

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
TESÍS**

**"RELACIONES INTERPERSONALES Y
ROTACIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA
PRIVADA, LINCE, 2022"**

**PARA OPTAR POR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autor (es):

Bach. Romaña Cajo, Diana del Pilar
<https://orcid.org/0000-0001-9798-025X>

Asesora:

Mg. Gonzales Montero Luz Angelica
<https://orcid.org/0000-0001-9032-6917>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas
para enfrentar los desafíos globales.**

Sublínea de Investigación:

Poblaciones vulnerables y brechas sociales

Pimentel – Perú
2023

**"RELACIONES INTERPERSONALES Y ROTACIÓN LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PRIVADA, LINCE, 2022"**

APROBACIÓN DEL JURADO

**Presidente del jurado de tesis
Mg. Gaudy Teresa Uriol Castillo.**

**Secretario del jurado de tesis
Mg. Humberto Iván Morales Huamán.**

**Vocal del jurado de tesis
Mg. Luz Angelica Gonzales Montero.**



DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe de la DECLARACION JURADA, es egresada del programa del programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán y declaro bajo juramento que soy la autora del trabajo titulado:

RELACIONES INTERPERSONALES Y ROTACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PRIVADA, LINCE, 2022.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FIRMA
DIANA DEL PILAR ROMAÑA CAJO	76432244	

Pimentel, 16 de octubre del 2023.

DEDICATORIA

A mí misma, Diana del Pilar Romaña Cajo, por no haberme rendido en este camino a pesar de las dificultades y seguir de pie para alcanzar mis objetivos de vida y a todas las personas que creyeron en mí.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a Dios.

A mi familia por el apoyo, los valores y motivaciones en estos años.

También agradecer a la empresa, que me ha dado brindado las facilidades de estudio y también el poder haberme permitido realizar mi investigación dentro de ella.

A las personas y amigos que me apoyaron en este proceso.

Y a todos mis maestros a lo largo de mi vida por sus enseñanzas y paciencia.

La autora.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las Relaciones Interpersonales y la Rotación Laboral en personal administrativo en una empresa privada, Lince, 2022, siguiendo un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional en base a dos cuestionarios elaborados para una muestra de 40 personas de un total de 84 trabajadores del área administrativa.

Los datos recolectados fueron analizados a través del SPSS v.26, obteniendo como resultado principal un Rho de Spearman de ,116; por lo que se concluye que no existe relación directa entre las relaciones interpersonales y rotación del personal en el personal administrativo de una empresa privada, Lince.

Por tanto, no se rechaza la hipótesis nula, pero si se rechaza la hipótesis alterna planteada.

Palabras Clave: Relaciones interpersonales, Rotación laboral, Personal administrativo.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between Interpersonal Relations and Labor Rotation in administrative personnel in a private company, Lince, 2022, following a quantitative, non-experimental, descriptive-correlational approach based on two questionnaires prepared for a sample of 40 people out of a total of 84 workers in the administrative area.

The data collected was analyzed through SPSS v.26, obtaining as a main result a Spearman's Rho of .116; Therefore, it is concluded that there is no direct relationship between interpersonal relationships and staff turnover in the administrative staff of a private company, Lince.

Therefore, the null hypothesis is not rejected, but the alternative hypothesis proposed is rejected.

Keywords: Interpersonal relationships, Job rotation, Administrative staff.

INDICE

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1 Realidad Problemática.....	8
1.2 Antecedentes de estudio	12
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4 Marco Conceptual	20
1.5 Formulación del Problema.....	23
1.6 Justificación e importancia del estudio	23
1.7 Hipótesis.....	24
1.8 Objetivos	24
1.8.1 Objetivo General.....	24
1.8.2 Objetivos específicos	25
II. MATERIAL Y MÉTODOS	26
2.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	26
2.1.1 Tipo.....	30
2.2.2 Diseño.....	30
2.2 Población, Muestra y Muestreo.....	27
2.2.1 Población.....	31
2.2.2 Muestra.....	31
2.2.3 Muestreo.....	31
2.3 Variables y Operacionalización.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
III. RESULTADOS	32
3.1 Resultado en tablas y figuras.....	31
3.1.1 Datos sociodemográficos.....	31
3.1.2 Relaciones Interpersonales	34
3.1.3 Rotación del personal	40
3.1.4 Análisis descriptivo de las variables	46
3.1.5 Prueba de normalidad de las variables de estudio	48
3.1.6 Análisis de correlación entre las variables de estudio	49
IV. DISCUSION DE RESULTADOS.....	53
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1 Conclusiones	54
5.2 Recomendaciones	58
V. REFERENCIAS	58
VI. ANEXOS	61

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

El éxito de las organizaciones modernas es reconocido ahora a una escala global y, como resultado de ello, las organizaciones deben preocuparse por comprender e indagar el clima organizacional pues, las acciones individuales dentro de una empresa con frecuencia crean un entorno que afecta tanto a esos individuos como a los objetivos de la empresa.

Según Moreno, S. y Pérez, E. (2018) las relaciones interpersonales se forman entre dos o más individuos y son esenciales para la vida en sociedad. Lo cual supone que en cualquier entorno sociocultural una persona convive con otras, lo que facilita el conocimiento mutuo. (p. 13).

La Dirección General de Salud de las Personas (2008) define el Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (p.16).

González (2022) el 47% de los empleados de compañías de Latinoamérica renunciarían a su trabajo en los próximos 12 meses, motivados principalmente por una compensación más alta, mejores oportunidades de carrera y flexibilidad en los horarios.

Según el estudio de la misma autora indica que, dada la actual situación económica, el 33% de los postulantes a un empleo afirman que un aumento salarial es su principal prioridad, mientras que un 24% busca un crecimiento o avance profesional.

Medina Machorro (2018) señala que solo en México, la rotación del personal es uno de los más grandes problemas para las áreas de recursos humanos alcanzando un índice del 16.7% siendo uno de los más altos a nivel de Latinoamérica.

De acuerdo a un estudio realizado por la American Center for Progress en el año 2020, suplir a un obrero podría suponer un gasto a la empresa de hasta el 300% del salario base de dicho empleado.

Esteban (2022) en un texto informativo nos detalla que, en un reciente estudio de la Oficina Europea de Estadísticas (Eurostat), España es el país que lidera los índices de rotación del personal.

Según estimaciones, los empleados recién contratados que se unen a la empresa representan el 6,7% del total de trabajadores de este país al cierre del 2021. Cifra similar a la de Dinamarca y solo superada por Finlandia, donde alcanzó el 7,7%. Pero al mismo tiempo, el porcentaje de quienes acabaron perdiendo su empleo alcanzo un 5,6%, una cifra significativamente superior a la del resto de países europeos. El único que se acerca es Letonia, donde el porcentaje se mantiene en el 4,1%.

Pero al mismo tiempo, el porcentaje de quienes acabaron perdiendo su empleo alcanzo un 5,6%, una cifra significativamente superior a la del resto de países europeos. El único que se acerca es Letonia, donde el porcentaje se mantiene en el 4,1%.

Según la revista Capital Humano, 2022, Perú es el tercer país en cuanto a movimiento del personal a nivel de América Latina, superando el promedio de la región del 18% en comparación con los demás países que, oscilan entre el 5% y 10%.

En comparación con años anteriores, ha habido un cambio significativo en el

mercado laboral pues un empleado generalmente permanecía en un trabajo durante más de cinco años mientras que hoy en día, los empleados son destituidos de sus trabajos, renuncian o se trasladan a otro estado o país.

Un estudio realizado en España recientemente indica que las relaciones laborales son consideradas de vital importancia, pues el 63% de los empleados mantienen comunicación con sus compañeros de trabajo fuera de su lugar de trabajo. Adicionalmente, el 39% de los encuestados realiza actividades recreativas conjuntas después del trabajo y el 17% lo hace los fines de semana, incluso el 11% dijo que se iba de vacaciones con algún compañero de trabajo. Por su parte un 93% considera que tener una relación positiva con los colegas y superiores potencia la eficacia en el trabajo, dejando en claro que el bienestar y la satisfacción del trabajador son los reales motores de un trabajo eficaz.

Mientras tanto en México, uno de los pilares de la cultura empresarial es la importancia de las relaciones interpersonales, por ello, se realizó la primera encuesta de Gensler (2022) sobre los lugares de trabajo en donde destacó el papel crucial que juegan las oficinas para forjar estas conexiones al proporcionar un espacio para reuniones en persona con compañeros de trabajo y clientes. Gracias a esta encuesta se pudo concluir que, los profesionales de oficina, pasan la mayor parte de su tiempo trabajando en equipo.

De acuerdo a un estudio realizado por Telefónica, el 74% de la población hispanoamericana cree que las relaciones interpersonales son esenciales para la vida. En Colombia esta tasa alcanza un 78% y está relacionado con el bienestar físico y psicológico que se deriva de la afectividad, el compartir y la compañía; dicho bienestar sirve como amortiguador contra emociones negativas como la soledad que, es la brecha entre las conexiones deseadas y las reales.

En Brasil, de acuerdo con algunas investigaciones, la tasa de rotación laboral es mucha mayor al de otros países latinoamericanos como Chile o Argentina. De

acuerdo al Instituto Brasileño de Geografía y Estadística, el porcentaje de rotación laboral en Brasil en el año 2020 fue del 36,6%, lo que significa que más de un tercio de los trabajadores cambiaron de trabajo durante ese año.

Esto debido a una variedad de factores como a falta de oportunidades de crecimiento profesional, la baja remuneración, la falta de beneficios y compensaciones competitivas y el mal ambiente laboral. Por ello, las empresas están mejorando los salarios, beneficios, la cultura y el entorno laboral, brindando oportunidades de crecimiento profesional, además de ofrecer programas de capacitación y formación continua para reducir la rotación laboral. También para adaptarse a las necesidades y preferencias de los trabajadores, algunas empresas han optado por implementar políticas de flexibilidad como el trabajo remoto.

En Chile, la rotación laboral puede deberse a una variedad de elementos como un ambiente de trabajo hostil, falta de oportunidades de crecimiento profesional y una falta de satisfacción laboral. Según el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile, la tasa de rotación laboral en 2021 fue del 22,7%, lo que significa que aproximadamente una de cada cinco personas cambió de trabajo durante ese año. Esto puede aumentar en rubros como la minería y la construcción en donde los trabajos pueden ser peligrosos exigentes físicamente para ello algunas empresas han intentado reducir la rotación laboral ofreciendo mejores salarios, beneficios y oportunidades de crecimiento profesional.

De acuerdo a ciertas investigaciones, el índice de cambio de empleo en España es comparativamente bajo en relación a otros países de la misma región. Según el Instituto Nacional de Estadística, en 2020, la tasa de cambio de empleo en España fue del 8,4%, lo que implica que menos del 10% de las personas cambiaron de trabajo en ese año. Sin embargo, esto puede variar según el sector y la región del país. Por ejemplo, la tasa de rotación laboral en el sector hotelero y turístico puede ser más alta debido a la naturaleza estacional de la industria.

Al igual que en otros lugares, la rotación laboral en España puede ser causada por varios factores, como las bajas oportunidades de crecimiento profesional, baja

remuneración, la falta de beneficios y compensaciones competitivas, el mal ambiente laboral, entre otros

No hay una única causa para reducir la tasa de rotación laboral en España, sin embargo, existen varios factores como la recuperación del país tras la crisis financiera de 2008, la creación de empleo en sectores cruciales como la tecnología y la salud, y la implementación de políticas laborales, que pueden haber influido.

Además, el mercado de trabajo ha experimentado un impacto considerable debido a la pandemia de COVID-19, y algunos trabajadores optaron por permanecer en sus trabajos actuales debido a la incertidumbre económica y laboral.

1.2 Antecedentes de estudio

➤ Contexto Internacional

Quintero Sierra (2018) en su trabajo denominado “**Relaciones Interpersonales Desarrollo Humano y Valores.**” Tuvo como objetivo comprender el rol de las relaciones personales en el crecimiento personal y los principios educativos. Durante su investigación, propuso estrategias pedagógicas en un contexto rural. Al concluir, descubrió que todos los participantes estaban involucrados en un tipo de diálogo patriarcal, donde las relaciones interpersonales definen aspectos muy personales que afectan el crecimiento humano y los valores de todos sus miembros al no permitir la expansión de sus propios potenciales. Esto limita el pensamiento que requiere elaboración, tiempo y comprensión, y el desarrollo de las necesidades más profundas que implican la construcción personal junto a los demás. En cambio, se mantienen estructuras de posesión para consumir y aparentar, preservando una estructura jerárquica de las relaciones, donde la obediencia en el hogar juega un papel crucial que fomenta el individualismo, la soledad, las adicciones, la indiferencia, el aburrimiento, entre otros.

Figuroa Gómez (2018) en su trabajo de investigación denominado **“Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de Jefatura por primera vez en su carrera”**. El objetivo principal del estudio era distinguir los elementos que influyen en el desempeño laboral de un grupo de empleados que han sido ascendidos a un puesto gerencial o jefaturas por primera vez a lo largo de sus carreras. La muestra utilizada para la investigación incluyó a treinta empleados de varias empresas, con un rango de edades entre los 20 y 25 años, ambos sexos y con un nivel de educación que va desde el bachillerato hasta la maestría. La conclusión principal basada en los datos obtenidos fue que la responsabilidad y la comunicación son los dos factores más recurrentes que pueden afectar significativamente el desempeño laboral.

Para Rivas Lino (2019) en su estudio titulado **“Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa San Pablo, Santa Elena, Ecuador, 2018”**, planteó investigar la correlación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de dicha institución, para ello utilizó un método cuantitativo y se aplicaron diversas técnicas y estrategias estadísticas para recoger datos, que fueron cruciales para la investigación científica y para validar las hipótesis previamente establecidas. Los hallazgos del estudio indicaron que el 53% de las relaciones entre los docentes era positiva generando así que el 93% del desempeño laboral sea satisfactorio. También se encontró una relación importante entre estas dos variables.

➤ **Contexto Nacional**

El autor Vargas Aguilar (2018), llevo a cabo un estudio titulado **“Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018”**. Se propuso describir las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los empleados de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay en 2018. En donde se reveló que, el 75% de los empleados creían que existía una buena comunicación verbal dentro de la Gerencia de Infraestructura, lo que favorece las relaciones interpersonales. Además, el 80% de

los encuestados opina que el trabajo en equipo mejora el rendimiento laboral dentro de la institución.

Para Villena Ynfantes (2018) con su investigación titulada “**Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018**”, se planteó examinar la correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en la empresa mencionada. Se usó un diseño de investigación sin experimentación, correlacional y transversal con un enfoque cuantitativo. Los resultados del estudio mostraron una conexión moderada entre el ambiente laboral y el desempeño de los empleados en términos de eficiencia, eficacia y productividad en la empresa Reyser Ing. SRL.

Los autores Huayta Espejo, Edwin Gino; Et. Al (2018) en su tesis conjunta denominada “**Clima laboral y el desempeño del personal de la empresa Ingenieros civiles y contratistas 10 generales S.A; Lima 2016**” tuvieron como objetivo explicar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores, bajo las tres dimensiones que son comunicación, remuneración y capacitación. La investigación es de carácter descriptivo. A manera de conclusión, descubrió que el ambiente tiene un impacto positivo en el rendimiento de los empleados de ICCGSA.

➤ **Contexto Local**

Para Venturo Lopez (2019), autor de la investigación “**Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019**”, el objetivo de este estudio fue explorar la correlación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento del personal profesional de enfermería en la Clínica Good Hope. Para ello utilizó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, correlacional y transversal. Al analizar los resultados pudo encontrar que un 62.7% de los enfermeros tuvieron relaciones interpersonales medianamente desfavorables, el 22% medianamente favorables, el 12,7% desfavorables y solo el 2,5% favorables. Además, el 59,3% tuvo un desempeño laboral regular mientras

que el 25,4% bueno y el 15,3% deficiente.

Bruno Espinoza, Lizbeth Karina y Pusari Silvestre, Elizabeth (2020) en su estudio denominado **“Relaciones Interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Essalud, Lima, 2019”**, se centró en esclarecer la correlación entre las variables mencionadas.

Los autores optaron por un diseño no experimental, transversal, prospectivo y analítico con un enfoque cuantitativo. La población a participar fue de 98 enfermeros seleccionados previamente a través de un muestreo no probabilístico. El estudio concluyó que existe una influencia entre las variables estudiadas, por lo que se aceptó la hipótesis de planteada.

Ayala Díaz (2019) autor de la tesis titulada **“Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Gerencia de Personas Naturales y Jurídicas de SUNARP-Sede Lima, 2018.”**, tuvo por objetivo de estudio explorar la posible correlación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral; en donde el autor utilizó un diseño no experimental con un enfoque descriptivo correlacional para la investigación, y se estudió a una población de 82 trabajadores de la institución.

A modo de conclusión, si existe una fuerte y significativa correlación positiva entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación (Rho) de 0,898 y un nivel de significancia de 0,00, es decir, menor a 0,05 al 100%. Esto confirma que mientras exista un grato ambiente interpersonal habrá un mayor rendimiento laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 RELACIONES INTERPERSONALES

Teoría de las Relaciones Humanas

Esta teoría fue impulsada por el psicólogo Elton Mayo, quien fue una gran referencia para el estudio de las relaciones humanas. La teoría se desarrolla en Estados Unidos durante la cuarta década del siglo XX y, surge para igualar la relación entre los trabajadores y gerentes de las empresas, en contraposición a la teoría clásica que consideraba a los trabajadores como máquinas en lugar de personas.

La teoría comenzó a centrarse en el trato hacia las personas dentro de las organizaciones, para aumentar su autonomía y confianza, y para dar a los empleados cierta autoridad para realizar sus tareas.

