene en las instalaciones y son estos factores que ocasionan el desempeño eficiente de los trabajadores, por lo tanto al existir pésimas condiciones laborales un, clima inadecuado, un ambiente corporativo ineficiente; el personal va a a sentirse en la obligación de tener que dejar de brindar sus servicios en la

entidad donde laboran. Al final el resultado va a ser negativo para la entidad o la empresa, debido a que el recurso humano es la fuente que permite el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de las metas y objetivos de cada entidad o empresa.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERO: Al corroborar el objetivo general, se ha encontrado el valor Rho de Spearman 0,873 el cual indica claramente que existe una relación significativa, indicando a su vez que la correlación entre las variables ambiente corporativo y rotación de personal es alta.

SEGUNDO: Al corroborar el primer objetivo específico se ha encontrado el valor Rho de Spearman 0,841 el cual indica claramente que existe una relación significativa, indicando a su vez que la correlación entre la dimensión relaciones sociales y la variable rotación de personal es alta.

TERCERO: Al corroborar el segundo objetivo específico se ha encontrado el valor Rho de Spearman 0,758 el cual indica claramente que existe una relación significativa, indicando a su vez que la correlación entre la dimensión manejo de conflictos y la variable rotación de personal es moderada.

CUARTO: Al corroborar el tercer objetivo específico se ha encontrado el valor Rho de Spearman 0,801 el cual indica claramente que existe una relación significativa, indicando a su vez que la correlación entre la dimensión estructura organizacional y la variable rotación de personal es alta.

5.2. Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones están dirigidas al gerente general, área de personal y al comité de planificación de proyectos.

- Se sugiere realizar un plan integrado del personal que este direccionado a la mejora del ambiente corporativo, asimismo para que la rotación del recurso humano puede reducir, de modo que posibilite el fortalecimiento de la adhesión a la empresa.
- Se recomienda para la mejora de las relaciones sociales llevar a cabo un proceso formativo donde se incluya el desarrollo de talleres de integración empresarial, donde se llegue a fortalecer las capacidades comunicativas. Asimismo, se sugiere que las buenas prácticas en el trabajo y el éxito del personal sea compartido en agrupaciones de difusión. Estos factores ayudarían en la minimización de la rotación de personal.
- Se sugiere poner en práctica nuevas capacitaciones, charlas, talleres e iniciativas que faciliten la participación del personal para el fortalecimiento del manejo de conflictos, inteligencia emocional y comunicación efectivas en áreas clave, de modo que puedan formarse comités de convivencia en el trabajo que impulsen prácticas buenas de desarrollo empresarial, cooperación y trabajo, así lograr la reducción de la rotación de los colaboradores.
- Se recomienda para el desarrollo de competencias y formación específica profesional llevar a cabo la iniciativa de mentoring dentro del organigrama solo en áreas clave. Mediante ello se realiza la supervisión del proceso y si se requiere ejecutar mejoras para la mitigación de la rotación del recurso humano.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, M., Espinoza, T., Llerenan, S. y Berrios, N. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Enfermería Global*, 19(57), 460-478.
- Ari, D. L. S. (2018). Estilos de manejo de conflictos y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(1), 443-453.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (3ª ed.). Patria.
- Barboza, S., Rivera R. & Rafael J. (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motorepuestos Alarcón Perú. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 31–41. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.161>
- Becerra-Márquez, C. V., & Bermudez-Aponte, J. J. (2020). El clima laboral en la biblioteca universitaria: el caso de seis bibliotecas universitarias en Colombia. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 34(84), 59.
- Cabezas et al., (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4.
- Caldera González, D. del C., Arredondo Hidalgo, M. G., & Zárate Negrete, L. E. (2019). Rotación de Personal en la Industria Hotelera en el Estado de Guanajuato, México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 18(4), 615–629.
- Castillo, L. (2019). *Ambiente Institucional: Definición según autores*. Madrid, España: Altera Ediciones.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª. Ed.). México. Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.

- Chirinos Araque, Y. D. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84).
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- De la Cruz, I. (2014). *Apoyo Administrativos a la Gestión de Recursos Humanos*. ISBN 978-84-369-5564-4
- Escola Méndez, M. E. (2020). *Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado*. Facultad de Ciencias Psicológicas. Universidad Central del Ecuador. Quito. Ecuador.
- Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa y mixta* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Herrera, A.J., Mendoza, C.C., & Torrejón, R. (2016). *Estudio de análisis de costo de la rotación personal: determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland Internacional S.A.* Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Lara Noriega, G. L., Toapanta Mejía, E. P., Daquilema Taco, J. C., & Vallejo Altamirano, D. R. (2020). La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional. *KnE Engineering*. <https://doi.org/10.18502/keg.v5i2.6245>
- Martínez, R. (2018). *Definición de ambiente institucional*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Maturana, H. (2016). *Ambiente Institucional: Un enfoque moderno*. Sevilla, España: Calambur Editorial.

- Medina Tineo, M. R. (2021). Ambiente corporativo y rotación de personal en una empresa eléctrica, Lima-2021. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Molina, R., Galarza Cachiguango, I., Villegas Estévez, C. y López Egas, P. (2018). Evaluación de riesgos ergonómicos del trabajo en empresas de catering. *Turismo Y Sociedad*, 23, 101-123.
- Nuñonca Conza, L. M. (2021). Clima laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del área de comunicación de la unidad de gestión educativa local Caylloma (UGEL Caylloma), de la región de Arequipa–2020. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Pedraza Melo, N. A., & Bernal González, I. (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Espacios*, 39(13), 1–16.
- Pintado, T. (2018). El ambiente institucional en las empresas peruanas. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Quispe Huaracha, W. K. (2021). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa San Gabán SA periodo 2019. Facultad de Ciencias Contables y Administrativas. Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú.
- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A., & Coulter, M. K. (2013). *Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson.
- Rojas, M. (2017). *Ingeniería Administrativa Primera Edición*: Bogotá, Colombia ISBN 978-958-762-624-7.
- Rojas Portocarrero, F. A. (2020). Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Makro SA, Villa El Salvador-2020. Facultad de Ciencias de Gestión. Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú.
- Sánchez-Reyes, J. B., & Barraza-Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4), 161-170.

- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59–83.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. ISBN: 978-9942-14-271-9.
- Velasquez Ordoñez, Y. T. & Maqui Chipana, L. W., (2021). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la cadena de tiendas Estilos en el distrito de Moquegua, 2020. Facultad de Ciencias Empresariales, Jurídicas y Pedagógicas. Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua. Perú.
- Vertiz, O. (2019). *Ambiente institucional en las organizaciones*. Juárez, México: Litográfica Ingramez SA.