La teoría señala que la parte humana es crucial en el contexto de una organización y tras varios años de estudio concluyó 4 cosas que han perdurado a lo largo del tiempo:

- Los empleados deben ser considerados miembros del grupo.
- El sentido de pertenencia es más vital que un buen salario y condiciones laborales.
- Los grupos que son informales en el trabajo tienen un impacto significativo en su comportamiento.
- Los directivos deberían tener en cuenta las necesidades sociales

Teoría del apego

Es una teoría psicológica desarrollada por el psicólogo John Bowlby, estudiada a lo largo de los años por varios autores, esto ha permitido que pueda ser aplicada a diferentes contextos, incluido el laboral y se ha demostrado que puede ser de gran utilidad para entender las relaciones interpersonales.

La teoría sugiere que las relaciones laborales pueden verse influenciadas por la manera en que las personas establecen y mantienen vínculos emocionales con las demás personas a su alrededor. Por otro lado, las personas con relaciones

inseguras o conflictivas pueden sentirse estresadas, ansiosas e insatisfechas laboralmente.

Existen 4 tipos o estilos de apego que pueden influir en las relaciones laborales:

- Apego seguro: las personas con este tipo de apego suelen sentirse cómodos con la cercanía emocional y la dependencia mutua; además son capaces de confiar y buscar apoyo cuando lo necesiten.
- Apego ansioso - preocupado: suelen ser personas que se preocupan por ser rechazados o abandonados, lo que los lleva a ser dependientes y a menudo buscan la aprobación de los demás.
- Apego evitativo: las personas con este tipo de apego suelen ser más distantes a tal punto de evitar la cercanía emocional y están menos dispuestas a establecer relaciones laborales cercanas pues tienden a tener dificultades para confiar en los demás.
- Apego temeroso – evitativo: las personas que tienen este tipo de apego pueden temer la cercanía emocional y la dependencia mutua. Pueden sentirse incómodos con la intimidad emocional y pueden tener problemas para confiar en los demás.

Teoría de las relaciones interpersonales

Es conocida también como la teoría del intercambio social y fue desarrollada por el sociólogo George Homans, la cual está basada en el intercambio de recompensas y costos entre las personas.

De acuerdo a esta teoría, las personas son más propensas a mantener relaciones interpersonales si creen que es probable que el intercambio de recompensas y costos continúe en el futuro. En otras palabras, es menos probable que una persona mantenga una relación interpersonal si cree que el intercambio de recompensas y gastos será desigual o que la relación no durará mucho.

Es importante tener presente que la teoría del intercambio social no dice que las personas son egoístas o solo buscan recompensas. Por el contrario, sugiere que las personas son más propensas a mantener relaciones interpersonales si creen

que el intercambio de recompensas y costos es justo y hay una probabilidad razonable de que el intercambio continúe en el futuro.

1.3.2 ROTACIÓN LABORAL

Teoría de la rotación

Desarrollada por el psicólogo social Jack Turner y es mejor conocida como la teoría de la privación relativa, la cual afirma que las personas son más propensas a abandonar una situación o relación si sienten que están recibiendo menos de lo que creen merecer en comparación a otros.

Según la teoría, las personas no solo se basan en su experiencia propia, sino que también comparan su situación con la de los demás y al sentir que percibe menos es muy probable que abandone una situación o relación.

También la teoría sugiere que, si una persona cree que no tiene posibilidades para mejorar su situación o relación es más propenso a abandonarla.

Es importante tener en cuenta que la teoría de la rotación no dice que las personas son egoístas o solo se preocupan por su propia situación. Según él, las personas son más propensas a abandonar una situación o relación si creen que están recibiendo menos de lo que creen que merecen en comparación con otras personas y si creen que tienen pocas oportunidades de mejorar su situación o relación.

Teoría de la motivación

Maslow propone una de las teorías de motivación más reconocidas.

La teoría de la motivación de Maslow señala que, las personas tienen diferentes necesidades, como las básicas (comida, agua) y las más altas (autorrealización). Estas necesidades nos motivan a buscar su satisfacción.

Se basa en una jerarquía de necesidades, agrupadas en una pirámide de cinco niveles: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de amor

y pertenencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.

Maslow sostiene que cada individuo debe cubrir sus necesidades más elementales antes de aspirar a las más elevadas. Por ejemplo, una persona con hambre no puede enfocarse en la autorrealización hasta que haya saciado su apetito. También asegura que el deseo de satisfacer estas necesidades y a medida que las vamos complaciendo servirán de impulso para alcanzar la felicidad y la autorrealización.

Teoría Científica de la Administración

Frederick Taylor, ingeniero mecánico y consultor desarrolló la teoría científica de la administración a inicios del siglo XX. Esta teoría se enfoca en potenciar la eficiencia y la productividad en el entorno laboral a través de técnicas científicas.

Taylor creía que se podía mejorar la eficiencia a través de un análisis y midiendo los procesos de trabajo luego de aplicar un método científico para mejorarlo. Así mismo propuso que los trabajadores debían ser entrenados para realizar tareas específicas de forma eficiente y que los encargados de la supervisión controlaran el trabajo de los empleados para asegurar que estuvieran utilizando los métodos más eficientes.

La teoría también enfatizó que la división del trabajo y la especialización del trabajo son cruciales para aumentar la eficiencia. Taylor sostenía que los empleados que se especializaban en una tarea específica eran más eficientes que aquellos que realizaban múltiples tareas.

A su vez, Taylor, indica que hay 3 tipos de disyunción en las organizaciones (p. 6):

- ✓ De forma voluntaria.
- ✓ De manera voluntaria inevitable.
- ✓ De modo laboral involuntaria o despido.

La teoría científica de la administración ha tenido un impacto en la administración moderna y ha llevado a la adopción de métodos científicos para mejorar la eficiencia y la productividad en el lugar de trabajo. Algunos han criticado su teoría por su enfoque en la eficiencia han expensas de la satisfacción del trabajador.

1.4 Marco Conceptual

DIMENSIONES

1.4.1 RELACIONES INTERPERSONALES

A. Comunicación Interpersonal

Procedimiento en el cual los empleados comparten emociones y datos mediante la comunicación hablada o no hablada. Si ignoramos la comunicación, pueden surgir errores, retrasos y conflictos entre los miembros del grupo de trabajo y el personal. Las relaciones informales pueden tomar el control si no hay una comunicación formal y regulada, creando un ambiente hostil.

B. Actitudes

Se define como la disposición aprendida y duradera que sostiene las respuestas favorables o desfavorables del individuo dentro de una organización (Yáñez et al., 2010).

Existen una gran variedad de conflictos que se han originado por malas actitudes.

C. Confianza del trabajador

La seguridad emocional muchas veces es lo que lleva a pensar al trabajador que la empresa es responsable y se preocupa por el (San Martín, 2013).

D. Buen trato laboral

Un buen trato laboral se define como "la forma en que nos relacionamos con los demás y/o con el entorno" y se refiere a las interacciones que promueven un sentido

mutuo de reconocimiento y valor. Son patrones de interacción interpersonal que producen satisfacción y felicidad en los participantes.

E. Capacidad de Gobernabilidad

Se denomina capacidad de gobernabilidad a la forma como una organización administra los procesos de su negocio, incluidas las costumbres, valores, políticas, reglas y normas para lograr el éxito.

F. Inclusión

Según Schütz (1963), citado por Fritzen (2003) cada individuo que se une a un grupo siente el deseo de ser parte de él cuando no se siente completamente aceptado, incluido o apreciado por los miembros del mismo. En este momento inicial, el individuo se plantea diversas cuestiones: ¿Cómo lograré ser aceptado? ¿Quién me aceptará?, ¿Quién me rechazará?, entre otros.

1.4.2 ROTACIÓN DEL PERSONAL

La rotación de los empleados es esencial para el funcionamiento de una organización.

Se refiere también al movimiento de personas dentro de la organización y su entorno, describiendo cuántas personas entran y dejan la organización.

La rotación suele reflejarse de forma mensual, trimestral o anual y hace referencia al número de trabajadores que se unen y luego desvinculan de la organización. Chiavenato ha definido a la rotación de personal como: La fluctuación de personal entre una organización y su medio ambiente.

Algunos de los factores que influyen en la alta rotación del personal son:

A. Sueldos y Salarios

Definida por la Ley Federal del Trabajo Art.82 como toda retribución que debe pagar el empleador a sus trabajadores por su labor.

Si bien es cierto se paga de manera quincenal o mensual, este también representa un intercambio entre derechos y responsabilidades que deben ser recíprocas entre el empleador y empleado

B. Prestaciones Laborales

Son aquellos beneficios complementarios al sueldo que son otorgados al trabajador de carácter económico o sociocultural.

En pocas palabras se definiría como el aguinaldo, vacaciones, seguro de salud, entre otros; los cuales son un foco central de las condiciones de empleo.

C. Plan de desarrollo y carrera

Es aquel procedimiento encaminado a generar una serie de conductas que ayuden y apoyen al profesional y potencien su competencia.

En consecuencia, los programas de desarrollo de empleados sugieren que todo directivo debe recibir apoyo para mejorar su desempeño y evitar la obsolescencia profesional, independientemente del desempeño actual de sus funciones. Robert Craig y R. Bittel Lester (1989).

D. Clima Laboral

El entorno laboral se define como el ambiente humano y físico en el que se lleva a cabo el trabajo.

El comportamiento de las personas, la manera en que trabajan y se relacionan, el

trato que recibe de su superior, la relación entre los trabajadores e incluso con clientes externos van conformando el denominado Clima Laboral.

A su vez se define como la “expresión o percepción” que los trabajadores y directivos tienen de la organización de la cual hacen parte, la cual se ve relacionado directamente con el desempeño de la organización.

E. Higiene y Seguridad Laboral

En términos de riesgos laborales y prevención, la higiene laboral hace referencia a las normas y procedimientos para proteger la salud física y mental del trabajador. Por otro lado, la seguridad laboral implica medidas para prevenir accidentes que pueden resultar en la suspensión del trabajo o incluso en tragedias.

F. Motivación Laboral

La motivación laboral definida como el conjunto de factores y estímulos que impulsan a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismos en su desempeño laboral.

1.5 Formulación del Problema.

¿Existe una correlación entre la rotación laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores del área administrativa de una empresa privada, Lince, 2022?

1.6 Justificación e importancia del estudio.

Justificación teórica: mi investigación a realizar va a permitir establecer la correlación entre las relaciones interpersonales y el impacto que están puedan tener en la rotación del personal, pues en la empresa no ha habido investigaciones previas de estas dos variables, la cual podrá aportar y servirá de referente para futuras investigaciones en el campo administrativo; así también aportará al área específica de reclutamiento y los objetivos trazados que puedan tener respecto a la rotación del personal.

Justificación metodológica: se utilizará una metodología científica para una investigación cuantitativa y de diseño no experimental.

Los instrumentos que se utilizarán serán adaptados, los mismos que serán validados por los expertos mediante el método Alpha de Cronbach

Justificación practica: esta investigación permitirá contribuir a reducir la rotación del personal en el área administrativa, contribuyendo así a la mejora de la organización y poder encaminarla a cumplir su visión y misión.

Importancia del estudio

Según el diseño de la investigación se podrá conocer y analizar las relaciones interpersonales y el impacto que tienen en la rotación laboral en cuanto al sector privado.

Los resultados de este estudio van permitir a los trabajadores identificar las relaciones interpersonales que practican en el centro de trabajo y como podría afectar su permanencia, con la confianza de que la investigación motivará a los profesionales a tener un mejor desenvolvimiento y sobre todo que puedan realizar planes y programas de intervención que permitan modificar los factores de riesgo para la institución.

1.7 Hipótesis.

1.7.1 General

- Existe una correlación entre las relaciones interpersonales y la rotación laboral en el personal administrativo de una empresa privada en Lince, 2022.
- No existe correlación entre las relaciones interpersonales y la rotación laboral en el personal administrativo de una empresa privada en Lince, 2022.

1.8 Objetivos

1.8.1 Objetivo General

Determinar la correlación entre relaciones interpersonales y la rotación laboral en el personal administrativo de una empresa privada en Lince, 2022.

1.8.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de relaciones interpersonales que presentan el personal administrativo de una empresa privada.
- Demostrar el nivel de rotación laboral que se da en el personal administrativo de una empresa privada.
- Establecer la relación entre la dimensión comunicación interpersonal y la variable rotación laboral.
- Descubrir la relación entre la dimensión actitudes y la variable rotación laboral.
- Mostrar la relación entre la dimensión confianza del trabajador y la variable rotación laboral.
- Indicar la relación entre la dimensión buen trato laboral y la variable rotación laboral.
- Distinguir la relación entre la dimensión inclusión y la variable rotación laboral

II. MATERIAL Y MÉTODOS

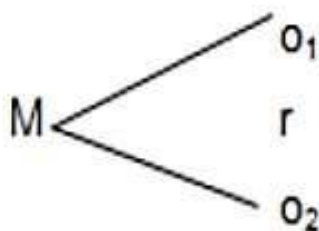
2.1 Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1 Tipo de investigación

La investigación que se realizará es de tipo descriptiva pues según Cazau, (2006) en toda investigación descriptiva se deben seleccionar algunas situaciones, conceptos o variables y medir cada una de ellas manera independiente, precisamente para describirlas. Este tipo de estudio busca especificar las propiedades de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno. Adicionalmente, tiene la capacidad de recolectar datos en una sola instancia, y de la misma manera, permite la descripción de variables para el análisis de su impacto en un momento dado.

2.1.2 Diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018), el estudio se realiza sin la alteración intencional de las variables, y los fenómenos solo se ven en sus ambientes naturales para el análisis, por lo cual será de tipo no experimental. Adicionalmente, de acuerdo a su alcance temporal, este estudio es de corte transversal debido a que la información se recolectó en un solo punto en el tiempo. El esquema a usar será el siguiente:



M = Personal administrativo de una empresa privada.

O1 = Relaciones Interpersonales.

O2 = Rotación del personal.

r = Relación entre O1 y O2.

2.2 Población, Muestra y Muestreo

2.2.1 Población

La población de esta investigación está integrada por 83 personas, entre los cuales la conforman jóvenes dentro del rango de edad de 20 a 26 años, adultos entre 27 a 59 años y, adultos mayores de 60 a más años.

2.2.2 Muestra

Según definiciones de Hernández y Mendoza (2018), la muestra es un subconjunto representativo de la población.

Según la fórmula:

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

n = tamaño de la muestra

Z = 1.96 valor de la distribución normal

N = Población administrativa de la empresa.

E = 5% de error de tolerancia

p = 0,5

q = 0,5.

Al sustituir los valores quedaría de la siguiente manera:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5 \cdot 0.5) 83}{0.05^2 (83 - 1) + 1.96^2 (0.5 \cdot 0.5)}$$

n = 68 personas

Nota. Para esta muestra solamente se utilizaron las respuestas de 40 personas por motivos administrativos y de tiempo puesto que se realizó entre los meses de noviembre y diciembre, tiempo en el que los trabajadores de las diversas áreas se encuentran con mayor carga laboral debido a los cierres y entrega de balances anuales.

2.2.3 Muestreo

Se utilizará un muestreo probabilístico ya que cada componente del universo posee la misma posibilidad de ser seleccionado para la muestra.

2.3 Variables y Operacionalización.

Variable Independiente: RELACIONES INTERPERSONALES

Para cuantificar la variable mencionada hemos utilizado un cuestionario de 18 preguntas basadas en las dimensiones:

- *Comunicación Interpersonal.*
- *Actitudes.*
- *Confianza del trabajador.*
- *Buen trato laboral.*
- *Capacidad de Gobernabilidad.*
- *Inclusión.*

Para analizar los resultados se usará la escala de Likert la que estará elaboradora y adaptada por la misma autora de esta investigación.

Variable Dependiente: ROTACIÓN DE PERSONAL

En base a los resultados conseguidos de la primera encuesta, para esta variable se utilizará un cuestionario tipo Likert de cuatro alternativas donde el mínimo será equivalente 0 y el máximo valdrá 3.

La opción de respuesta nunca (esto no ha pasado en nuestra relación) corresponde a 0, el valor para la opción de rara vez (únicamente ha sucedido en 1 o 2 ocasiones) equivale a 1, mientras que, a la categoría a veces (ha ocurrido entre 3 y 5 veces) se le asignó el valor de 2 y la opción frecuentemente (se ha producido en 6 o más ocasiones) corresponde al valor de 3.

El instrumento consta de una escala de:

- Sueldos y salarios.
- Prestaciones laborales.

- Plan de desarrollo y carrera.
- Clima Laboral.
- Higiene y Seguridad Laboral.
- Motivación laboral.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Recolectaremos los datos a través de una encuesta a todo el personal administrativo ubicado en ambas sedes, con esta técnica se pretende recibir los datos de una parte del universo del estudio (Gallardo, 2017).

2.4.2 Instrumentos

Utilizaremos una escala valorativa tipo Likert o escala Likert, según Gallardo (2017) este grupo de preguntas como instrumento es utilizada para recabar datos con respecto a la finalidad del estudio.

2.4.3 Procesamiento de análisis de datos

Los datos numéricos fueron sistematizados en una matriz Excel, esta se constituye en el insumo a procesar con el SPSS v26. Con ello, se realizó el análisis descriptivo (distribución de frecuencias), lo que implica que los datos tengan que ser sistematizados y tabulados, tendrán que ser presentados mediante tablas y figuras. Ahí deben expresarse porcentajes de nivel alto, medio y bajo.

Por su parte, el análisis inferencial se ocupa de la prueba de normalidad y contrastación de hipótesis. El coeficiente de correlación fue determinado por la prueba de normalidad luego de comprobar si los datos tienen normalidad o no. Además, las evidencias estadísticas fueron las que decidieron si las hipótesis son respaldadas o quedan cuestionadas. En el caso de la correlación, se presupone que por tratarse de una variable categórica se utilizaría la rho de Spearman.

2.4.4 Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Relaciones interpersonales	Según Bisquerra (2003: 23), define la relación interpersonal como la interacción recíproca entre dos o más individuos. En donde las leyes y las instituciones de la interacción social regulan estas relaciones sociales.	Se va a evaluar la variable utilizando las respuestas del personal administrativo a través de un cuestionario de 18 preguntas que abarcan diferentes dimensiones como: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interpersonal. • Actitudes. • Confianza del trabajador. • Buen trato laboral. • Capacidad de gobernabilidad. • Inclusión. 	Comunicación Interpersonal	Comunicación entre compañeros de trabajo de manera amical y respetuosa.	Escala ordinal- Escala tipo Likert
			Actitudes	Comportamiento en el trabajo y que forma parte de cada uno.	
			Confianza del trabajador	Capacidad de sentirse respaldado y saber que va a contar con cada uno.	
			Buen trato laboral	Sentimiento de reconocimiento y valoración.	
			Capacidad de gobernabilidad	Habilidad para tomar decisiones estratégicas.	
			Inclusión	Sentido de pertenencia.	
Rotación laboral	Según Chiavenato (2009), la rotación de personal se refiere a cuando algunos empleados se van y son reemplazados por otros. La salida de personal puede ser voluntaria (renuncia) o involuntaria (despido).	Para evaluar la variable, se utilizarán las respuestas del personal administrativo en diferentes dimensiones como: <ul style="list-style-type: none"> • Sueldos y salarios. • Prestaciones laborales. • Plan de desarrollo y carrera. • Clima laboral. • Higiene y seguridad laboral. • Motivación laboral. 	Sueldos y salarios	Retribuciones.	Escala ordinal
			Prestaciones laborales	Beneficios complementarios.	
			Plan de desarrollo y carrera	Crecimiento profesional y capacitaciones.	
			Clima Laboral	Medio ambiente que se desarrolla en el trabajo.	
			Higiene y Seguridad Laboral	Prevención de riesgos.	
			Motivación laboral	Impulsos internos para incentivar.	

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en tablas y figuras

3.1.1 Datos Sociodemográficas

Tabla 1

Análisis Descriptivo de la Muestra de Estudio

Variables Sociodemográficas		
Sexo	f	%
Masculino	46	54.8
Femenino	38	45.2
Edad	f	%
De 21 a 26 años	14	16.7
De 26 a 31 años	27	32.1
De 32 a 36 años	22	26.2
De 37 a años	21	25
Grado académico	f	%
Ninguno	12	14.3
Bachiller	50	59.5
Licenciado	16	19
Magister	6	7.1
TOTAL	84	100

Nota. Como podemos observar en este análisis descriptivo de la muestra el mayor número de trabajadores se encuentra en el grupo de 26 a 31 años y, además, el mayor grado de instrucción que se encuentra en de las personas con un Bachiller académico.

Figura 1

Distribución de la muestra según sexo

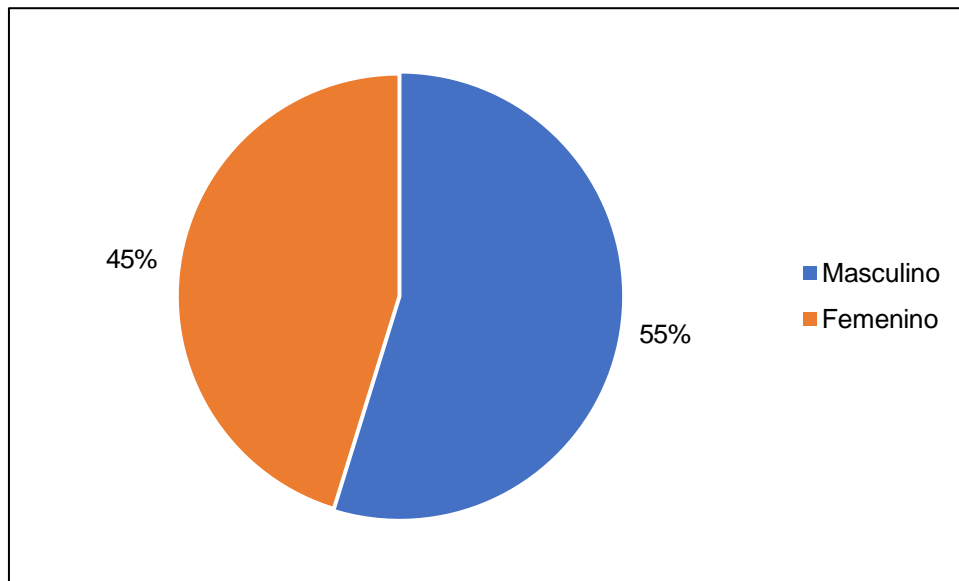


Figura 2

Distribución de la muestra según edad

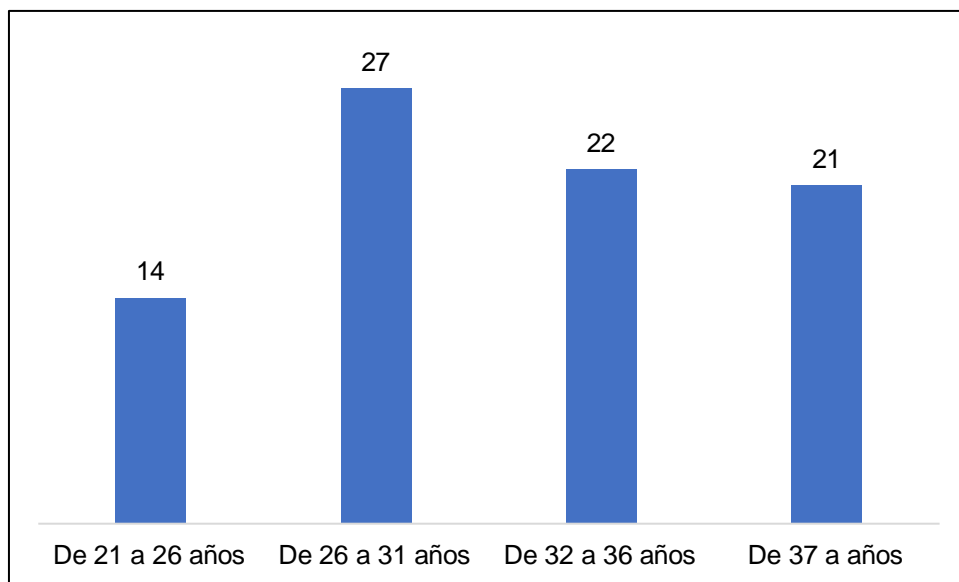
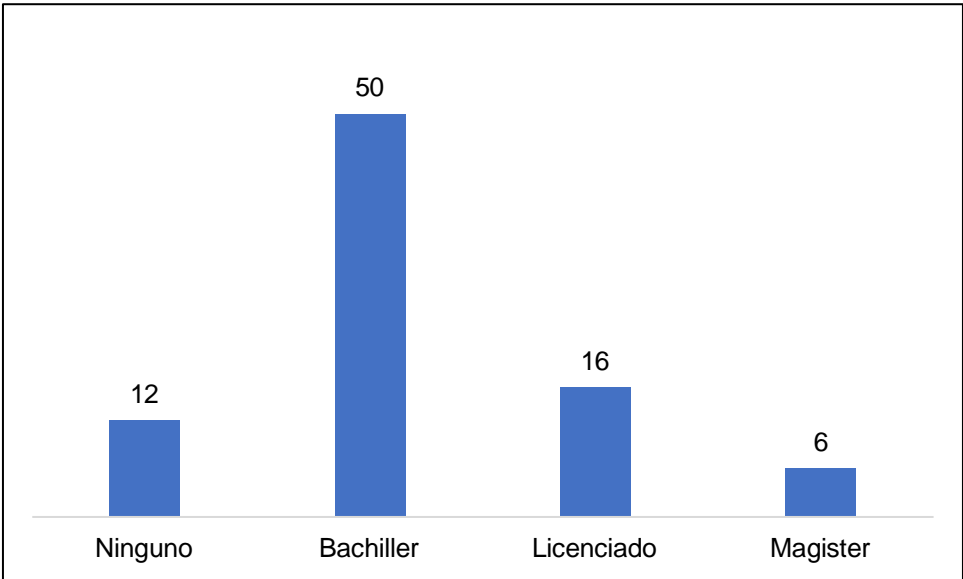


Figura 3

Distribución de la muestra según grado académico

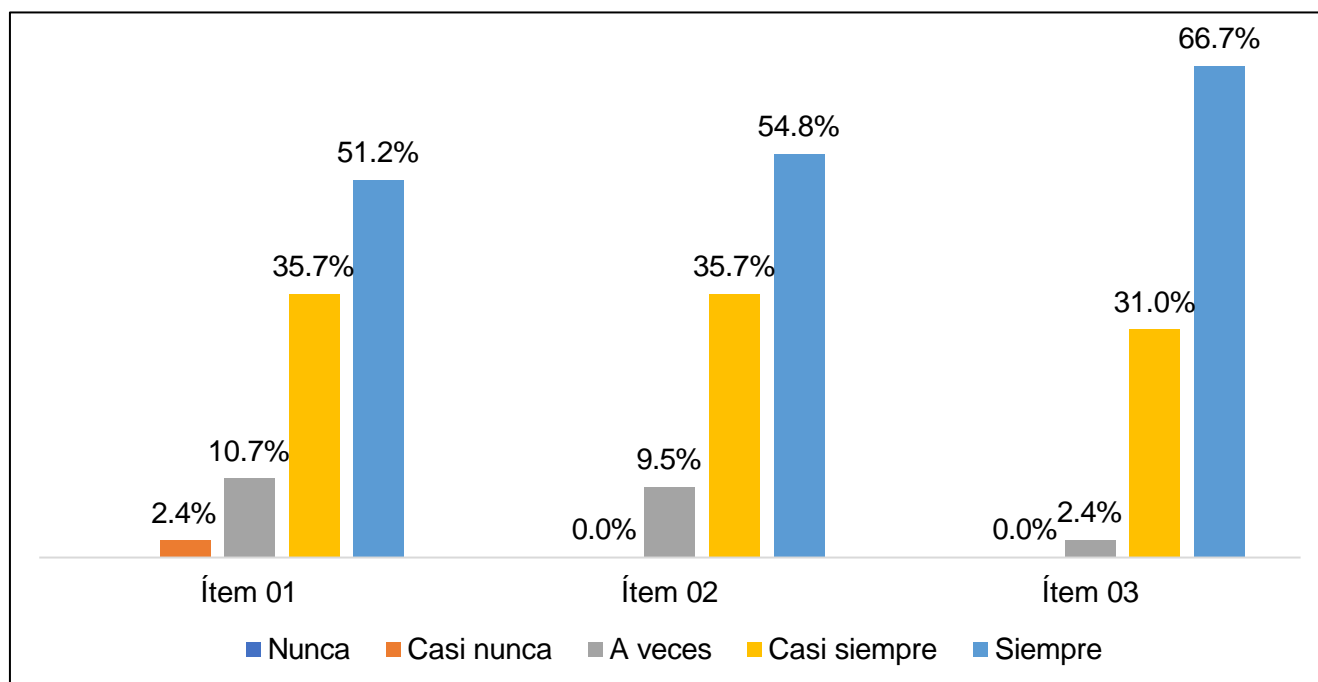


3.1.2 Relaciones Interpersonales

Tabla 2

Comunicación Interpersonal

Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Mis compañeros emplean un tono de voz adecuado para comunicarse?	0	0	2	2.4	9	10.7	30	35.7	43	51.2
¿Existe un trato cordial y amistoso?	0	0	0	0	8	9.5	30	35.7	46	54.8
¿Mantiene un diálogo de manera correcta y adecuada?	0	0	0	0	2	2.4	26	31	56	66.7

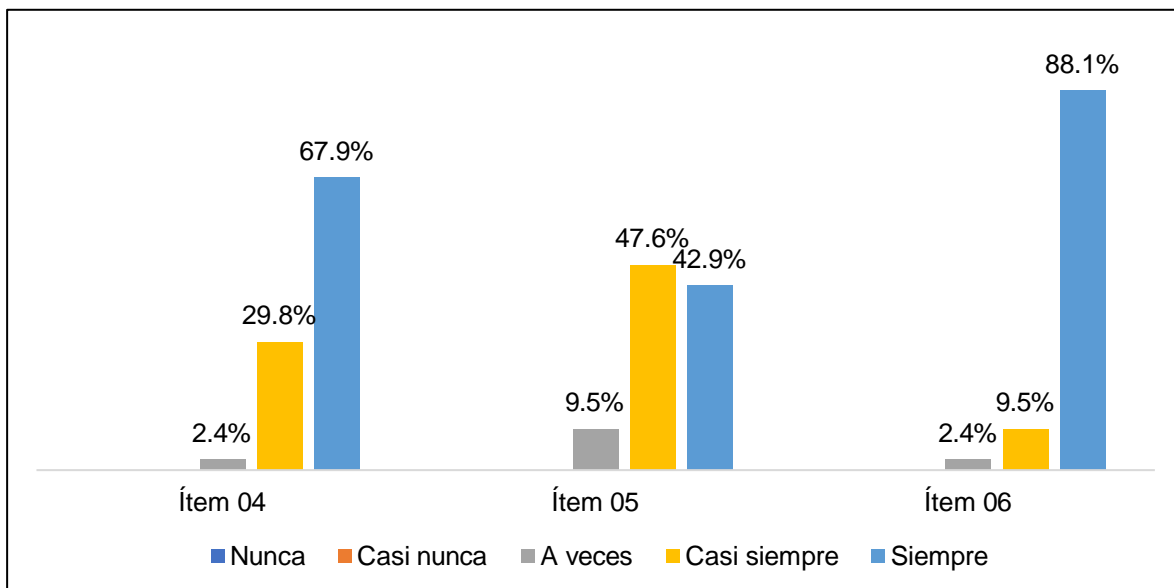


Nota. Según el estudio el mayor porcentaje fue de 66.7% donde se indica que, siempre mantiene un dialogo correcto y adecuado con sus compañeros de trabajo.

Tabla 3

Actitudes

Dimensiones / Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Acepta con responsabilidad sus errores y no buscas culpar a alguien más?	0	0	0	0	2	2.4	25	29.8	57	67.9
¿Planifica con tiempo sus actividades y cómo las realiza?	0	0	0	0	8	9.5	40	47.6	36	42.9
¿Muestra alegría y satisfacción por los logros de sus compañeros y equipo en general?	0	0	0	0	2	2.4	8	9.5	74	88.1

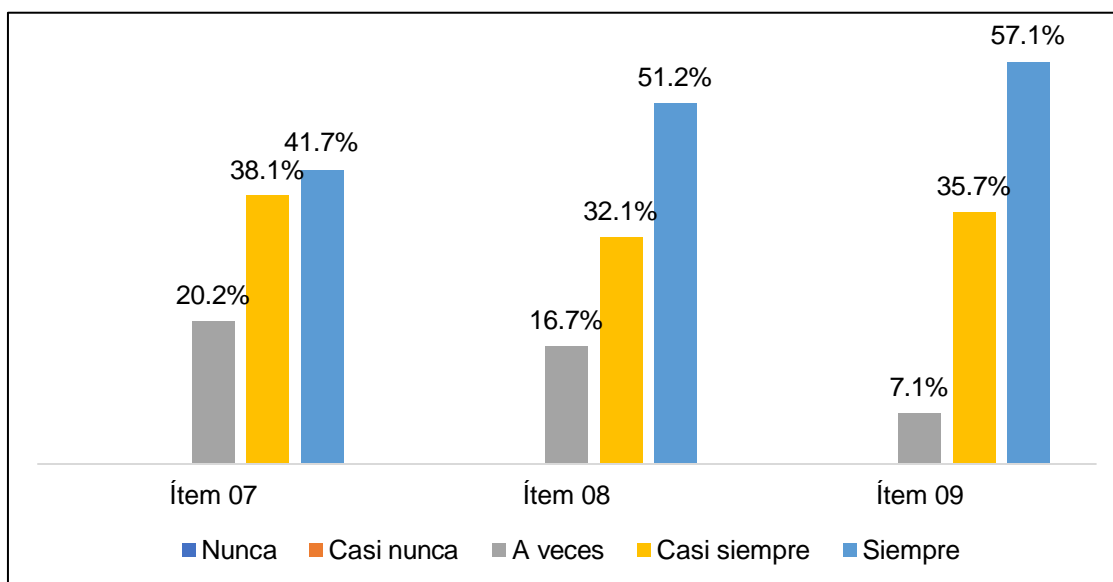


Nota. Vemos que, el 88.1% muestra siempre alegría por los logros de sus compañeros y de su equipo de trabajo en general.

Tabla 4

Confianza del trabajador

Dimensiones / Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Se siente respaldado por su equipo de trabajo ante cualquier imprevisto?	0	0	0	0	17	20.2	32	38.1	35	41.7
¿Confía en su equipo de trabajo?	0	0	0	0	14	16.7	27	32.1	43	51.2
Si se encuentra en un problema, ¿sabe a dónde acudir para encontrar una solución?	0	0	0	0	6	7.1	30	35.7	48	57.1

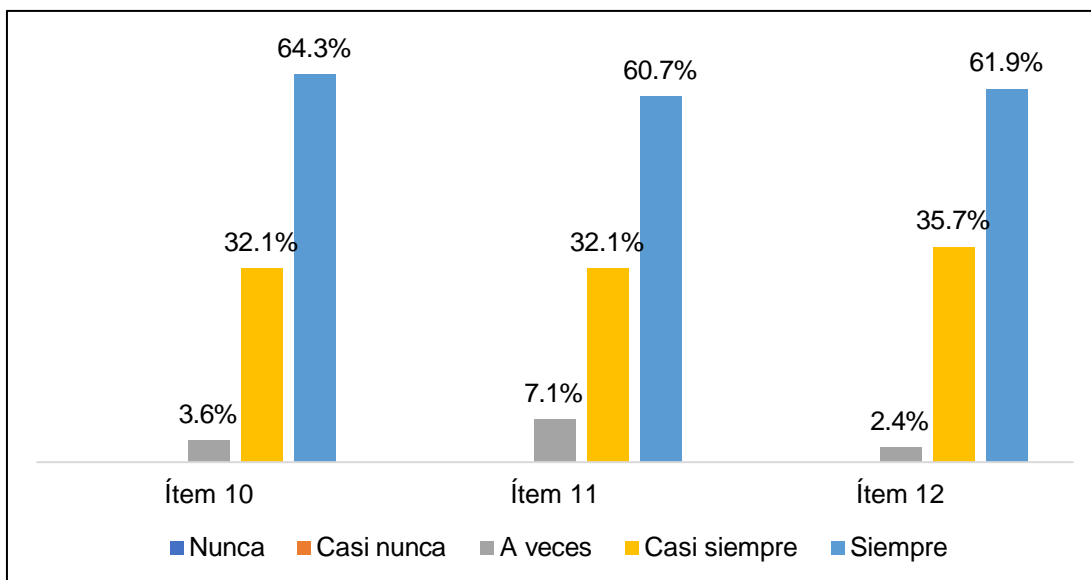


Nota. Podemos ver que, 57.1% sabe siempre a donde acudir en caso de algún problema o dificultad que se pueda presentar.

Tabla 5

Buen trato laboral

Dimensiones / Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Recibe un buen trato dentro de la organización?	0	0	0	0	3	3.6	27	32.1	54	64.3
¿Expresa verbalmente y de manera correcta lo que siente en relación con los otros?	0	0	0	0	6	7.1	27	32.1	51	60.7
¿Apoya verbalmente el trabajo de otros, aplaudiendo aquello que le gusta o expresando su apreciación en forma privada?	0	0	0	0	2	2.4	30	35.7	52	61.9

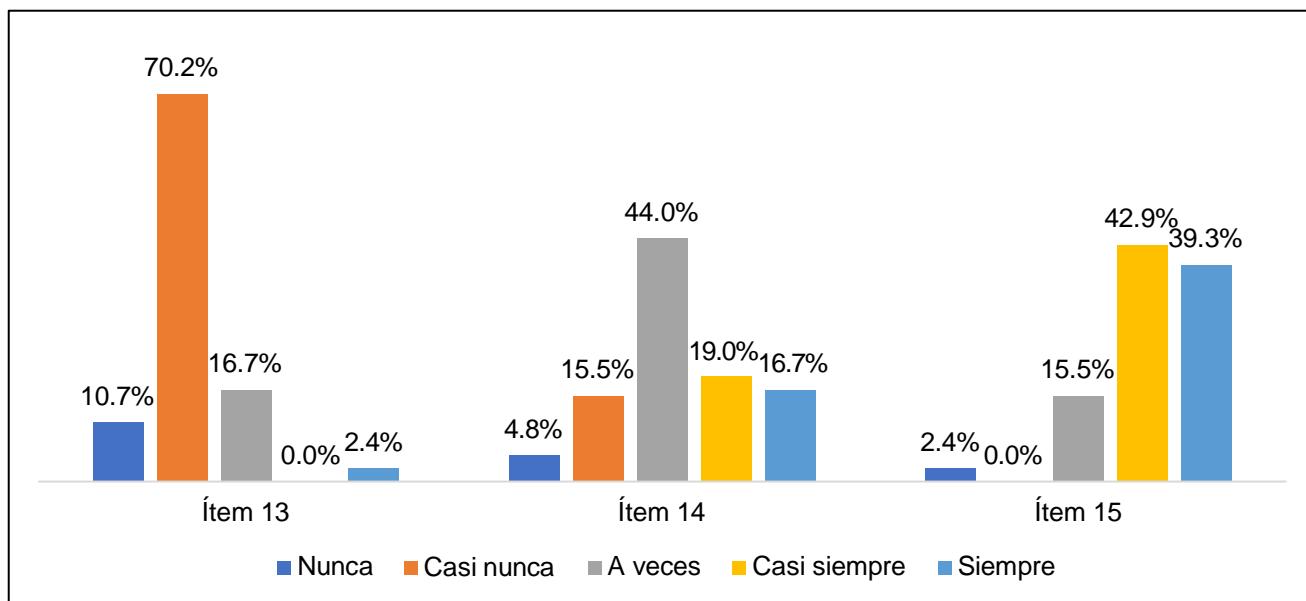


Nota. El 64.3% siempre recibe un buen trato dentro de la empresa.

Tabla 6

Capacidad de Gobernabilidad

Dimensiones / Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Necesita que alguien le diga lo que tiene que hacer?	9	10.7	59	70.2	14	16.7	0	0	2	2.4
¿Se siente bien/cómodo cuando otros buscan el mando?	4	4.8	13	15.5	37	44	16	19	14	16.7
¿Acepta la rotación del mando y demás funciones dentro del grupo?	2	2.4	0	0	13	15.5	36	42.9	33	39.3

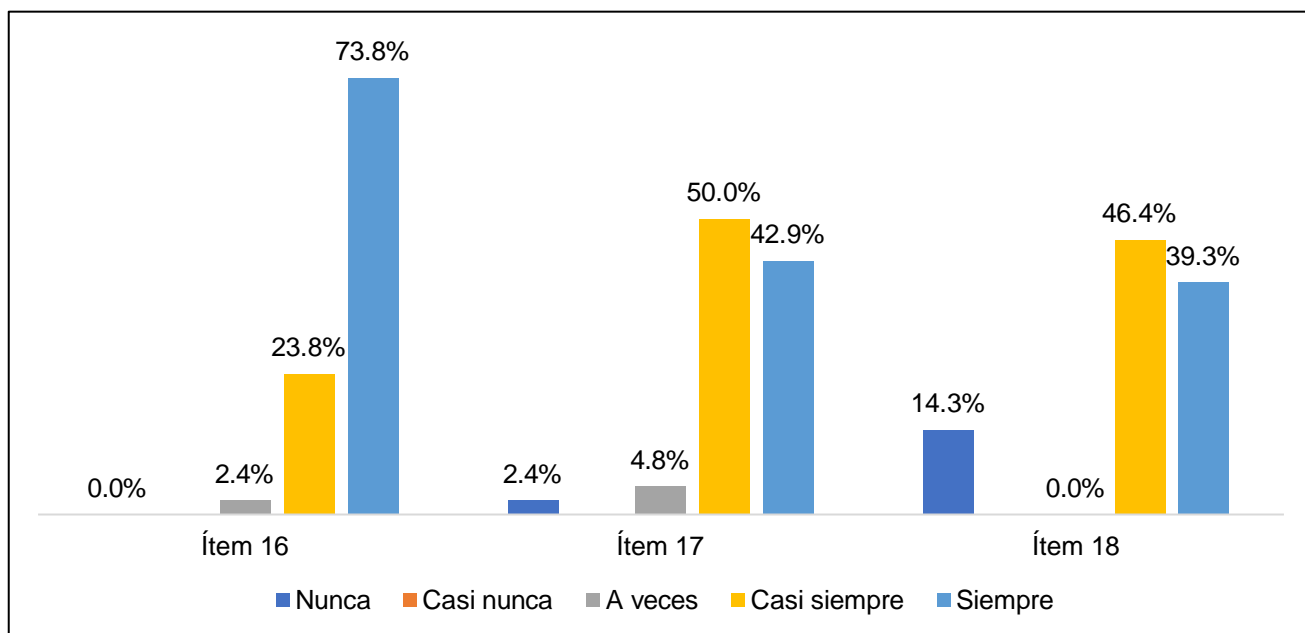


Nota. En la dimensión capacidad de gobernabilidad podemos ver que el 70.2% casi nunca necesita de alguien que le indique sus funciones o que es lo que debe hacer.

Tabla 7

Inclusión

Dimensiones / Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Se siente aceptado dentro de su equipo de trabajo?	0	0	0	0.0	2	2.4	20	23.8	62	73.8
¿Existe lealtad y sentido de pertenencia organización/en su equipo de trabajo?	2	2.4	0	0	4	4.8	42	50	36	42.9
¿En su organización, las necesidades de cada persona son reconocidas y aceptadas?	12	14.3	0	0	0	0	39	46.4	33	39.3



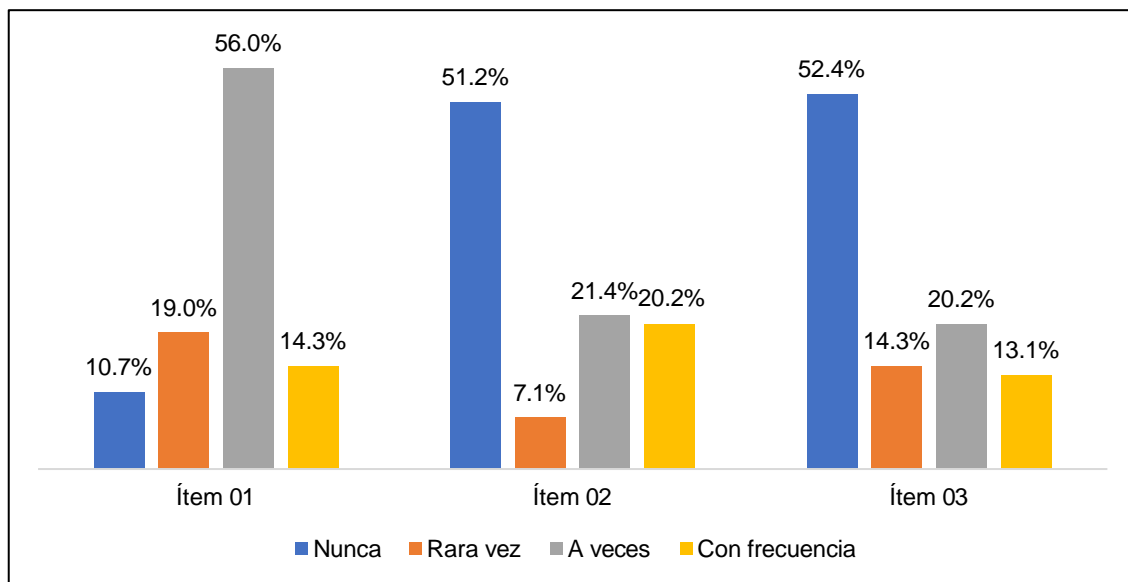
Nota. En la dimensión inclusión se puede apreciar que el 73.8% siempre se siente aceptado dentro de su equipo de trabajo, mientras que, un 50% piensa que casi siempre existe un sentido de lealtad y pertenencia.

3.1.3 Rotación del personal

Tabla 8

Sueldos y salarios

Dimensiones / Ítems	Nunca		Rara vez		A veces		Con frecuencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Considera que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	9	10.7	16	19	47	56	12	14.3
¿Ha recibido un ascenso en los últimos meses?	43	51.2	6	7.1	18	21.4	17	20.2
¿Ha recibido algún tipo de incentivo?	44	52.4	12	14.3	17	20.2	11	13.1

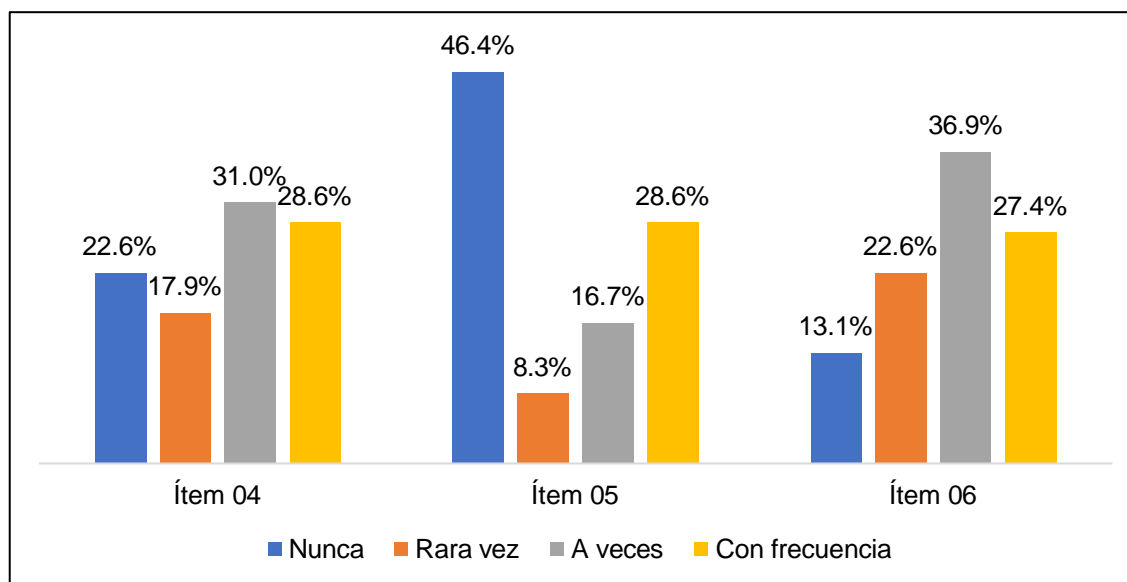


Nota. Según el análisis, el 52.4% nunca ha recibido algún tipo de incentivo por su labor.

Tabla 9

Prestaciones Laborales

Dimensiones / Ítems	Nunca		Rara vez		A veces		Con frecuencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Recibe beneficios justos en relación con el trabajo que realiza?	19	22.6	15	17.9	26	31	24	28.6
¿Recibe beneficios equitativos en relación con el trabajo que realiza?	39	46.4	7	8.3	14	16.7	24	28.6
¿Ha tenido la opción de ascender a otros puestos?	11	13.1	19	22.6	31	36.9	23	27.4

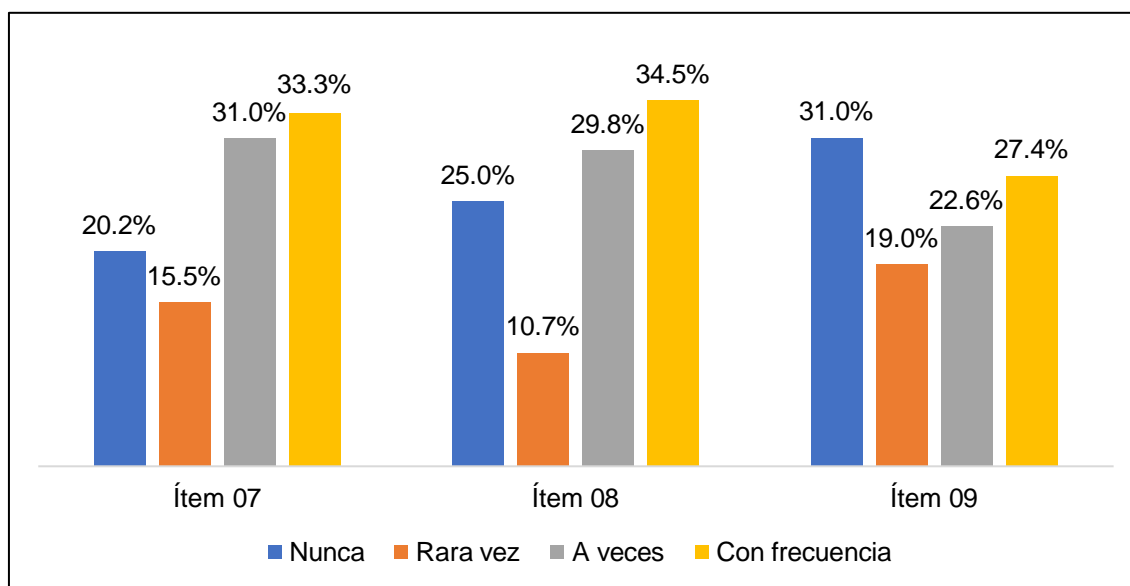


Nota. El 46.4% siente que nunca recibe beneficios equitativos acorde al trabajo que realizan marcando así una gran brecha equitativa.

Tabla 10

Plan de desarrollo y carrera

Dimensiones / Ítems	Nunca		Rara vez		A veces		Con frecuencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
¿La empresa le da dado la oportunidad de desarrollarse profesionalmente?	17	20.2	13	15.5	26	31	28	33.3
¿Ha tenido la oportunidad de tomar la iniciativa de su propio desarrollo profesional dentro de la empresa?	21	25	9	10.7	25	29.8	29	34.5
¿Ha recurrido a sus líderes para pedir consejo sobre su carrera profesional?	26	31	16	19	19	22.6	23	27.4

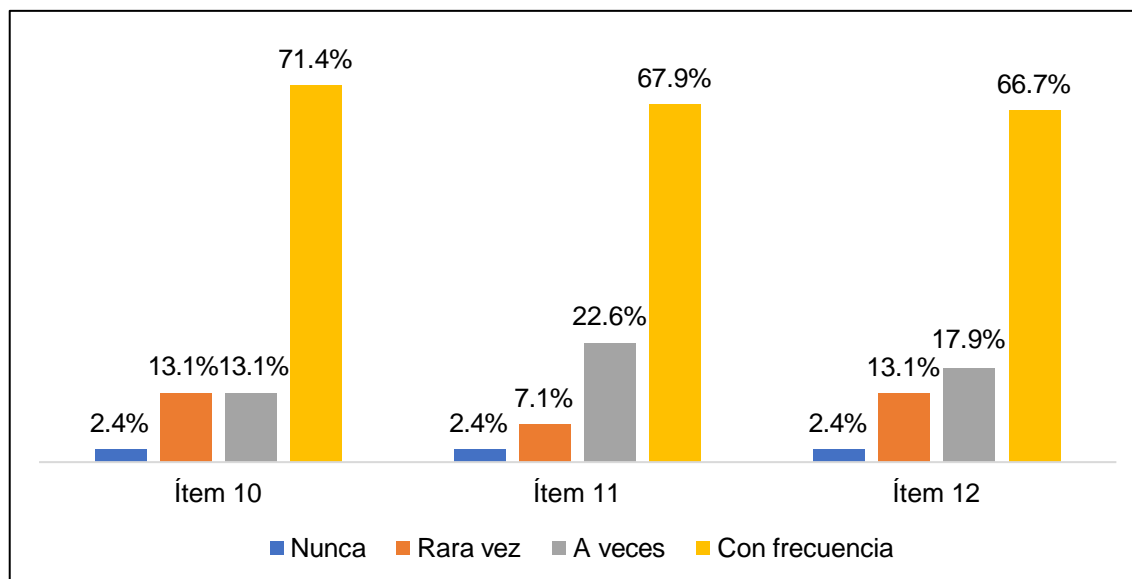


Nota. El 34.5% del personal administrativo con frecuencia ha tenido la oportunidad de tomar la iniciativa de su propio desarrollo profesional. Por otro lado, un 31% nunca ha recurrido a sus líderes para un consejo profesional.

Tabla 11

Clima Laboral

Dimensiones / Ítems	Nunca		Rara vez		A veces		Con frecuencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
¿En los últimos meses el clima en la empresa ha sido positivo?	2	2.4	11	13.1	11	13.1	60	71.4
¿Existe un espíritu de equipo de ayuda y colaboración entre compañeros?	2	2.4	6	7.1	19	22.6	57	67.9
¿Su entorno de trabajo lo estimula e inspira a dar lo mejor de sí?	2	2.4	11	13.1	15	17.9	56	66.7

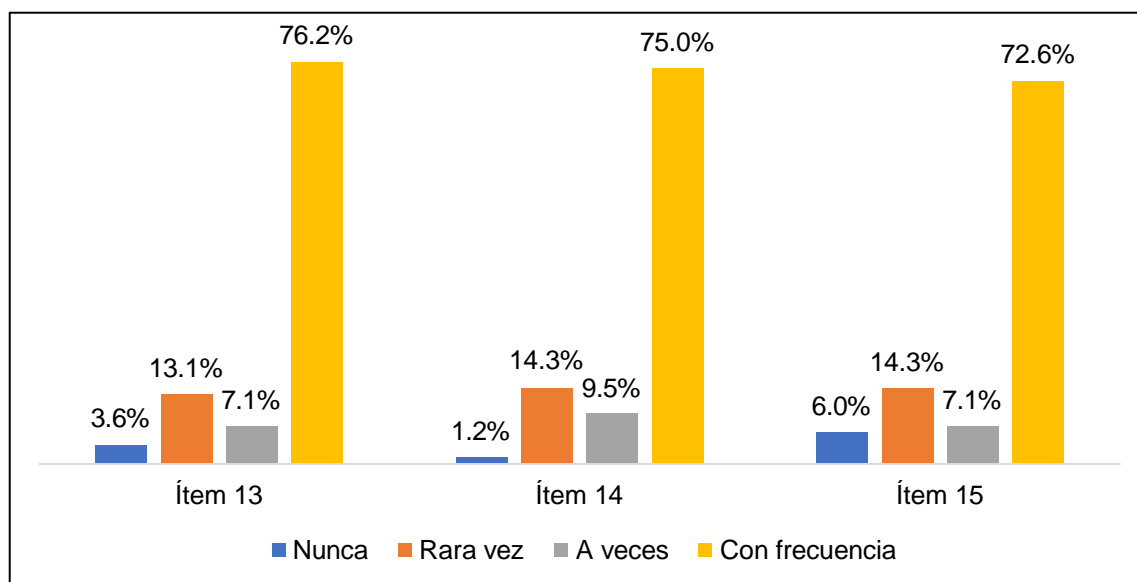


Nota. En esta dimensión, un 71.4% considera con frecuencia que en estos últimos meses el clima ha sido positivo. También un 66.7% de encuestados indica que con frecuencia el entorno de trabajo lo estimula para dar lo mejor de uno mismo.

Tabla 12

Higiene y seguridad en el trabajo

Dimensiones / Ítems	Nunca		Rara vez		A veces		Con frecuencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Recibe capacitaciones obligatorias en salud y seguridad?	3	3.6	11	13.1	6	7.1	64	76.2
¿La salud y la seguridad en el lugar de trabajo se consideran extremadamente importantes?	1	1.2	12	14.3	8	9.5	63	75
¿Existe un comité activo de seguridad y salud que les brinde apoyo y capacitaciones?	5	6	12	14.3	6	7.1	61	72.6

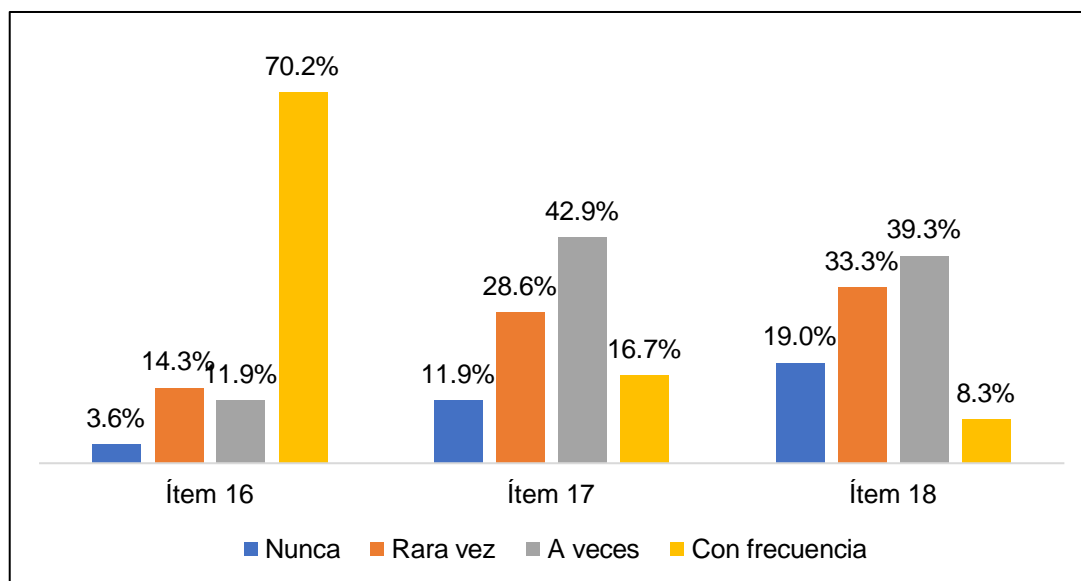


Nota. Podemos indicar que un 76.2% recibe capacitaciones constantes que son obligatorias y por ley; mientras un 75% considera con frecuencia que la salud y seguridad de los trabajadores es muy importante dentro de la empresa.

Tabla 13

Motivación laboral

Dimensiones / Ítems	Nunca		Rara vez		A veces		Con frecuencia	
	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Siente motivación para ir a trabajar diariamente?	3	3.6	12	14.3	10	11.9	59	70.2
¿Ha pensado en tomar otro trabajo, si tuviera la posibilidad?	10	11.9	24	28.6	36	42.9	14	16.7
¿Alguna vez ha deseado renunciar a sus labores?	16	19	28	33.3	33	39.3	7	8.3



Nota. Se aprecia y se afirma según el análisis que, un 70.2% con frecuencia siente motivación para ir a trabajar diariamente.

3.1.4 ANALISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES

Tabla 14

Análisis descriptivo de las Relaciones Interpersonales

Dimensiones	Estadísticos descriptivos				Bajo		Medio		Alto	
	M	DE	Mín.	Máy.	f	%	f	%	f	%
Comunicación interpersonal	10.5	1.5	6	12	6	7.1	49	58.3	29	34.5
Actitudes	10.8	1.2	7	12	12	14.3	44	52.4	28	33.3
Confianza del trabajador	10.1	1.7	6	12	13	15.5	48	57.1	23	27.4
Buen trato laboral	10.7	1.2	7	12	17	20.2	39	46.4	28	33.3
Capacidad de gobernabilidad	6.6	2	1	12	4	4.8	50	59.5	30	35.7
Inclusión	10.3	1.4	7	12	7	8.3	53	63.1	24	28.6

Gráfico 1

Distribución de frecuencia de las Relaciones Interpersonales según niveles

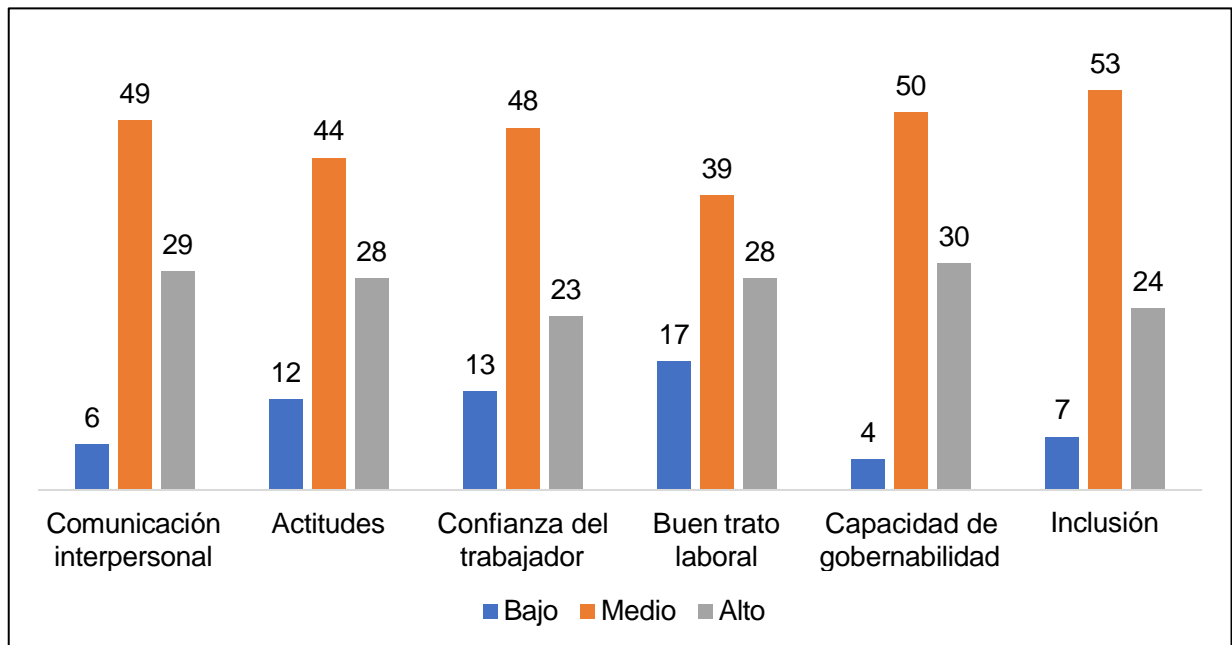
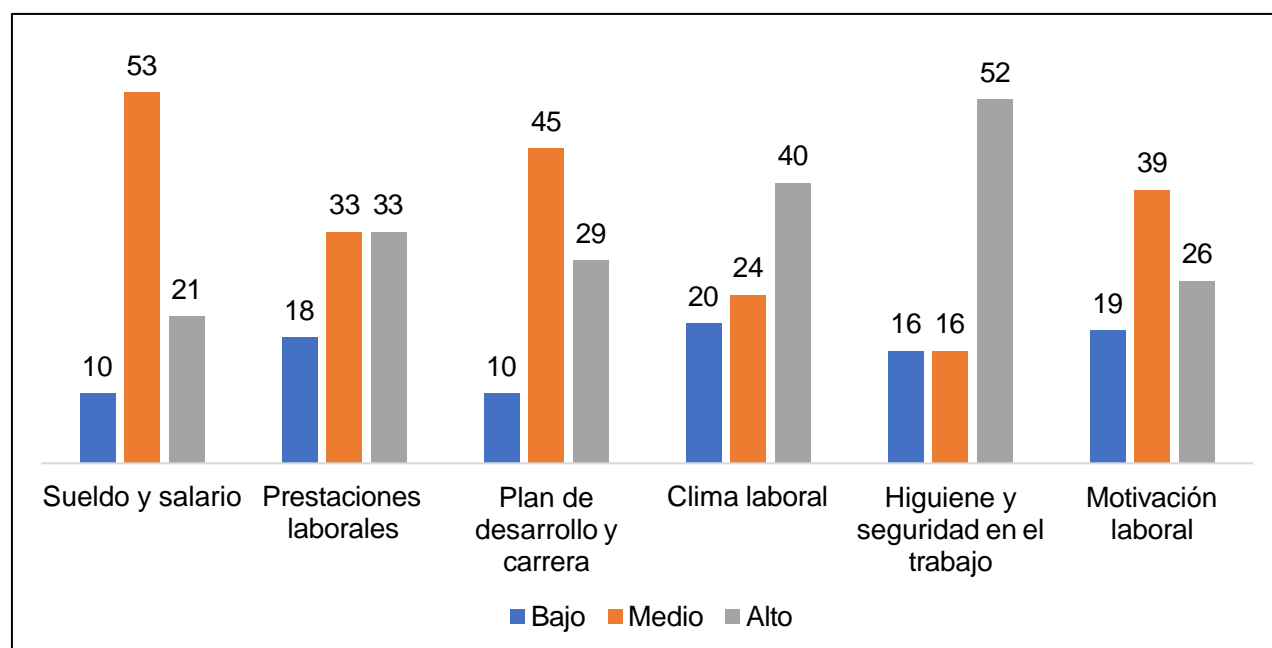


Tabla 15*Análisis descriptivo de la Rotación de Personal*

Dimensiones	Estadísticos descriptivos				Bajo		Medio		Alto	
	M	DE	Mín.	Máx.	f	%	f	%	f	%
Sueldo y salario	3.8	2.1	0	9	10	11.9	53	63.1	21	25
Prestaciones laborales	4.7	2.5	0	9	18	21.4	33	39.3	33	39.3
Plan de desarrollo y carrera	5	2.7	0	9	10	11.9	45	53.6	29	34.5
Clima laboral	7.6	1.8	2	9	20	23.8	24	28.6	40	47.6
Higiene y seguridad en el trabajo	7.6	2.1	2	9	16	19	16	19	52	61.9
Motivación laboral	5.5	1.5	3	9	19	22.6	39	46.4	26	31

Gráfico 2*Distribución de frecuencia de la Rotación de Personal según niveles*

3.1.5 PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Tabla 16

Prueba de normalidad de la variable Relaciones Interpersonales

Dimensiones de las Relaciones Interpersonales	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación interpersonal	0.199	84	.000
Actitudes	0.278	84	.000
Confianza del trabajador	0.152	84	.000
Buen trato laboral	0.24	84	.000
Capacidad de gobernabilidad	0.183	84	.000
Inclusión	0.176	84	.000

^a Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 17

Prueba de normalidad de la variable Rotación de Personal

Dimensiones de la Rotación de Personal	Estadístico	gl	Sig.
Sueldo y salario	.148	84	.000
Prestaciones laborales	.103	84	.028
Plan de desarrollo y carrera	.16	84	.000
Clima laboral	.265	84	.000
Higiene y seguridad en el trabajo	.367	84	.000
Motivación laboral	.147	84	.000

^a Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. El valor de la significancia es $p= 0.000 < 0.005$ para la variable Relaciones Interpersonales mientras que para la variable Rotación del Personal se obtuvo que $p=0.000 > 0.05$ lo cual significa que no hay normalidad en ambos casos. Se concluye entonces que se usará la prueba de correlación de Spearman para ambas variables.

3.1.6 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Tabla 18

Correlación entre las Relaciones Interpersonales y la Rotación de personal

Relaciones Interpersonales		
Rotación laboral	rs	0.173
	Sig.	0.116

Tabla 19

Correlación entre las Relaciones Interpersonales y la Rotación de personal por dimensiones

		Sueldos y salarios	Prestaciones laborales	Clima laboral	Higiene y seguridad en el trabajo	Motivación laboral
Comunicación interpersonal	rs	-0.063	-0.023	.225*	-0.041	0.193
	Sig.	0.569	0.839	0.04	0.711	0.079
Actitudes	rs	-0.079	-0.094	0.096	-0.063	0.099
	Sig.	0.473	0.395	0.383	0.571	0.372
Confianza del trabajador	rs	0.102	0.062	.395**	0.073	0.112
	Sig.	0.357	0.577	0	0.512	0.311
Buen trato laboral	rs	0.024	-0.101	0.096	-0.018	0.159
	Sig.	0.826	0.36	0.383	0.874	0.147
Capacidad de gobernabilidad	rs	-0.043	-0.097	0.201	-0.064	.224*
	Sig.	0.697	0.382	0.067	0.56	0.04
Inclusión	rs	0.138	.219*	0.193	-0.056	0.009
	Sig.	0.209	0.045	0.079	0.613	0.936

Tabla 20*Correlación entre Comunicación Interpersonal y Clima Laboral*

		Clima laboral
Comunicación interpersonal	r_s	.225*
	Sig.	.040

Nota. El coeficiente de correlación rho de Spearman entre Comunicación Interpersonal y Clima Laboral es de ,225; es decir, existe una correlación positiva. Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0,40 que es inferior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. **En consecuencia, existe relación entre las variables estudiadas.**

Tabla 21*Correlación entre Confianza del Trabajador y Clima Laboral*

		Clima laboral
Confianza del trabajador	r_s	.395**
	Sig.	.000

Nota. El coeficiente de correlación rho de Spearman entre confianza del trabajador y clima laboral es de ,395; es decir, existe una correlación positiva.

Por tanto, el valor de la significación bilateral es de 0,00 que es menor al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. En consecuencia, si existe relación entre las variables estudiadas.

Tabla 22

Correlación entre Capacidad de Gobernabilidad y Motivación Laboral

		Motivación laboral
Capacidad de gobernabilidad	r_s	.224*
	Sig.	.040

Nota. El coeficiente de correlación rho de Spearman entre capacidad de gobernabilidad y motivación laboral es de ,224; es decir, existe una correlación positiva. Por tanto, el valor de la significación bilateral es de 0,40 que es menor al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. En consecuencia, si existe relación entre las variables estudiadas.

Tabla 23

Correlación entre Inclusión y Prestaciones Laborales

		Prestaciones laborales
Inclusión	r_s	.219*
	Sig.	.045

Nota. El coeficiente de correlación rho de Spearman entre inclusión y prestaciones

laborales es de ,219; es decir, existe una correlación positiva. Por tanto, el valor de la significación bilateral es de 0,45 que es menor al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. En consecuencia, si existe relación entre las variables estudiadas.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio realizado se planteó como objetivo principal establecer la correlación que podemos encontrar entre las relaciones interpersonales y la rotación laboral del personal administrativo de una empresa privada, en donde los hallazgos de este estudio descriptivo correlacional indican que no existe correlación (valor $p = 0,116 > 0,05$; ver Tabla 18) entre las variables estudiadas.

Esto significa que, si las relaciones con los empleados son saludables y positivas, no influyen en la rotación del personal o su empleo continuo.

En consecuencia, con el resultado obtenido, no se descarta la hipótesis nula, pero sí la hipótesis alternativa.

Se formuló como primer objetivo específico en esta investigación, describir la variable Relaciones Interpersonales en el personal administrativo de la empresa, donde los resultados obtenidos muestran que la mayor parte de los encuestados se encuentra en un nivel medio en relación a las dimensiones descritas obteniendo el porcentaje más alto en la dimensión de inclusión con un 63.1% (Ver tabla 14).

El segundo objetivo específico planteado fue describir la variable Rotación de Personal del personal administrativo, donde pudimos ver que el 63.1% fue el porcentaje más alto perteneciendo a la dimensión de Sueldos y Salarios dando a entender que esta dimensión tiene mucho que ver con la rotación del personal y su permanencia (Ver tabla 15).

Para el tercer objetivo específico se planteó poder describir la dimensión Comunicación Interpersonal de la primera variable y la Rotación de Personal del personal administrativo en la empresa, donde se obtuvo una correlación del .225 entre la dimensión y la variable de estudio, la cual por el valor obtenido indica que sí tiene un valor significativo (Ver tabla 19).

Por su parte el objetivo específico número cuatro, indica si vamos a hallar alguna

correlación entre la dimensión Actitudes y la variable Rotación de Personal, donde se puede ver que dicha dimensión no tiene ninguna correlación con la variable de estudio (Ver tabla 19).

El quinto objetivo específico es el de describir la dimensión Confianza del trabajador de la primera variable y la Rotación de Personal del personal administrativo (Ver tabla 19) donde si podemos hallar una correlación de .395 entre la dimensión mencionada (primera variable de estudio) con la dimensión de clima laboral perteneciente a la segunda variable de estudio.

Luego, el sexto objetivo específico ha sido describir la dimensión buen trato laboral y la variable Rotación de Personal en el personal administrativo en la empresa, donde los resultados obtenidos nos muestran que la dimensión no tiene correlación alguna con las dimensiones de nuestra segunda variable de estudio (Ver tabla 19). Mostrando así que el buen trato laboral no se ve influenciado por la rotación laboral.

Por su parte el objetivo específico siete fue el de describir la dimensión Capacidad de gobernabilidad de la primera variable y la Rotación de Personal en el personal administrativo de la empresa (Ver tabla 19), donde el resultado obtenido nos muestra una correlación del .224 entre la dimensión descrita y la motivación laboral (dimensión de la segunda variable), dejando así en claro que la motivación laboral si influye en la capacidad de gobernabilidad de los trabajadores, líderes y equipo de trabajo.

Por último, el objetivo específico número ocho es el de describir la dimensión Inclusión perteneciente a la primera variable y la Rotación de Personal del personal administrativo, donde se obtuvo un resultado de .219 para la dimensión inclusión y su relación con las prestaciones laborales (Ver tabla 19).

Concluyendo así que las prestaciones laborales si influyen en cómo se siente el trabajador, la aceptación que siente o incluso el sentirse parte de la organización.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- No se halló correlación entre las relaciones interpersonales y la rotación del personal en el tamaño muestral estudiado, pues, el nivel de significancia es mayor que 0.05. En conclusión, las relaciones o conflictos interpersonales no están relacionados o afectan la rotación del personal en la empresa.
- De todas las once dimensiones planteadas para este estudio solo cuatro de ellas presentan una correlación significativa. Eso quiere decir que más de la mitad de las dimensiones no se relacionan con otros o no tienen ninguna influencia en el objetivo del estudio.
- No existe correlación entre la dimensión higiene y seguridad en el trabajo con alguna de las dimensiones de la variable relaciones interpersonales.
- Podemos ver que la Rotación del Personal entre el personal administrativo está casi determinada por los sueldos y salarios con un 63.1%, ello nos indica que las personas deciden retirarse de la empresa y buscan una mejora salarial.
- El 63.1% de los encuestados indican que un factor clave para su relación con sus compañeros es la inclusión, es decir el cómo se sienten con su grupo de trabajo, si son aceptados o rechazados, esto influirá en el trabajo en equipo y en el sentir de cada miembro determinando su permanencia o salida en un futuro.
- La gran cantidad de tiempo que los empleados pasan en el trabajo hace que acaben convirtiéndose en una especie de familia. Esto hace que cualquier cosa que suceda dentro de la empresa tenga un impacto emocional significativo en todos los empleados.

- Es crucial tener en cuenta a los compañeros de trabajo, el entorno en el que se encuentran y su origen cultural al tomar decisiones para que sean adecuadas.

5.2 Recomendaciones

- A la gerencia general y líderes, se sugiere reforzar el clima laboral con los trabajadores mediante campañas de salud, charlas, actividades de integración y talleres, fomentando el trabajo y espíritu de equipo, midiendo así semestralmente los resultados de lo realizado a través de la encuesta de clima.
- A los gerentes y líderes deben reforzar los valores y políticas de la empresa poniéndolas como prioridad.
- A los líderes y gerentes, reforzar un ambiente de apoyo para que cada uno de los trabajadores tenga una red de soporte, para ello se sugiere crear fondos de apoyo en caso de emergencia o según la necesidad de los colaboradores.
- A la gerencia junto con el apoyo del área de Recursos Humanos debe promover el respeto por los trabajadores y respetar sus horarios de trabajo.
- A los líderes de cada área deben tener mayor flexibilidad en el lugar de trabajo.
- A los líderes de cada equipo deben reconocer la labor de cada uno de los trabajadores, no necesariamente de manera monetaria, pues, esto ayudará a las personas a ver que su organización los valora como personas y aprecia sus contribuciones con la finalidad de lograr el éxito de su equipo y de la

empresa en general.

- Al área de recursos humanos, en especial la sub-área de reclutamiento y selección debe implementar y mejorar las encuestas de salida para así, saber la verdadera razón de la salida de un colaborador, además de ello, con las respuestas brindadas, tener un plan de acción.
- A la gerencia debe priorizar la salud mental de todos sus trabajadores, ya que, los problemas mentales tales como el estrés y la ansiedad pueden conducir a una productividad deficiente, ausentismo y un mayor índice de inseguridad e inestabilidad en el lugar de trabajo.

VI. REFERENCIAS

- Anticona y Bustamante. (2017). Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima laboral del área de electrodomésticos de. *Tesis para optar el título profesional*. Trujillo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13259/Anticona%20Jicar%20Diana%20Victoria%20-%20Bustamante%20Rodriguez%20Manuel%20Illich.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayala Díaz , P. K. (2019). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Gerencia de Personas Naturales y Jurídicas de SUNARP-Sede Lima, 2018. *Tesis para optar por el grado académico de Maestra en Gestión Pública*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46233/Ayala_DPK-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Bruno Espinoza, Lizbeth Karina; Pusari Silvestre, Elizabeth;. (2020). Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essañud, Lima; 2019. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5630/TESIS%20MAESTRO-%20PUSARI%20SILVESTRE-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Craig, Robert; Lester, R. Bittel;. (1989). *Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal*. Mexico: Diana.
- Del Castillo, A., Hernández, M. E., Romero, A., & Iglesias, S. (2017). Violencia en el noviazgo y su relación con la dependencia emocional pasiva en estudiantes universitarios. *PSICUMEX*, 5(1), 4-18. Obtenido de <https://psicumex.unison.mx/index.php/psicumex/article/view/248/195>
- Espinoza Marquina, S. (2010). *Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009*. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/526/Espinoza_ms.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Figueroa Gomez, C. (2018). "Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de Jefatura por primera vez en su carrera. *Tesis de Grado*. Universidad Rafael Landívar, Asunción, Guatemala. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>
- Fritzen, S. J. (2003). *Relaciones Humanas Interpersonales en las convivencias grupales y comunistas*. Brasil: Lumen.
- González, C. (2022). El 47% de colaboradores renunciaría por mejores salarios y oportunidades. *People Advisory Services Partner*. Obtenido de <https://lacamara.pe/empleo-el-47-de-colaboradores-renunciaria-por-mejores-salarios-y-oportunidades/>

- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: INTERAMERICANA EDITORES.
- Huayta Espejo, Edwin Gino; Ramos Luján, David Alonso; Tandaypan Pérez, Miguel Ángel;. (2017). *Clima Laboral y el Desempeño del personal de la empresa Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A*; Lima 2016. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2191/TESIS%20DE%20HUAYTA%20E.%2c%20RAMOS%20L.%20Y%20TANDAYPAN%20P.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Maslow , A. (1943). *Una teoría sobre la motivación humana*.
- Mayo, E. G. (1992). *Teoría de las Relaciones Humanas*. Obtenido de <https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo/>
- Medina Machorro, L. (2018). *Rotación y abandono temprano de mano de obra directa. Un problema que nos preocupa a todos*. Obtenido de LinkedIn: https://es.linkedin.com/pulse/rotaci%C3%B3n-y-abandono-temprano-de-mano-obra-directa-un-medina-machorro?trk=portfolio_article-card_title
- Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego. 13-33. Colombia: Revista CES Derecho.
- Porter, W. (1973). *“La rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización, de tal forma que los individuos altamente satisfecho, tienden a preferir la misma organización”*.
- Quintero Sierra, Y. (2018). Relaciones interpersonales que inciden en el desarrollo humano y valores en el grado. *Maestría en Educación*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/6451c120-765a-4ea9-b160-dc14e545fe7a/content>
- Rivas Lino, M. G. (2019). Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa San Pablo, Santa Elena, Ecuador, 2018. *Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación*. Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43256/Rivas_LMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Valencia, España: ACDE Ediciones.
- Schütz, A. (1963). *Teoría del significado*. Obtenido de <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/22292750-La-fenomenologia-de-Alfred-Schutz-y-la-teoria-del-significado.pdf>
- Taylor. (1999). *Desvinculación en las organizaciones*.

- Vargas Aguilar, Y. (2018). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018. *Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración*. Universidad de San Pedro, Caraz, Perú. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11586/Tesis_60080.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Venturo Lopez, D. I. (2019). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019*. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2214/Demetrio_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Villena Ynfantes, L. F. (2018). Relación del Clima Organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018. *Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14493/Villena%20Ynfantes%2c%20Luis%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01:

Resolución de aprobación del Proyecto de Investigación.



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 1243-2022/FADHU-USS

Pimentel, 22 de diciembre del 2022

VISTO

El oficio N° 0090-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 02 de diciembre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, quien eleva la solicitud presentado por la estudiante **ROMAÑA CAJO DIANA DEL PILAR** a fin de presentar la Investigación (tesis), y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220, indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas"*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directono N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directono N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."*
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)."*
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*



RESOLUCIÓN N° 1243-2022/FADHU-USS

Que, visto el oficio N° 0090-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 02 de diciembre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, donde solicita se emita la resolución de aprobación del proyecto de Investigación (Tesis) denominado: "RELACIONES INTERPERSONALES Y ROTACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PRIVADA- LINCE, 2022" a cargo de la estudiante ROMANA CAJO DIANA DEL PILAR quien cumple con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el proyecto de investigación (tesis) DENOMINADO: "RELACIONES INTERPERSONALES Y ROTACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PRIVADA- LINCE, 2022", presentado por la estudiante ROMANA CAJO DIANA DEL PILAR.

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO toda resolución que se oponga a la presente

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 02:

Aprobación para la recolección de datos.



AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Sr. Fernando Olivera
Gerente General
Pte.

El propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su autorización para la recolección de datos. De aceptar, la investigadora se quedará con una copia firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente investigación se titula "**ANÁLISIS DE RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA PRIVADA, LINCE, 2022**". Este proyecto es dirigido por mi persona, Romafía Cajo Diana del Pilar, bachiller en Trabajo Social.

El propósito de la investigación es analizar la influencia de las relaciones interpersonales del personal administrativo y su impacto en la rotación laboral de una empresa privada. Para ello, se le solicita participar en una encuesta que tomará alrededor de 20 minutos de tiempo y será de manera virtual.

La participación en la investigación es completamente voluntaria y los entrevistados pueden decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello genere ningún perjuicio.

Asimismo, participar en esta encuesta no generará ningún perjuicio ni laboral, académico, ni de ningún tipo, ya que cuenta con su autorización respectiva.

La identidad de cada participante será tratada de manera anónima. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de los compañeros y servirá para la elaboración de mi tesis para la obtención del título como Licenciada en Trabajo Social. Además, esta será conservada por cinco años, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal de la investigadora responsable, a la cual podrá también acceder usted si así lo desea.

Al concluir la investigación, usted recibirá un resumen con los resultados obtenidos para su análisis para los fines pertinentes.

De estar de acuerdo, favor brindar su consentimiento para el estudio

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Oblitas', is written over a circular stamp.

Fernando Olivera Oblitas
DNI 07766340

Anexo 03:

Aprobación del Jurado.



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N° 0183-2023/FADHU-USS

Pimentel, 01 de marzo del 2023

VISTO:

El oficio N° 0030-2023/FADHU-ED-USS de fecha 18 de febrero del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, remite la propuesta de designación de JURADO DE TESIS de los Proyectos de Investigación (tesis) del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, y,

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intromisión", "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Obtención de Grados y Títulos. Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: Inciso 45.1 "Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado; así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/FPD-USS, señala:

- Artículo 28°: "El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, el mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal (...)",
- Artículo 29°: Son funciones del jurado evaluador: Inciso a) El jurado actuará como cuerpo colegiado emitiendo las observaciones en un plazo de máximo de siete días hábiles, contabilizados a partir del día siguiente de la recepción del informe. Vencido dicho plazo, la Dirección de Escuela Profesional o la Dirección de la Escuela de Posgrado, según corresponda, coordinará con el jurado para realizar las observaciones en un plazo no mayor a 3 días hábiles. b) Verificar el levantamiento de las observaciones realizadas a través de su dictamen de expedito para sustentación, informando a la Dirección de Escuela profesional o a la Dirección de la Escuela de Posgrado, según corresponda. c) Asistir al acto de sustentación en la fecha, hora y lugar programados. d) Evaluar la sustentación y defensa de la investigación, y el secretario emite el acta de sustentación.
- Artículo 31°: "Para la sustentación, se otorgará el plazo de seis (6) meses calendario contados a partir del día hábil siguiente en que se obtuvo el dictamen de expedito para la sustentación. El plazo señalado podrá prorrogarse previa solicitud dirigida al decano de la facultad o al director de la Escuela de Posgrado, por un plazo máximo de seis (6) meses adicionales, vencido este, se pierde el derecho de sustentar la investigación, y se debe presentar una investigación con nuevo tema".
- Artículo 32°: "Se deberá presentar al Director de la Escuela Profesional o al Director de la Escuela de Posgrado, según corresponda, el trabajo de investigación o de la tesis, con una antelación de 10 días hábiles al acto de sustentación programado, a fin de que este sea remitido al jurado evaluador (presidente, secretario y vocal).
- Artículo 33°: "Cuando la sustentación obtenga la calificación de Deficiente (desaprobado), podrá requerir nueva fecha de sustentación, después de haber transcurrido un plazo de 30 días calendario contados a partir de la fecha en que desaprobó".

RESOLUCIÓN N° 0183-2023/FADHU-USS

- Artículo 34°: "Si el egresado desaprobado no solicita nueva fecha de sustentación, el plazo para sustentar la misma tesis vence después de un año, contando dicho plazo desde la fecha que sustentó por primera vez. Vencido el plazo, se debe presentar nuevo tema de investigación y realizar los trámites correspondientes. La decisión del jurado evaluador es impugnabile".
- Artículo 40°: "Si el(los) autor(es) de la investigación no logra(n) el nivel de preparación hasta en una tercera sustentación, será(n) desaprobado(s). En este caso tiene(n) la posibilidad de reiniciar el trámite, desde la presentación de un nuevo proyecto.

Que, visto el oficio N° 0030-2023/FADHU-ED-USS de fecha 18 de febrero del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, donde solicita se emita la resolución de DESIGNACIÓN DE JURADO DE TESIS de los Proyectos de Investigación del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS de la Escuela Profesional de Derecho.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR JURADO EVALUADOR de los proyectos de Investigación (TESIS) a los siguientes docentes:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	JURADO
1	- QUISPE LUJAN MARIELA ENDALICIA - MUÑOZ PRETEL SANDRA LISSETH	BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFIC, LIMA, 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
2	ORTIZ MARQUEZ FABIOLA	ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA PROTECCIÓN DE NIÑOS Y ADOLESCENTES EN LA DEMUNIA DE LA MUNICIPALIDAD DE MARCOÑA 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. ESQUEN PERALES NELIDA PILAR
3	- HERRERA OTOYA CARMEN ESTRELLA - CARHIAZ CHACON LISSELIA NOEMI	CALIDAD DE VIDA Y LA SOLEDAD EN LOS ADULTOS MAYORES DEL CENTRO POBLADO CERRO ALEGRE - IMPERIAL - CAÑETE PERIODO 2022	PRESIDENTE: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA SECRETARIO: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
4	- ACOSTA CARRASCO CARINA - CONCA FLORES ALEJANDRA KARINA	APOYO SOCIAL Y DEPRESIÓN EN ADULTOS MAYORES DEL CENTRO POBLADO DE PÁCARAN IMPERIAL - CAÑETE EN EL PERIODO 2022	PRESIDENTE: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA SECRETARIO: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA VOCAL: DRA. SAMAME NUÑEZ ALICIA MAGALI
5	- AMASIFUEN VASQUEZ JACKIE ELIZABETH - GUILLEN CUBA JUDITH	APOYO FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA EN PACIENTES CON LEUCEMIA DEL SERVICIO DE HEMATOLOGÍA - HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: DR. RELUZ BARTUREN FRANCISCO FELIZARDO
6	- BRAVO LUNA CELIA NORKA - CAYCHO AGUIRRE ROSARIO MILAGROS	ESTILO DE CRIANZA Y AGRESIVIDAD EN ESTUDIANTES DEL TERCER AÑO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE BREÑA-2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: DR. GARCIA CALDERON OSCAR MARTIN
7	GARCIA ANASTACIO VENERIS	HABILIDADES SOCIALES Y LOGROS DE APRENDIZAJE EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA GUÍA DIVINA, VENTANILLA-2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. MONTEZA TAPIA PILAR
8	HIDALGO BABILONIA JESSENIA DESIRE	INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MOHARK PERÚ S.A CALLAO 2022	PRESIDENTE: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA SECRETARIO: MG. GONZALES GUZMAN JOSE BERNARDO VOCAL: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA

9	- LOPEZ ROSALES SHEYLLA DALILA - TORRES COSAR MARYLIA CLAUDIA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTO MADERO SAC, SAN ISIDRO-LIMA, 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
10	RAMOS TANTARICO CLAUDIA PATRICIA	HABILIDADES SOCIALES E INSERCIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA OMAPEL DEL DISTRITO DE EL AGUSTINO, AÑO 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA
11	- RIVERA JAIMES MAYRA LISETH - RIVERA ALCANTARA JULISSA BEATRIZ	INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN MADRES ADOLESCENTES DEL AAHH HORACIO ZEVALLOS DEL DISTRITO DEL RIMAC, 2022	PRESIDENTE: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA SECRETARIO: MG. MONTEZA TAPA PILAR VOCAL: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA
12	ROMAÑA CAJO DIANA DEL PILAR	RELACIONES INTERPERSONALES Y ROTACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA PRIVADA- LINCE, 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: DR. MORALES HUAMAN HUMBERTO IVAN VOCAL: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA
13	VENTOSILLA MELCHOR ALBERT ELER	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA ADMINISTRATIVA DE UN SUPERMERCADO, EN LIMA METROPOLITANO 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. ESQUEN PERALES NELIDA PILAR
14	RONCAL DIAZ DAYANIRA ESTEFANY	BIENESTAR LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE LA EMPRESA TEXFINA DEL DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
15	SOLORZANO RICARDI KATHIA LUCERO	RESILIENCIA Y APOYO SOCIAL EN ADOLESCENTES DE UN CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL PRIVADO DEL DISTRITO DE CIENEGUILLA-LIMA, PERIODO 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: DRA. GARCIA SALIRROSAS LIZ MARIBEL
16	- LOPEZ ROSALES SHEYLLA DALILA - TORRES COSAR MARYLIA CLAUDIA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTO MADERO SAC, SAN ISIDRO-LIMA, 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
17	YALI ARZAPALO HANCY LUCY	CALIDAD DE VIDA Y DEPRESION EN LOS USUARIOS DEL PROGRAMA ADULTO MAYOR DEL HOSPITAL II- PASCÓ, 2022	PRESIDENTE: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA SECRETARIO: DR. VASQUEZ MUÑOZ ANTEHOR VOCAL: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA
18	- DEL CARPIO BRAMON GABRIELA - MENDOZA SANCHEZ MARIA LEONOR	INFLUENCIA DEL CLIMA SOCIO-FAMILIAR EN LA CALIDAD DE VIDA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DEL DISTRITO DE LIMA CERCADO, 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: DRA. GARCIA SALIRROSAS LIZ MARIBEL
19	MAMANI COILA BETTY	SITUACIÓN SOCIOFAMILIAR DE LOS ADULTOS MAYORES BENEFICIARIOS DEL CIAM-CHOSICA DEL DISTRITO DE LURIGANCHO 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: DRA. GARCIA SALIRROSAS LIZ MARIBEL
20	RUIZ BACA ARACELY BRISSET	BIENESTAR SOCIAL Y CONDICIONES LABORALES EN TRABAJADORES DE LA UNIDAD MINERA RETAMAS EN EL DEPARTAMENTO DE TRUJILLO - PERIODO 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE
21	- SUAREZ JEREMIAS EMILY ROSARIO - CORREA RUIZ LUCERO CELESTE	CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y RESILIENCIA EN ESTUDIANTES DEL 2º CICLO DE LA UPC, DISTRITO DE SURCO - LIMA 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: DRA. GARCIA SALIRROSAS LIZ MARIBEL



Universidad
Señor de Sipán

22	-BERNA CASTILLO PAOLA -LEON BARZOLA MARGOTH	LA VIOLENCIA FAMILIAR EN LA AUTOESTIMA DE LAS MUJERES, EN UN A.H DEL DISTRITO DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO AÑO 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: DRA. GARCIA SALIRROSAS LIZ MARIBEL
23	HERNANDEZ ISUIZA PATRICIA MARIA	INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA HYDRA INTERNACIONAL-LIMA, 2022	PRESIDENTE: MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA SECRETARIO: MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA VOCAL: MG. PELAEZ VINCES EDGARDO JOSE

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 04:

Validación de experto N°1 al cuestionario de Relaciones Interpersonales

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	CÉSAR ALBERTO GARCÍA NOLTE	
2.	PROFESIÓN	INGENIERÍA
	ESPECIALIDAD	INGENIERÍA INDUSTRIAL
	GRADO ACADÉMICO	MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Título de la Investigación: "ANÁLISIS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA PRIVADA, LINCE, 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	DIANA DEL PILAR ROMAÑA CAJO
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	El presente cuestionario tiene como finalidad analizar la influencia de las relaciones interpersonales en la rotación laboral de los trabajadores del personal administrativo en una empresa privada, Lince, 2022	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>ITEM: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</p> <p>Pregunta 1: ¿Mis compañeros emplean un tono de voz adecuado para comunicarse?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: -</p>
02	<p>Pregunta 2: ¿Existe un trato cordial y amistoso?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: -</p>
03	<p>Pregunta 3: ¿Mantengo un dialogo de manera correcta y adecuada</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: -</p>
04	<p>ITEM: ACTITUDES</p> <p>Pregunta 4: ¿Aceptas con responsabilidad tus errores y no buscas culpable?</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: -</p>

	Escala de medición tipo Likert	
05	Pregunta 5: ¿Planificas con tiempo lo que vas hacer y cómo vas a hacerlo? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: -
06	Pregunta 6: ¿Muestras alegría y satisfacción por los logros de tus compañeros y equipo en general? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: -
07	ITEM: CONFIANZA DEL TRABAJADOR Pregunta 7: ¿Te sientes respaldado por tu equipo de trabajo ante cualquier imprevisto? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: -
08	Pregunta 8: ¿Sientes confianza con tu equipo de trabajo? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: -
09	Pregunta 9: Si te encuentras en un problema, ¿sabes a donde acudir para encontrar una solución? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: -
10	ITEM: BUEN TRATO LABORAL	A(X) D () SUGERENCIAS: -

	Pregunta 10: ¿Recibo un buen trato dentro de la organización? Escala de medición tipo Likert	
11	Pregunta 11: ¿Se expresa verbalmente y de manera correcta lo que sienten en relación con los otros? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS: -
12	Pregunta 12: ¿Apoyan verbalmente el trabajo de otros, aplaudiendo aquello que les gusta o expresando su apreciación en forma privada? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS: -
13	ITEM: CAPACIDAD DE GOBERNABILIDAD Pregunta 13: ¿Necesitas que alguien te diga lo que tienes que hacer? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS: -
14	Pregunta 14: ¿Te sientes bien cuando otros buscan el mando? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS: -
15	Pregunta 15: ¿Aceptas la rotación de mando y demás funciones dentro del grupo? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS: -

	ITEM: INCLUSIÓN	A(X) D()
16	Pregunta 16: ¿Me siento aceptado dentro de mi equipo de trabajo? Escala de medición tipo Likert	SUGERENCIAS: -
17	Pregunta 17: Existe lealtad y sentido de pertenencia Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS: -
18	Pregunta 18: Las necesidades de cada persona son reconocidas y aceptadas. Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS: -
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D()
6. COMENTARIOS GENERALES Las preguntas están bien dirigidas acorde a cada aspecto a evaluar.		
7. OBSERVACIONES Ninguna		



**CESAR ALBERTO
 GARCIA NOLTE**
 Ingeniero Industrial
 CIP N° 259926

DNI: 44814819

Anexo 05:

Validación de experto N°2 al cuestionario de Relaciones Interpersonales

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	Jacqueline Dina Cárdenas Martínez	
2.	PROFESIÓN	Educadora
	ESPECIALIDAD	Lengua y literatura
	GRADO ACADÉMICO	Magíster
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15
	CARGO	Docente de EBR y Docente universitaria
Título de la Investigación: "ANÁLISIS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA PRIVADA, LINCE, 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	DIANA DEL PILAR ROMAÑA CAJO
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		El presente cuestionario tiene como finalidad analizar la influencia de las relaciones interpersonales en la rotación laboral de los trabajadores del personal administrativo en una empresa privada, Lince, 2022
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
Nº	6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	
	ÍTEM: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	A(X) D ()
01	Pregunta 1: ¿Mis compañeros emplean un tono de voz adecuado para comunicarse? Escala de medición tipo Likert	SUGERENCIAS: Corregir la redacción del ítem: ¿Sus compañeros emplean un tono de voz adecuado para comunicarse?
02	Pregunta 2: ¿Existe un trato cordial y amistoso? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: Ninguna.
03	Pregunta 3: ¿Mantengo un dialogo de manera correcta y adecuada Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: Corregir la redacción del ítem: ¿Mantiene un diálogo correcto y adecuado con sus compañeros de trabajo?

04	<p>ÍTEM: ACTITUDES</p> <p>Pregunta 4: ¿Aceptas con responsabilidad tus errores y no buscas culpable?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Acepta con responsabilidad sus errores y no busca culpar a alguien más?</p>
05	<p>Pregunta 5: ¿Planificas con tiempo lo que vas hacer y cómo vas a hacerlo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Planifica con tiempo sus actividades y cómo las realizará?</p>
06	<p>Pregunta 6: ¿Muestras alegría y satisfacción por los logros de tus compañeros y equipo en general?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Muestra alegría y satisfacción por los logros de sus compañeros y equipo en general?</p>
07	<p>ÍTEM: CONFIANZA DEL TRABAJADOR</p> <p>Pregunta 7: ¿Te sientes respaldado por tu equipo de trabajo ante cualquier imprevisto?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Se siente respaldado por su equipo de trabajo ante cualquier imprevisto?</p>
08	<p>Pregunta 8: ¿Sientes confianza con tu equipo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Confía en su equipo de trabajo?</p>

09	<p>Pregunta 9: Si te encuentras en un problema, ¿sabes a donde acudir para encontrar una solución?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: Si se encuentras en un problema, ¿sabe a dónde acudir para encontrar una solución?</p>
10	<p>ÍTEM: BUEN TRATO LABORAL</p> <p>Pregunta 10: ¿Recibo un buen trato dentro de la organización?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Recibe un buen trato dentro de la organización?</p>
11	<p>Pregunta 11: ¿Se expresa verbalmente y de manera correcta lo que sienten en relación con los otros?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Expresa verbalmente y de manera correcta lo que siente en relación con los otros?</p>
12	<p>Pregunta 12: ¿Apoyan verbalmente el trabajo de otros, aplaudiendo aquello que les gusta o expresando su apreciación en forma privada?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Apoya verbalmente el trabajo de otros, aplaudiendo aquello que le gusta o expresando su apreciación en forma privada?</p>
13	<p>ÍTEM: CAPACIDAD DE GOBERNABILIDAD</p> <p>Pregunta 13: ¿Necesitas que alguien te diga lo que tienes que hacer?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Necesita que alguien le diga lo que tiene que hacer?</p>

14	<p>Pregunta 14: ¿Te sientes bien cuando otros buscan el mando?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Se siente bien/cómodo cuando otros buscan el mando?</p>
15	<p>Pregunta 15: ¿Aceptas la rotación de mando y demás funciones dentro del grupo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Acepta la rotación de mando y demás funciones dentro del grupo?</p>
16	<p>ÍTEM: INCLUSIÓN</p> <p>Pregunta 16: ¿Me siento aceptado dentro de mi equipo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Se siente aceptado dentro de su equipo de trabajo?</p>
17	<p>Pregunta 17: Existe lealtad y sentido de pertenencia</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Existe lealtad y sentido de pertenencia en su organización/ en su equipo de trabajo?</p>
18	<p>Pregunta 18: Las necesidades de cada persona son reconocidas y aceptadas.</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿En su organización, las necesidades de cada persona son reconocidas y aceptadas?</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A(X) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES Las preguntas se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado).	
7. OBSERVACIONES Corregir la redacción de algunos ítems según las sugerencias brindadas.	



Mgtr. Jacqueline Dina Cárdenas Martínez

Colegiatura N.º 0142501072
DNI 42501072

Anexo 06:

Validación de experto N°3 al cuestionario de Relaciones Interpersonales

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Erick José Enriquez Cuyán
2.	PROFESIÓN	Sociología
	ESPECIALIDAD	Gestión Pública
	GRADO ACADÉMICO	Maestro en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	7 años
	CARGO	Especialista social en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
Título de la Investigación: "ANÁLISIS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA PRIVADA, LINCE, 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	DIANA DEL PILAR ROMANA CAJO
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	

<p>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El presente cuestionario tiene como finalidad analizar la influencia de las relaciones interpersonales en la rotación laboral de los trabajadores del personal administrativo en una empresa privada, Lince, 2022</p>	
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
<p>N</p>	<p>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	
<p>01</p>	<p>ITEM: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</p> <p>Pregunta 1: ¿Mis compañeros emplean un tono de voz adecuado para comunicarse?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>02</p>	<p>Pregunta 2: ¿Existe un trato cordial y amistoso?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

03	<p>Pregunta 3: ¿Mantengo un dialogo de manera correcta y adecuada</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>ITEM: ACTITUDES</p> <p>Pregunta 4: ¿Aceptas con responsabilidad tus errores y no buscas culpable?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Pregunta 5: ¿Planificas con tiempo lo que vas hacer y cómo vas a hacerlo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS: Mejorar redacción.</p>
06	<p>Pregunta 6: ¿Muestras alegría y satisfacción por los logros de tus compañeros y equipo en general?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>ITEM: CONFIANZA DEL TRABAJADOR</p> <p>Pregunta 7: ¿Te sientes respaldado por tu equipo de trabajo ante cualquier imprevisto?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Pregunta 8: ¿Sientes confianza con tu equipo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

09	<p>Pregunta 9: Si te encuentras en un problema, ¿sabes a donde acudir para encontrar una solución?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>ITEM: BUEN TRATO LABORAL</p> <p>Pregunta 10: ¿Recibo un buen trato dentro de la organización?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta 11: ¿Se expresa verbalmente y de manera correcta lo que sienten en relación con los otros?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>Pregunta 12: ¿Apoyan verbalmente el trabajo de otros, aplaudiendo aquello que les gusta o expresando su apreciación en forma privada?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Modificar el plural por el singular.</p>
13	<p>ITEM: CAPACIDAD DE GOBERNABILIDAD</p> <p>Pregunta 13: ¿Necesitas que alguien te diga lo que tienes que hacer?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta 14: ¿Te sientes bien cuando otros buscan el mando?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

15	Pregunta 15: ¿Aceptas la rotación de mando y demás funciones dentro del grupo? Escala de medición tipo Likert	A(x) D () SUGERENCIAS:
16	ITEM: INCLUSIÓN Pregunta 16: ¿Me siento aceptado dentro de mi equipo de trabajo? Escala de medición tipo Likert	A(x) D () SUGERENCIAS:
17	Pregunta 17: Existe lealtad y sentido de pertenencia Escala de medición tipo Likert	A(x) D () SUGERENCIAS:
18	Pregunta 18: Las necesidades de cada persona son reconocidas y aceptadas. Escala de medición tipo Likert	A(x) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(x) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES En general el cuestionario reúne las condiciones para ser aplicado y recoger la data requerida para la investigación.		
7. OBSERVACIONES Es preciso corregir lo sugerido y quedará apto el instrumento para su validación.		



Sec. Erick Enriquez Cuyán
Mg. Gestión Pública
CSP N° 3948

 DNI: 47151083

Anexo 07:*Validación de experto N°1 al cuestionario de Rotación del Personal***INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL JUEZ		CÉSAR ALBERTO GARCÍA NOLTE
2.	PROFESIÓN	INGENIERÍA
	ESPECIALIDAD	INGENIERÍA INDUSTRIAL
	GRADO ACADÉMICO	MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12 AÑOS
	CARGO	ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Título de la Investigación: "ANÁLISIS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA PRIVADA, LINCE, 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	DIANA DEL PILAR ROMAÑA CAJO
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		El presente cuestionario tiene como finalidad analizar la rotación laboral de los trabajadores del personal administrativo en una empresa privada, Lince, 2022.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS			
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	ITEM: SALARIO Pregunta 1: ¿Considera que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza? Escala de medición tipo Likert	A(X)	D()
		SUGERENCIAS: -	
02	Pregunta 2: ¿Ha recibido un ascenso en los últimos meses? Escala de medición tipo Likert	A(X)	D()
		SUGERENCIAS: -	
03	Pregunta 3: ¿Ha recibido algún tipo de incentivo? Escala de medición tipo Likert	A(X)	D()
		SUGERENCIAS: -	
04	ITEM: PRESTACIONES LABORALES Pregunta 4: ¿Recibe beneficios justos en relación con el trabajo que realiza?	A(X)	D()
		SUGERENCIAS: -	

	Escala de medición tipo Likert	
05	Pregunta 5: ¿Recibe beneficios equitativos en relación con el trabajo que realiza? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: -
06	Pregunta 6: ¿Ha tenido la opción de ascender a otros puestos? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: -
07	ITEM: PLAN DE DESARROLLO Y CARRERA Pregunta 7: ¿La empresa le da dado la oportunidad de desarrollarse profesionalmente? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: -
08	Pregunta 8: ¿He tenido la oportunidad de tomar la iniciativa de mi propio desarrollo profesional dentro de la empresa? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: -
09	Pregunta 9: ¿He recurrido a mis líderes para pedir consejo sobre mi carrera profesional? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS: -

10	<p>ITEM: CLIMA LABORAL</p> <p>Pregunta 10: ¿En los últimos meses clima en la empresa es positivo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS: -</p>
11	<p>Pregunta 11: ¿Existe muchas veces un espíritu de ayuda y colaboración entre compañeros?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS: -</p>
12	<p>Pregunta 12: ¿Mi entorno de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS: -</p>
13	<p>ITEM: HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>Pregunta 13: ¿Recibe capacitaciones obligatorias en salud y seguridad?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS: -</p>
14	<p>Pregunta 14: ¿La salud y la seguridad en el lugar de trabajo se consideran extremadamente importantes?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS: -</p>
15	<p>Pregunta 15: ¿Existe un comité activo de seguridad y salud que nos brinda apoyo y capacitaciones?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS: -</p>

	ITEM: MOTIVACIÓN LABORAL	A(X) D()
16	Pregunta 16: ¿Siento motivación para ir trabajar diariamente? Escala de medición tipo Likert	SUGERENCIAS: -
17	Pregunta 17: ¿He pensado que, si tuviera la posibilidad de otro trabajo, lo tomaría? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS: -
18	Pregunta 18: ¿He sentido ganas de renunciar a mis labores más de una vez? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS: -
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D()
6. COMENTARIOS GENERALES Las preguntas están bien dirigidas acorde a cada aspecto a evaluar.		
7. OBSERVACIONES Ninguna		



**CESAR ALBERTO
 GARCIA NOLTE**
 Ingeniero Industrial
 CIP N° 259926
 DVI: 44814819

Anexo 08:

Validación de experto N°2 al cuestionario de Rotación del Personal

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	Jacqueline Dina Cárdenas Martínez	
2.	PROFESIÓN	Educadora
	ESPECIALIDAD	Lengua y literatura
	GRADO ACADÉMICO	Magíster
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15
	CARGO	Docente de EBR y Docente universitaria
Título de la Investigación: "ANÁLISIS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA PRIVADA, LINCE, 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	DIANA DEL PILAR ROMAÑA CAJO
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		El presente cuestionario tiene como finalidad analizar la rotación laboral de los trabajadores del personal administrativo en una empresa privada, Lince, 2022.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS			
N°	6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		
01	<p>ÍTEM: SALARIO</p> <p>Pregunta 1: ¿Considera que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS: Ninguna	
02	<p>Pregunta 2: ¿Ha recibido un ascenso en los últimos meses?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS: Ninguna	
03	<p>Pregunta 3: ¿Ha recibido algún tipo de incentivo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS: Ninguna	
04	<p>ÍTEM: PRESTACIONES LABORALES</p> <p>Pregunta 4: ¿Recibe beneficios justos en relación con el trabajo que realiza?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS: Ninguna	

05	<p>Pregunta 5: ¿Recibe beneficios equitativos en relación con el trabajo que realiza?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
06	<p>Pregunta 6: ¿Ha tenido la opción de ascender a otros puestos?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
07	<p>ÍTEM: PLAN DE DESARROLLO Y CARRERA</p> <p>Pregunta 7: ¿La empresa le da dado la oportunidad de desarrollarse profesionalmente?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna</p>
08	<p>Pregunta 8: ¿He tenido la oportunidad de tomar la iniciativa de mi propio desarrollo profesional dentro de la empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Para guardar relación con la persona gramatical de los ítems anteriores se sugiere redactar en tercera persona.</p> <p>¿Ha tenido la oportunidad de tomar la iniciativa de su propio desarrollo profesional dentro de la empresa?</p>

09	<p>Pregunta 9: ¿He recurrido a mis líderes para pedir consejo sobre mi carrera profesional?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Para guardar relación con la persona gramatical de los ítems anteriores se sugiere redactar en tercera persona.</p> <p>¿Ha recurrido a sus líderes para pedir consejo sobre su carrera profesional?</p>
10	<p>ÍTEM: CLIMA LABORAL</p> <p>Pregunta 10: ¿En los últimos meses clima en la empresa es positivo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿En los últimos meses el clima en la empresa ha sido positivo?</p>
11	<p>Pregunta 11: ¿Existe muchas veces un espíritu de ayuda y colaboración entre compañeros?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Existe un espíritu de ayuda y colaboración entre compañeros?</p>
12	<p>Pregunta 12: ¿Mi entorno de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Su entorno de trabajo lo estimula e inspira a dar lo mejor de sí?</p>
13	<p>ÍTEM: HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>Pregunta 13: ¿Recibe capacitaciones obligatorias en salud y seguridad?</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna.</p>

	Escala de medición tipo Likert	
14	<p>Pregunta 14: ¿La salud y la seguridad en el lugar de trabajo se consideran extremadamente importantes?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Ninguna.</p>
15	<p>Pregunta 15: ¿Existe un comité activo de seguridad y salud que nos brinda apoyo y capacitaciones?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Existe un comité activo de seguridad y salud que les brinde apoyo y capacitaciones?</p>
16	<p>ÍTEM: MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p>Pregunta 16: ¿Siento motivación para ir trabajar diariamente?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Siente motivación para ir trabajar diariamente?</p>
17	<p>Pregunta 17: ¿He pensado que, si tuviera la posibilidad de otro trabajo, lo tomaría?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Ha pensado en tomar otro trabajo, si tuviera la posibilidad?</p>
18	<p>Pregunta 18: ¿He sentido ganas de renunciar a mis labores más de una vez?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Corregir la redacción del ítem: ¿Alguna vez ha deseado renunciar a sus labores?</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A(X)	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES Las preguntas se comprenden con facilidad (clara, precisa, no ambigua, acorde al nivel de información y lenguaje del encuestado).		
7. OBSERVACIONES Corregir la redacción de algunos ítems según las sugerencias brindadas.		



Mgtr. Jacqueline Dina Cárdenas Martínez

Colegiatura N.º 0142501072
DNI 42501072

Anexo 09:

Validación de experto N°3 al cuestionario de Rotación del Personal

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	Erick José Enriquez Cuyán	
2.	PROFESIÓN	Sociología
	ESPECIALIDAD	Gestión Pública
	GRADO ACADÉMICO	Maestro en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	7 años
	CARGO	Especialista social en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
Título de la Investigación: "ANÁLISIS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SU IMPACTO EN LA ROTACIÓN LABORAL DE UNA EMPRESA PRIVADA, LINCE, 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	DIANA DEL PILAR ROMAÑA CAJO
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	El presente cuestionario tiene como finalidad analizar la rotación laboral de los trabajadores del personal administrativo en una empresa privada, Lince, 2022.	
<p>À continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>ITEM: SALARIO</p> <p>Pregunta 1: ¿Considera que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>Pregunta 2: ¿Ha recibido un ascenso en los últimos meses?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Pregunta 3: ¿Ha recibido algún tipo de incentivo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>ITEM: PRESTACIONES LABORALES</p> <p>Pregunta 4: ¿Recibe beneficios justos en relación con el trabajo que realiza?</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	Escala de medición tipo Likert	
05	Pregunta 5: ¿Recibe beneficios equitativos en relación con el trabajo que realiza? Escala de medición tipo Likert	A (x) D () SUGERENCIAS:
06	Pregunta 6: ¿Ha tenido la opción de ascender a otros puestos? Escala de medición tipo Likert	A (x) D () SUGERENCIAS:
07	ITEM: PLAN DE DESARROLLO Y CARRERA Pregunta 7: ¿La empresa le da dado la oportunidad de desarrollarse profesionalmente? Escala de medición tipo Likert	A (x) D () SUGERENCIAS:
08	Pregunta 8: ¿He tenido la oportunidad de tomar la iniciativa de mi propio desarrollo profesional dentro de la empresa? Escala de medición tipo Likert	A (x) D () SUGERENCIAS:
09	Pregunta 9: ¿He recurrido a mis líderes para pedir consejo sobre mi carrera profesional? Escala de medición tipo Likert	A (x) D () SUGERENCIAS:
10	ITEM: CLIMA LABORAL Pregunta 10: ¿En los últimos meses clima en la empresa es positivo?	A () D (x) SUGERENCIAS: Especificar la condición de "clima"

	Escala de medición tipo Likert	
11	<p>Pregunta 11: ¿Existe muchas veces un espíritu de ayuda y colaboración entre compañeros?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A () D (x)</p> <p>SUGERENCIAS: Obviar el calificativo "muchas veces", considerar solo si existe o no, dentro del enunciado</p>
12	<p>Pregunta 12: ¿Mi entorno de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>ITEM: HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>Pregunta 13: ¿Recibe capacitaciones obligatorias en salud y seguridad?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta 14: ¿La salud y la seguridad en el lugar de trabajo se consideran extremadamente importantes?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>Pregunta 15: ¿Existe un comité activo de seguridad y salud que nos brinda apoyo y capacitaciones?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>ITEM: MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p>Pregunta 16: ¿Siento motivación para ir trabajar diariamente?</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	Escala de medición tipo Likert	
17	Pregunta 17: ¿He pensado que, si tuviera la posibilidad de otro trabajo, lo tomaría? Escala de medición tipo Likert	A (x) D () SUGERENCIAS:
18	Pregunta 18: ¿He sentido ganas de renunciar a mis labores más de una vez? Escala de medición tipo Likert	A (x) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (x) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES En general el cuestionario reúne las condiciones para ser aplicado y recoger la data requerida para la investigación.		
7. OBSERVACIONES Es preciso corregir lo sugerido y quedará apto el instrumento para su validación.		



.....
Sec. Erick Enriquez Cuyán
Mg. Gestión Pública
CSP N° 3948

DNI: 47151083

Anexo 10:

Consentimiento Informado

FACULTAD DE HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRIMERA PARTE: INFORMACIÓN.

El presente formulario de CONSENTIMIENTO INFORMADO está dirigido al personal administrativo que serán invitadas para participar en la investigación denominada **“Relaciones Interpersonales y Rotación Laboral del personal administrativo de una empresa priva, Lince, 2022”**, que se realizará por la Bachiller Diana del Pilar Romaña Cajo de la Escuela Profesional de Trabajo Social Facultad de Humanidades, de la Universidad Señor de Sipán, de Chiclayo.

La investigación tiene el propósito de obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social.

Por ello, usted decidirá participar o no en la presente investigación.

Si usted acepta participar en la presente investigación, se le pedirá que responda algunas preguntas de dos encuestas estructuradas con 18 preguntas de manera anónima.

Así como usted decide participar en la investigación, también decidirá participar hasta que concluya la encuesta, o decidirá retirarse cuando lo quiera, sin ningún daño o perjuicio para su bienestar.

Los fines de la investigación son estrictamente académicos.

La información que usted proporcione solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación; dichos objetivos, tienen el propósito de contribuir a la formación profesional del bachiller de la Universidad Señor de Sipán, en el ámbito de la formación práctica, que es la que complementa a la formación teórica.

Su participación en la presente investigación no significará ningún riesgo para usted, ni le ocasionará daño alguno. Asimismo, tampoco le proporcionará beneficios directos.

Solo, que usted, ha participado y contribuido voluntariamente, a la formación profesional del bachiller responsable de la investigación, de la Universidad Señor de Sipán.

SEGUNDA PARTE: VOLUNTARIEDAD.

Su participación en la investigación es voluntaria. Por lo mismo, puede retirarse cuando usted lo decida.

No utilizaremos su nombre en la investigación.

TERCERA PARTE: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo, he aceptado voluntariamente la invitación de participar en la investigación titulada: **“Relaciones Interpersonales y Rotación Laboral del personal administrativo de una empresa priva, Lince, 2022”**

Me han informado claramente sobre la responsable de la investigación, y a qué institución pertenecen.

Asimismo, me han explicado sobre el propósito de la investigación, y que responderé a dos encuestas.

También sé, que la información que proporcionaré es confidencial, y sólo será utilizada para los fines de la investigación.

Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé, que mi participación es voluntaria y confidencial.

La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha dicho que en cualquier momento puedo retirarme de la investigación.

Me ha proporcionado un número de teléfono, al cual llamaré ante cualquier duda. Asimismo, me han dicho, que me darán una copia del presente documento.

Y como prueba que entendí lo que me han leído y explicado, firmo el presente documento.

Mi firma:

Fecha:

Anexo 11:

Cuestionario de Evaluación de Relaciones Interpersonales

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES

Sexo: F () M ()

Edad:

Grado Profesional: Bachiller () Licenciado () Magister ()

Área de Trabajo: _____

Nota: El siguiente cuestionario es para conocer su percepción sobre sus relaciones interpersonales y como son dentro de la empresa. La información de este instrumento tiene fines netamente académicos, así como la confidencialidad de los participantes, por ende, las interrogantes son referidas a su praxis profesional en la institución donde labora, sin entrometer algún juicio sobre el mismo.

Indicaciones: Marque con una X, la alternativa que Usted considere adecuada, según cada alternativa:

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL						
Nº	Preguntas	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Mis compañeros emplean un tono de voz adecuado para comunicarse					
2	Existe un trato cordial y amistoso					
3	Mantengo un dialogo de manera correcta y adecuada					

ACTITUDES						
Nº	Preguntas	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4	Aceptas con responsabilidad tus errores y no buscas culpable					
5	Planificas con tiempo lo que vas hacer y cómo vas a hacerlo					
6	Muestras alegría y satisfacción por los logros de tus compañeros y equipo en general.					

CONFIANZA DEL TRABAJADOR						
Nº	Preguntas	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
7	Te sientes respaldado por tu equipo de trabajo ante cualquier imprevisto.					
8	Sientes confianza con tu equipo de trabajo.					
9	Si te encuentras en un problema, ¿sabes a donde acudir para encontrar una solución?					

BUEN TRATO LABORAL

N°	Preguntas	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
10	Recibo un buen trato dentro de la organización					
11	Se expresa verbalmente y de manera correcta lo que sienten en relación con los otros.					
12	Apoyan verbalmente el trabajo de otros, aplaudiendo aquello que les gusta o expresando su apreciación en forma privada					

CAPACIDAD DE GOBERNABILIDAD

N°	Preguntas	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
13	Necesitas que alguien te diga lo que tienes que hacer					
14	Te sientes bien cuando otros buscan el mando.					
15	Aceptas la rotación de mando y demás funciones dentro del grupo.					

INCLUSIÓN

N°	Preguntas	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
16	Me siento aceptado dentro de mi equipo de trabajo					
17	Existe lealtad y sentido de pertenencia					
18	Las necesidades de cada persona son reconocidas y aceptadas.					

Anexo 12:

Cuestionario sobre la Rotación del Personal

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

Sexo: F () M ()

Edad:

Grado Profesional: Bachiller () Licenciado () Magister ()

Área de Trabajo: _____

Nota: El siguiente cuestionario es para conocer su percepción sobre la rotación del personal dentro de la empresa. La información de este instrumento tiene fines netamente académicos, así como la confidencialidad de los participantes, por ende, las interrogantes son referidas a su praxis profesional en la institución donde labora, sin entrometer algún juicio sobre el mismo.

Indicaciones: Marque con una X, la alternativa que Usted considere adecuada, según cada alternativa donde:

NUNCA = NO HA PASADO

RARA VEZ = HA SUCEDIDO EN 1 O 2 OCASIONES

A VECES = HA OCURRIDO ENTRE 3 A 5 VECES

CON FRECUENCIA = EN MAS DE 6 OCASIONES

SUELDO Y SALARIOS					
N°	Preguntas	CON FRECUENCIA	RARA VEZ	A VECES	NUNCA
1	¿Considera que el salario mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?				
2	¿Ha recibido un ascenso en los últimos meses?				
3	¿Ha recibido algún tipo de incentivo?				

PRESTACIONES LABORALES					
N°	Preguntas	CON FRECUENCIA	RARA VEZ	A VECES	NUNCA
4	¿Recibe beneficios justos en relación con el trabajo que realiza?				
5	¿Recibe beneficios equitativos en relación con el trabajo que realiza?				
6	¿Ha tenido la opción de ascender a otros puestos?				

PLAN DE DESARROLLO Y CARRERA					
N°	Preguntas	CON FRECUENCIA	RARA VEZ	A VECES	NUNCA
7	¿La empresa le da dado la oportunidad de desarrollarse profesionalmente?				

8	¿He tenido la oportunidad de tomar la iniciativa de mi propio desarrollo profesional dentro de la empresa?				
9	¿He recurrido a mis líderes para pedir consejo sobre mi carrera profesional?				

CLIMA LABORAL

N°	Preguntas	CON FRECUENCIA	RARA VEZ	A VECES	NUNCA
10	¿En los últimos meses clima en la empresa es positivo?				
11	¿Existe muchas veces un espíritu de ayuda y colaboración entre compañeros?				
12	¿Mi entorno de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí?				

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

N°	Preguntas	CON FRECUENCIA	RARA VEZ	A VECES	NUNCA
13	¿Recibe capacitaciones obligatorias en salud y seguridad?				
14	¿La salud y la seguridad en el lugar de trabajo se consideran extremadamente importantes?				
15	¿Existe un comité activo de seguridad y salud que nos brinda apoyo y capacitaciones?				

MOTIVACIÓN LABORAL

N°	Preguntas	CON FRECUENCIA	RARA VEZ	A VECES	NUNCA
16	¿Siento motivación para ir trabajar diariamente?				
17	¿He pensado que, si tuviera la posibilidad de otro trabajo, lo tomaría?				
18	¿He sentido ganas de renunciar a mis labores más de una vez?				

NOMBRE DEL TRABAJO

DIANA ROMAÑA- TURNITIN (3).docx

AUTOR

DIANA ROMAÑA

RECUENTO DE PALABRAS

7138 Words

RECUENTO DE CARACTERES

38696 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

29 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

105.4KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 26, 2023 12:36 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 26, 2023 12:36 PM GMT-5**● 17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado