



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Clima laboral y rotación de personal en el área contable de una
entidad ambiental, Lima, 2021-2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Aburto Vílchez, Vanessa (orcid.org/0000-0003-4825-6198)

ASESORES:

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovanna Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a Dios por guiar mis pasos, brindarme la fuerza y sabiduría en cada paso de mi vida. A mi pareja por ser fuente de inspiración, por su constante aliento, paciencia y amor. Por último, a mi mejor amigo por compartir las risas, éxitos, fracasos y su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi asesor Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente por su invaluable apoyo y guía a lo largo de este trabajo de investigación. Su experiencia, conocimiento y dedicación han sido fundamentales para llevar a cabo este proyecto de manera exitosa.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Cruces entre la variable clima laboral y rotación de personal	32
Tabla 2: Cruces entre la variable clima laboral y su dimensión rendimiento profesional	34
Tabla 3: Cruces entre la variable clima laboral y su dimensión conflicto laboral	36
Tabla 4: Cruces entre la variable clima laboral y su dimensión adaptación personal	37
Tabla 5: Prueba de normalidad entre variables	38
Tabla 6: Correlación entre clima laboral y rotacion de personal	39
Tabla 7: Correlación entre clima laboral y rendimiento profesional	40
Tabla 8: Correlación entre clima laboral y conflicto laboral	41
Tabla 9: Correlación entre clima laboral y adaptación laboral	42

RESUMEN

El trabajo de investigación manifestó la problemática del clima laboral y su relación con la rotación de personal que existía en una entidad ambiental. El tipo de investigación era básico – correlacional, con enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo y diseño no experimental, transversal. La población estudiada consistía en 55 profesionales en el área contable.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental. Los objetivos específicos incluyeron analizar la relación con el rendimiento profesional, el conflicto laboral y la adaptación laboral de los trabajadores.

La hipótesis general planteó que existía una relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental. También se propusieron hipótesis específicas sobre el rendimiento profesional, el conflicto laboral y la adaptación laboral de los trabajadores.

Los resultados demostraron que un 92.7% de los encuestados contaban con un nivel sobresaliente en rendimiento profesional, el 47.3% de los encuestados experimentaban frecuentemente conflictos laborales, y un 45.5% de los encuestados mostraban un nivel competente en adaptación personal. Se concluyó que el clima laboral tenía influencia en la rotación de personal.

PALABRAS CLAVE: Clima laboral, Rotación de personal, Entidad ambiental.

ABSTRACT

The research work expressed the problem of the work environment and its relationship with the rotation of personnel that existed in an environmental entity. The type of research was basic – correlational, with a quantitative approach, hypothetical-deductive method and non-experimental, cross-sectional design. The studied population consisted of 55 professionals in the accounting area.

The general objective of the research was to determine the relationship between the work environment and personnel turnover in the accounting area of an environmental entity. The specific objectives included analyzing the relationship with professional performance, labor conflict, and workers' job adaptation.

The general hypothesis stated that there was a significant relationship between the work environment and personnel turnover in the accounting area of an environmental entity. Specific hypotheses regarding professional performance, labor conflict, and workers' job adaptation were also proposed.

The results showed that 92.7% of respondents had an outstanding level of professional performance, 47.3% of respondents frequently experienced labor conflicts, and 45.5% of respondents showed a competent level of personal adaptation. It was concluded that the work environment had an influence on staff turnover.

KEYWORDS: Work environment, Personnel Turnover, Environmental Entity.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, la rotación de personal es causada por el desaliento y desinterés de los coordinadores de área, debido a que estos se encuentran estresados por los cambios permanentes de la institución. Esto se relaciona al clima laboral ya que, al no existir un ambiente grato para el personal, ocasiona el retiro de este provocando un déficit a las actividades ya establecidas. (Aguilar, 2021).

El clima laboral está relacionado con la comunicación de los jefes, así mismo, si queremos que exista un excelente clima laboral la comunicación debe de ser abierta ya que esto permite la confianza de tratar cualquier problema y mejor control además que ayuda a la toma decisiones y la participación en conjunto a los miembros de equipos para beneficio de la entidad (Sánchez, 2020).

El clima laboral se divide en autoritario y participativo, en el autoritario tenemos al explorador que nos explica que la dirección no genera confianza a sus trabajadores generando temor y el paternalista, aquí existe confianza y trabajo en conjunto de los involucrados generando recompensas y castigos. En el participativo tenemos al consultivo que se refiere a la confianza entre superiores y subordinados y permite la toma de decisiones y por último la participación grupal es el trabajo en conjunto de los participantes y se involucra la participación, integración y comunicación (De Stasio et al., 2020)

La rotación de personal conduce a algunas desventajas ya que van directamente a los costos de reclutamiento y selección de personal por lo que genera pérdidas indirectas de cultura organizacional (Yang et al., 2019).

A nivel latinoamericano, el clima laboral en las organizaciones conlleva a una oportunidad de mejora dado que permite conservar a los trabajadores evitando la rotación de personal lo que promueve una continuidad de mejora laboral. El promover la continuidad de los trabajadores permite la optimización de las empresas que necesitan de este recurso para poder mantenerse en el mercado.

Al momento de la selección del perfil del personal se aprecia que en varias ocasiones el profesional no es el idóneo debido a que los funcionarios actuales presentan problemas y limitaciones para la ejecución de sus actividades encomendadas por ello el profesional al ver que no es capaz de adaptarse a la labor

discierne y prefiere dar un paso al costado provocando la rotación del personal. (Sánchez, 2020).

Por otro lado, podemos decir que un caso común que también aumenta o de cierta manera genera rotación de personal son los cargos de confianza, están relacionados con conceptos de corrupción y la falta de ética profesional. Perjudica al personal anterior sustituyéndolo de sus funciones para poder suplantarlos por otro empleador sin importar que este cumpla o no cumpla con el perfil para el puesto en mención. (Bardales, 2020).

El clima laboral afecta considerablemente a la rotación de personal y al crecimiento profesional dentro de la entidad, ya que la institución es la encargada de entablar un buen entorno y este se sienta motivado para un mejor desempeño. Por lo tanto, si el personal está motivado, cuenta con un ambiente grato, además que la entidad brinda actividades recreativas y muestra preocupación por sus colaboradores; el éxito está asegurado debido al compromiso del personal que mostraron mejores resultados para el crecimiento de la organización (Zafra et al., 2018).

A nivel local, el clima laboral son impresiones que los colaboradores tienen en referente sobre las condiciones y el ambiente laboral en una entidad, un buen clima laboral ocasiona mayor satisfacción, motivación y compromiso por parte de los colaboradores, lo que a su vez puede tener un resultado positivo en la productividad y los resultados de una organización. Así mismo, la rotación personal se enlaza con los colaboradores que abandonan la entidad y son reemplazados por nuevos colaboradores. Una alta rotación de personal puede indicar problemas en el ambiente laboral, en la cultura de la entidad, la gestión del talento o la oferta salarial y de beneficios, entre otros factores (Vasquez, 2021).

El en actual proyecto de investigación cuyo tema es clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022 se desarrolla con la finalidad de evaluar e interpretar nuevas informaciones y a su vez determinar las variables de dicha investigación aporte un efecto eficiente a beneficio de la entidad.

En la entidad ambiental se ha visto reflejado la constante rotación de miembros de equipos y nuevos ingresos de personal menos o más capacitados para el perfil solicitante. Esto genera una nueva reestructuración y déficit de productividad en las

labores de la organización. Así mismo genera envidia y descontento ya que los nuevos miembros de equipo entran con sueldos más altos, realizan menos labores y se les tienen que enseñar. Todo esto se da por la conocida palabra del padrinaje o amistades en los altos cargos generando un mal clima laboral, desconfianza y desagrado.

En referencia a nuestra pregunta de investigación se propuso la siguiente pregunta:
¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022?

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad, Lima, 2021- 2022?

PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022?

La justificación teórica busca precisar la relación del estudio de las variables que manifiestan la índole que tiene el personal y las circunstancias que afectan al personal a su rotación. Así pues, es necesario encaminar las herramientas de gestión y los procesos organizacionales que ayudarán al bienestar laboral. Es preciso indicar que el presente trabajo de investigación aportará nuevos conocimientos y beneficiará a los colaboradores para una mejoría profesional ya que el desenlace de la investigación contribuirá a la mejoría del clima laboral y rotación de personal (Fernández, 2020).

La justificación práctica se debe a que hay una necesidad de simplificar el clima laboral y la rotación del personal en una entidad ambiental, detectando relación en las dos variables. El presente informe permitirá el funcionamiento práctico de un clima institucional saludable ayudando en la mejora de problemas y toma de decisión (Fernández, 2020).

La justificación metodológica se da porque se busca aportar nuevos modelos de investigación, así mismo se basa en la elaboración de recolección de información y métodos estadísticos para medir las variables entre clima laboral y rotación del personal (Fernández, 2020).

El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022.

OE1: Determinar la relación que existe entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

OE2: Determinar la relación que existe entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad ambiental, Lima 2021- 2022.

OE3: Determinar la relación que existe entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

La hipótesis general es: Existe una relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022.

HE1: Existe una relación significativa entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

HE2: Existe una relación significativa entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

HE3: Existe una relación significativa entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacionales a examinar son:

En México, en la investigación entendemos que el autor indica que, para reducir o disminuir la rotación de personal se deben hacer capacitaciones que no solo traten de áreas específicas de trabajo, sino también de formación que incluyan temas de responsabilidad, integración, relaciones interpersonales, etc.

Lo antes mencionado, es de suma importancia ya que según la investigación mencionada arrojó que, los colaboradores son cruciales para sentirse identificados e integrados, no solo con el área en la que se desenvuelven, sino, con la misma organización en la que se desempeñan.

Rodríguez (2022) la metodología usada fue transversal mediante el uso de fuentes bibliográficas y artículos científicos. Tiene como objetivo determinar cómo la cultura organizacional minimiza los índices de rotación laboral en la empresa hotelera. Se concluye que deben aplicar una especie de salario emocional donde se reflejen los logros que los trabajadores vienen obteniendo, esto mediante reconocimientos en grupo, delegar las responsabilidades, con una conciliación entre lo laboral y personal. Así mismo, reducir aquellos sistemas rígidos que involucren una comunicación, lo antes mencionado con el objetivo de aumentar o mejorar el compromiso de los trabajadores dentro de la entidad, así como, la fidelidad con la misma y cumpliendo los objetivos trazados.

Una investigación en Ecuador nos habla sobre la rotación y ausentismo laboral que pueden ser una señal de alarma de que existe un mal clima laboral generando la insatisfacción de los empleadores.

La rotación laboral o de personal podría entenderse como una disposición sobre cuánto tiempo los trabajadores persisten en la entidad y con qué continuidad deben ser sustituidos. Cada vez que un colaborador se retira, sea cual sea el motivo, se eleva el nivel de rotación en la organización.

Esto genera desequilibrio y malestar laboral aumentando las labores y jornadas de trabajo hacia las personas que aún se encuentran trabajando para la organización, por lo cual la entidad tiene el riesgo de que aquellos trabajadores que están activos

para la organización den un paso al costado desistiendo de la labor y marchándose de la entidad.

Parra (2021) la metodología usada fue cuantitativo, por lo cual el objetivo de su investigación es determinar la rotación jerárquica en el clima laboral dentro de la entidad. Por otro lado, concluye que para detectar un buen clima laboral es de gran importancia la detección de factores tanto positivos como negativos hacia la productividad permitiendo ver la gestión de personal dentro de una entidad, usando la escucha activa. Así mismo, los líderes de miembros de equipos son punto base para el mejoramiento del bienestar de sus colaboradores ya que esto genera confianza y fluidez entre las personas.

Añadido a lo antes mencionado, el autor nos habla sobre la relevancia generada por la rotación laboral o personal en el clima laboral, no obstante, en las organizaciones públicas no se considera una prioridad, en estas organizaciones a pesar de que hacen encuestas para medir de cierta manera, no llegan a implementar algunas medidas que puedan mejorar este punto.

En México, Lara (2021) añade que el clima organizacional es el espacio en donde se desarrolla el trabajo y se relaciona entre individuos forjando cultura organizacional. La metodología usada fue cuantitativa. El objetivo de su investigación es el mejoramiento de la comunicación en los centros educativos para fortalecer el aprendizaje de los profesionales de la institución a beneficios de los alumnos, tiene como metodología tipo cuantitativo. Se concluye que deberán implementar capacitaciones a los docentes para la formación de habilidades para la generación de autoconfianza debido a que los docentes no pueden negarse por temor a inseguridades y baja autoestima.

En una entidad pública la comunicación asertiva puede mejorar el clima laboral ya que fomenta la transparencia, el respeto mutuo y la resolución de conflictos. Al promover una comunicación transparente, se establece la cultura de colaboración de trabajos entre los miembros de equipo ya que tiene un impacto positivo en el ambiente.

En Ecuador, la búsqueda de un ambiente laboral es prioridad para las entidades ya que esto genera un buen desempeño laboral, mayor productividad, mayor empatía por lo cual mantiene a sus colaboradores de buen ánimo y cultura feliz

organizacional que promueven el bienestar laboral además que esto genera estímulo para el cumplimiento de sus metas, disminuye la rotación de personal y se eleva la captación de talento humano.

En clima laboral hallamos el liderazgo, la comunicación, democracia, participación y relaciones sociales para el mejoramiento ambiental.

Noboa et al. (2019) el trabajo de investigación tiene como metodología cuantitativa y cualitativa, cuyo objetivo fue la demostración de relación entre el clima y la productividad laboral en las entidades. Por lo cual concluye que las variables se relacionan y que las entidades que puedan generar un ambiente grato hacia los empleadores que alcancen su máximo potencial llevándolos a tener una ventaja hacia la competencia por cual es parte clave del éxito de la entidad así mismo, se reduce la rotación tanto voluntaria como involuntaria. Un empleador satisfecho en su trabajo laboral, optimiza los tiempos y busca soluciones a posibles problemas futuros que puedan presentarse y finalmente tiene la ventaja de crecer profesionalmente dentro de la entidad.

En México, Caldera et al. (2019) la metodología fue cualitativa con alcance descriptivo, plantea el simple hecho que un colaborador se retire de forma voluntaria o involuntaria repercute en el sistema financiero por lo cual es necesario dar la importancia del caso para mantener la operatividad y el excelente desempeño. Así mismo añade que la rotación se vuelve un problema cuando el factor aumenta y no se puede manejar generando bajas para la entidad. Tiene como objetivo indagar el origen del motivo de la rotación laboral.

Así mismo, concluye que el motivo de la rotación se debe a la falta de capacitación, el proceso de reclutamiento, motivación y compromiso. Por lo cual se manifiesta en la operatividad y en los costos de la entidad ya que para el ingreso de nuevo personal toma un periodo de duración no solo económico si no también se manifiesta en los efectos del tiempo además que la entidad invierte en el nuevo personal.

El clima laboral y la comunicación son puntos vitales para mayores oportunidades de éxito siendo la primera el mejoramiento de relaciones y estar predispuestos a la adaptación de nuevos paradigmas y retos que puedan presentarse mejorando la

comunicación asertiva favoreciendo el clima laboral para compartir opiniones y sentimientos con libertad dando paso a la innovación.

El clima laboral a nivel internacional puede variar según la cultura y las normativas laborales de cada país. Factores como la estabilidad económica y política, las leyes de empleo y la tecnología también influyen en ello. Así mismo, la rotación laboral o de personal a nivel internacional puede tener distintas causas y efectos según el contexto y la industria en la que se encuentre. Añadido a lo antes mencionado, también entendemos a la rotación como el movimiento de empleados de una empresa ya sea de un puesto o ubicación a otra. Un factor de la rotación laboral o de personal es la búsqueda de nuevas oportunidades, el cambio de políticas y la reestructuración organizativa. La rotación puede ser beneficiosa para la entidad en algunos casos, pero también puede ser costosa debido a la pérdida de conocimientos y habilidades, la interrupción de la productividad y el costo de reemplazar y capacitar a nuevos empleados.

Los antecedentes a nivel nacional a examinar son:

Huayta (2022) la metodología usada fue cuantitativa mediante el uso de fuentes bibliográficas y artículos científicos. Cuyo objetivo es describir la relación entre la rotación laboral y el clima laboral en un centro de salud. Los resultados manifestaron una relación positiva moderada entre sus variables. Se concluye que los colaboradores deben formar parte de las acciones o decisiones para que así se llegue a una mejora en la organización y una democratización de la institución, así mismo, se debe buscar generar actividades para el fortalecimiento de aquellas competencias laborales o profesionales y de esta manera potenciar el desempeño en los colaboradores.

Aunque la rotación de personal puede plantear desafíos en diferentes casos también podemos verlo como una oportunidad para el desarrollo dentro de una entidad pública. Es por ello que se debe de manejar de forma estratégica considerando el clima laboral buscando una mejora continua en las actividades y funciones de la entidad.

Vásquez et al. (2022) la metodología que utilizó fue cuantitativa, su objetivo es buscar la relación entre el clima y la rotación laboral. La rotación de personal se ve relacionado con la comunicación ya que se evidencia que esta interacción que es

relegada por los supervisores o coordinadores no se traslada por falta de tiempo entre los operarios. Los resultados manifestaron una relación baja entre sus variables. Como conclusión, se plantea que la clave para lograr aquellas metas u objetivos dentro de una organización es desarrollar un gran trabajo en equipo. Además, que si no existe comunicación y trabajo en equipo el colaborador no puede sobresalir profesionalmente y tampoco absolver sus dudas o brindar sugerencias para resolver problemas con decisiones relevantes.

Añadido a lo antes mencionado, la rotación de personal se relaciona con la dirección que maneja la organización, esto se debe a la existencia de indicadores estratégicos con respecto a las tareas que se le designan a los colaboradores. Por tal motivo, es de suma importancia rediseñar los sistemas con los cuales se definen los indicadores en los procesos que desarrollan los colaboradores, con ello buscar una disminución en la rotación de personal y reducción de costos asociados.

Urbina (2019) El trabajo de investigación se dio en un programa de formación general, el cual indica que, su objetivo es determinar la relación entre el clima y rotación laboral dentro de una universidad. La metodología usada fue correlacional, como resultado manifiesto que no existe relación entre sus variables por lo que concluyo la manifestación de limitaciones en el clima laboral y la rotación de personal ya que los profesionales están comprometidos por lo que no genera rotación.

Todas las entidades tienen que renovarse e implementar día a día en estrategia de gestión y clima laboral para contar con una excelente rotación interna considerando tanto las aptitudes, como las cualidades del perfil profesional de la entidad para que estos puedan adaptarse a la cultura organizacional y cambios en la institución. También se debe reflejar el trabajo en equipo, así mismo, que estos puedan coexistir, interactuar y conectarse con los miembros de otros equipos sin perjudicar sus labores diarias, aceptando sus diferencias, a la vez de ser empáticos con los demás.

Castillo (2019) en la presente investigación usa la metodología correlacional, tiene como objetivo buscar la correlación de la rotación de personal y la calidad de servicio en una entidad tercerizada. Como resultado manifestó que no existe influencia entre sus variables. Por lo que concluye que es importante lograr

disminuir la rotación dentro de una organización, ya que, con ello se puede lograr que los colaboradores se sientan escuchados y que sus opiniones y acciones sean tomados en cuenta, es por ello que se recomienda organizar reuniones con los encargados de áreas en donde puedan manifestar sus incomodidades y perspectivas del rumbo de la entidad en sus áreas de trabajo.

Corzo et al. (2018) Esta investigación tiene como metodología cualitativa, cuyo objetivo es encontrar las consecuencias de la rotación laboral en las ventas de la compañía en el distrito de Cusco. Los resultados proporcionaron información valiosa sobre la importancia que los responsables dan al personal en general y su percepción de la rotación laboral. Así mismo, concluye que permitieron desarrollar un modelo que explique la rotación de personal o laboral, sino también poder analizar las distintas opiniones e impresiones recopiladas en las entrevistas y observaciones, con ello se pudo identificar el origen de esta problemática.

La rotación de personal o laboral siempre afectan al área de ventas en una empresa, con diversas causas identificadas dentro de la investigación, no obstante, en muchas empresas esto no ha implicado desarrollar acciones o cambios relevantes en materia de un nivel estratégico que pueda revertir esta situación, con lo cual las compañías se ven seriamente afectadas financieramente hablando, al no llegar a la rentabilidad que esperan mantener en el tiempo, de igual manera con su competitividad al no tener armas o herramientas que los beneficien para enfrentarse en el mercado a su competencia.

En el clima laboral a nivel nacional, se valora el trabajo que se dé dentro de un equipo, así mismo, el desarrollo de las relaciones a nivel interpersonal. No obstante, puede haber altos niveles de jerarquía y énfasis en la formalidad y protocolo en las empresas. La calidad de las políticas internas de la entidad como la comunicación, el desarrollo profesional y la retroalimentación puede influir en el clima laboral. Una empresa con buenas políticas y prácticas puede fomentar un ambiente laboral saludable motivando a los colaboradores para reducir la rotación. La rotación a nivel nacional posiblemente esta influenciada por varios factores como el clima laboral, oferta y demanda de empleo, así como los niveles de remuneración y beneficios, entre otros. Además, la rotación de personal puede tener diferentes causas y efectos según la empresa e industria en la que se encuentre.

Las teorías del actual proyecto de investigación que sustentan las variables de estudio son:

Clima laboral

Chiavenato (2011) en su teoría, el clima organizacional se considera realmente favorable cuando está satisface tanto las necesidades de los trabajadores a nivel personal, así como la incrementación de la moral de estos últimos. Además, el clima laboral tiene un efecto esencial en la motivación de los colaboradores.

El autor nos comenta que un ambiente laboral se vuelve favorable cuando la empresa se preocupa por las necesidades de sus trabajadores, ya que esto fomenta la motivación que ellos puedan tener en sus actividades diarias, lo que se vería reflejado en un incremento en la productividad de cada uno de ellos.

Macas (2020) infiere que el clima laboral repercute en la comunicación interna ya que involucra toda la organización y los diferentes niveles organizacionales. Así mismo, se centra en cómo la calidad de comunicación interna puede afectar el clima laboral.

Como nos menciona el autor, el clima laboral sostiene una relación con la comunicación interna entre los colaboradores de una empresa, dado que se puede generar en todos los puestos de trabajo que existan en una entidad.

Hackman et al. (1976) es necesario dentro de un clima laboral contar con los recursos físicos para un buen entorno laboral, por ello que las condiciones de trabajo se centran en la organización de tareas, la carga laboral, la compensación entre otros que influyen la satisfacción y bienestar por lo que promueve un clima laboral positivo con un alto nivel de satisfacción.

El autor infiere que para poder contar con un buen clima laboral es necesarios mantener un entorno agradable que permita poder realizar sus actividades al trabajador, por ello es muy importante mantener las condiciones de trabajo óptimas para cada personal, ya que de ello puede depender su nivel de satisfacción y motivación.

Maslow (1954) La teoría de Maslow sugiere que la satisfacción de las necesidades psicológicas y de autorrealización es fundamental para el bienestar y la motivación

laboral. Se considera que brindar oportunidades de crecimiento, desarrollo y reconocimiento puede contribuir a un clima laboral positivo.

El autor nos comenta que el fomentar el desarrollo personal en los colaboradores es de suma importancia ya que esto fomenta un ambiente laboral estable y una alta satisfacción en la motivación, incrementando la durabilidad de cada trabajador en una empresa.

Las dimensiones del clima laboral, están constituidas en:

Comunicación interna; permite que los profesionales se desempeñen de forma conjunta para poder alcanzar el objetivo, si la comunicación interna es buena va a permitir que el personal saque lo mejor y aprovechen al máximo el talento, capacidades y recursos de cada uno para el cumplimiento de las metas que cada organización tiene, es decir la comunicación interna es la esencia de la actividad organizada Castro et al. (2019).

Una buena comunicación interna es clave para que el personal pueda desplegar su máximo potencial. Cuando los miembros del equipo pueden expresarse libremente, compartir ideas, conocimientos y colaborar sin barreras, se crea un ambiente propicio para el desarrollo y la innovación.

Condiciones de trabajo; son beneficios que forman la base sobre la cual se mantienen las relaciones laborales, así mismo esto puede afectar el confort y la salud puesto que las malas condiciones aumentan los gastos y el desequilibrio en la producción o laboral hacia la entidad Aguiar (2021).

La importancia de proporcionar condiciones de trabajo adecuadas no solo se limita al bienestar de los empleados, sino que también tiene un impacto directo en el desempeño general de la entidad. Las malas condiciones laborales pueden afectar negativamente el confort y la salud de los trabajadores, lo que resulta en un aumento de gastos asociados a accidentes, enfermedades ocupacionales y rotación de personal.

Autorrealización; es un concepto propuesto por Maslow que consiste en alcanzar el máximo potencial que tenemos. La autorrealización no es fin, meta u objetivo, sino que es un proceso y en el camino que se hace continuamente para alcanzarlo.

Podemos decir que es el resultado que satisface aquellas aspiraciones de índole personal alcanzados por sus propios medios Rodríguez (2022).

Es relevante destacar que la autorrealización es un logro personal y único para cada individuo. Cada persona tiene aspiraciones y metas distintas, y lo que constituye la autorrealización para una persona puede ser diferente para otra.

Rotación de personal

Hernández et al. (2014) señala como teoría que la rotación laboral o de personal hace referencia al flujo de empleados que abandonan y son reemplazados en una organización en un período de tiempo determinado. La rotación puede tener tanto efectos positivos como negativos en la organización y puede tener cierta relación o influencia por una cantidad de variables como la cultura organizacional, la satisfacción laboral y las oportunidades de carrera.

Como nos menciona el autor la rotación de personal se da de forma obligatoria o voluntaria en todas las instituciones, esto puede atraer consecuencias como deficiencias en la realización de las operaciones ya que los trabajadores son el recurso más importante para una empresa, por ende, se busca poder identificar las posibles causas que manifiesten estos sucesos las cuales pueden ser el ambiente laboral, oportunidades en el mercado laboral, etc.

Becker (1964) en su teoría señala que la rotación de personal describe el circulamiento de empleados dentro de una entidad. Por ello menciona que puede aplicarse en la adaptación de personal. Esta teoría sugiere que los colaboradores calificados y con experiencia son valiosos para la entidad, por lo tanto, la rotación de personal puede afectar negativamente en el rendimiento.

Según el autor se infiere que la rotación de personal, nos habla de la posible salida de un empleado de la empresa, y que con ello se puede llegar a perjudicar significativamente una entidad, dado que se puede disminuir el rendimiento en las actividades, y que podría incurrir a que otros trabajadores puedan manifestar este mismo comportamiento.

Como nos menciona el autor, la poca adaptabilidad que puede tener una persona frente a su entorno laboral, puede generar estrés o ansiedad, lo que puede llevar a aumentar la posible permanencia en su entorno de trabajo.

Las dimensiones de rotación de personal, están constituidas en:

Rendimiento profesional; son aquellas actitudes en los profesionales de una entidad que son sobresalientes en los objetivos y que sean competentes por lo que a su vez aporten nuevo conocimientos y estrategias en la organización Huayta (2022).

Así mismo, es un producto de trabajo de uno o más colaboradores basados en aquellas expectativas con un valor mínimo de calidad y cantidad de trabajo que se deben de culminar o sobre pasar, es por lo que las entidades diseñan y plantean incentivos para cumplir el rendimiento laboral.

Conflicto laboral; es una controversia o discusión entre dos o más individuos en relación a las condiciones de trabajo, salariales y políticas. Para obtener un equilibrio y ambiente sano laboral se debe de afianzar buena salud, física y social para la garantizar un ambiente productivo y buena comunicación (Sıǵrı, et al., 2019).

Collado (2020) añade que para reconocer un conflicto se da por diferentes pensamientos, desconfianza entre los colaboradores o diferentes causas que producen a la provocación de este.

El conflicto laboral es una realidad presente en muchas organizaciones y puede surgir por diversas razones, como diferencias en las condiciones de trabajo, salarios, políticas internas o simplemente por desacuerdos entre empleados.

Jehn (1995) en la rotación de personal también se ve reflejado los conflictos interpersonales o laborales. La teoría del conflicto laboral se centra en los conflictos entre los empleados y la entidad contribuyendo a la rotación por lo que puede generar insatisfacción y deseo de abandonar el empleo.

Del autor se puede entender que, la rotación de personal se puede referir a los problemas que el trabajador pueda estar situado frente a conflictos personales o laborales, esto se puede ver reflejado en sus actividades diarias lo que le puede conllevar a tomar decisiones apresuradas como buscar la desvinculación con la entidad.

Adaptación personal; Sánchez (2020) señala que la adaptación de personal puede verse reflejada en un enfoque de rotación, dado que se manifiesta en el

entusiasmo que cada trabajador pueda mantener en su institución, de esta manera se puede obtener una mayor afectividad a su centro de labores, que puede verse reflejada en la propia proactividad y satisfacción personal. Por ello se busca poder tener un clima laboral estable y una buena motivación en los trabajadores.

Wanous (1997) señala la teoría de adaptación personal se refiere a cómo los individuos se adaptan al entorno laboral ya que la falta de adaptación en ocasiones genera estrés y dificultad en los empleados lo que a su vez aumenta la probabilidad de rotación.

Cuando los trabajadores se adaptan bien a la cultura y las dinámicas de la institución, es más probable que se mantengan entusiastas y comprometidos con sus responsabilidades laborales.

En cuanto a la epistemológica entre el clima laboral y la rotación de personal se puede analizar que las bases teóricas son complejas y está interconectada entre sí, ya que un clima laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados y tienen oportunidades de desarrollo tiende a reducir la rotación de personal. Por otro lado, un clima laboral negativo con estrés, falta de reconocimiento y equidad puede aumentar la rotación de personal. La metodología aplicada tuvo enfoque cuantitativo empleando un método hipotético-deductivo y un diseño no experimental de nivel causal. Así mismo se realiza la validez bajo el juicio de expertos y la confiabilidad se aplicó en una prueba piloto. Al momento de la realización de las encuestas se observó que los encuestados de la entidad llenaron sus encuestas con inseguridad debido a las consecuencias que esto podía generar.

En el constructo del clima laboral y la rotación de personal en la gestión pública están estrechamente vinculados. Un clima laboral positivo, que incluye una cultura organizativa sólida, estabilidad laboral, reconocimiento, recompensa, desarrollo profesional y conciliación entre el trabajo y la vida personal, es esencial para retener empleados y lograr eficiencia en las organizaciones gubernamentales. La rotación de personal en el sector público provoca interrupciones en los procesos, implica costos ya de manera directa o indirecta, pérdida de conocimiento y experiencia. Además, afecta la satisfacción y motivación de los empleados, dañando la imagen y reputación de la institución. Para abordar estos desafíos, es importante fomentar

un clima laboral favorable y aplicar medidas para reducir la rotación de personal en la gestión pública.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación:

La investigación fue de tipo básica y tuvo como objetivo ampliar el conocimiento científico y teórico sin tener en cuenta su aplicación práctica inmediata. Este estudio se enfoca en la exploración de conceptos, teorías y principios (Creswell, 2014).

3.1.2 Diseño de Investigación:

Su enfoque fue cuantitativo, para lo cual Bryman (2016) indica que se aplican el análisis estadístico y matemático para analizar los datos recogidos a través de cuestionarios, encuestas y otras técnicas de recolección de datos estructurados. Esta investigación utiliza métodos estadísticos y matemáticos. Tiene como objetivo la generalización de los resultados a una población más amplia y la comprobación de hipótesis.

El diseño de estudio de investigación es no experimental, de nivel causal es decir se enfoca en observar y describir la relación entre variables sin manipular ninguna de ellas y el corte de la investigación es longitudinal que implica el seguimiento y la recopilación de datos de una muestra a lo largo del tiempo. Este corte permite observar y analizar cambios, tendencias y patrones que ocurren en las variables de interés a lo largo de un período prolongado. (Arias & Covinos, 2021)

La presente investigación tiene el método hipotético-deductivo es un enfoque científico que se basa en la formulación de hipótesis y en la realización de pruebas experimentales para validarlas o refutarlas. Este método implica seguir un proceso sistemático en el que se plantea una hipótesis y se lleva a cabo una investigación y se recopilan datos para poder confirmar o descartar la hipótesis inicial (Sánchez, 2018).

De acuerdo con Rodríguez et al. (2021), el nivel de la investigación es correlacional tiene como propósito identificar la posible relación existente entre dos o más variables. Esta investigación puede ayudar a los investigadores a descubrir patrones y tendencias en los datos y a determinar si existe una relación significativa entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable: Clima laboral

Definición conceptual; el clima laboral puede ser negativo o positivo de gran impacto en la productividad, el bienestar y la moral en los empleados. Un clima laboral positivo se caracteriza por una comunicación abierta, cultura de colaboración, motivación y un ambiente de trabajo saludable (Méndez, 2020). Este instrumento es de autoría propia, con la denominación “Índice de clima laboral”.

Definición operacionalización; se utiliza una escala de percepciones colectivas de los colaboradores en relación con su entorno laboral. Para medir el clima laboral, se pueden utilizar diversas herramientas de investigación y recopilar datos sobre aspectos como la comunicación interna, condiciones de trabajo y la autorrealización, utilizando una escala tipo Likert (1968).

Indicadores:

D1: Comunicación interna tiene como objetivo principal crear una cultura organizacional sólida y eficiente, en la que los empleados se sientan informados, involucrados y motivados en relación a los objetivos y metas de la empresa. Además, ayuda a mejorar el clima laboral, la productividad y la satisfacción de los trabajadores (Capriotti, 1998).

D2: Condiciones de trabajo se refiere a los factores físicos, ambientales y psicológicos presentes en un lugar que afecta la salud, la seguridad y el bienestar (García, 2005).

D3: Autorrealización es la búsqueda de la realización personal y el desarrollo del propio potencial, lo que puede llevar a una mayor satisfacción y plenitud en la vida (Martínez et al., 2020).

Escala de medición; es de tipo ordinal, de clima laboral esta conformada por 25 ítems. Para realizar las encuestas se utilizó la escala de Likert como se presenta a continuación: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) algunas veces, (4) casi siempre y (5) siempre. La investigación se desarrolla en el distrito de Jesús María en la ciudad de Lima.

3.2.2 Variables: Rotación de personal

Definición conceptual; la rotación de personal es la frecuencia que tiene un trabajador en abandonar su puesto de trabajo, despedido o remplazado por la entidad. Así mismo una alta rotación se refleja en el entorno de labor (Rodríguez, 2020). Este instrumento es de autoría propia, con la denominación “Índice de rotación de personal”.

Definición operacionalización; la variable rotación de personal establece las dimensiones como rendimiento profesional, conflicto laboral y adaptación personal. Para poder analizar estas dimensiones se realizaron encuestas utilizando una escala tipo Likert.

Indicadores:

D1: Rendimiento profesional se refiere al nivel de competencia, habilidad y eficacia con la que un individuo realiza su trabajo en el entorno laboral (Córdova et al., 2020).

D2: Conflicto laboral es una situación de desacuerdo entre los empleados y la organización que puede generar tensión en el ambiente laboral y afectar negativamente el rendimiento y la productividad (Siğrı, et al., 2019).

D3: Adaptación personal es el proceso mediante el cual un individuo se ajusta a las circunstancias cambiantes de su entorno y desarrolla las habilidades necesarias para enfrentar nuevos desafíos (Carreno et al., 2020).

Escala de medición: la escala de medición es de tipo ordinal, de rotación de personal está conformada por 25 ítems. Para realizar las encuestas se utilizó la escala de Likert como se presenta a continuación: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) algunas veces, (4) casi siempre y (5) siempre. La investigación se desarrolla en el distrito de Jesús María y la ciudad de Lima.

3.3. Población y muestreo

3.3.1 Población:

Hernández et al. (2014) es un grupo de personas o elementos que comparten características comunes y que se utilizan para obtener información y hacer generalizaciones.

La población de estudio está constituida por 55 profesionales que trabajan y/o trabajaron dentro del área contable entre los años de 2021 y 2022 de una entidad ambiental ubicada en el distrito de Jesús María. A continuación, se evaluaron los siguientes criterios.

Criterio de inclusión:

Los participantes deberán de haber trabajados entre los años 2021-2022

Contar con contrato CAS

Que no otorguen su consentimiento

Dar su consentimiento

Criterio de exclusión:

Contar menos de un año de experiencia

Encontrarse en tiempo de vacaciones o descanso médico

Contar con un puesto por cargo de confianza

3.3.2 Muestreo:

Hernández y Mendoza (2020), se refiere al proceso de selección de una muestra representativa de una población con el objetivo de hacer inferencias sobre la población completa. Se seleccionan casos que se encuentran disponibles y dispuestos a participar en la investigación, en el actual trabajo se usará el muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.3.3 Unidad de análisis

El actual trabajo de investigación está integrado por los colaboradores administrativos dentro de la Unidad Ejecutora de una entidad ambiental, Lima 2021-2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Pereyra (2022) explica que el método de encuestas es un procedimiento para obtener opiniones y datos sobre la influencia del producto en numerosas situaciones. La técnica empleada son las encuestas, compuestas por las variables

e indicadores que se encuentran en la investigación. Las encuestas pueden ser utilizadas para la recopilación de información sobre opiniones. Comportamientos y características de los participantes.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Según la definición de Alonso (2008), un cuestionario es una lista de preguntas previamente diseñadas que son contestadas por el encuestado, y se basa en las respuestas dadas por el encuestado en un determinado momento.

El instrumento a utilizar fue el cuestionario, sobre el cuestionario de clima laboral cuenta con 25 ítems que se segmentan en las dimensiones de comunicación interna, condición de trabajo y autorrealización. Este instrumento es de autoría propia, con la denominación “Índice de clima laboral”.

En relación al cuestionario de rotación de personal cuenta con 25 ítems segmentados sus dimensiones de rendimiento personal, conflicto laboral y adaptación personal. Este instrumento es de autoría propia, con la denominación “Índice de rotación de personal”.

El cuestionario de “Índice de clima laboral”, consta de 3 dimensiones (comunicación interna, condición de trabajo y autorrealización) cada dimensión comprende de cinco incisos. Financiera se obtuvo un alfa de Cronbach igual 0.944 y dado que el valor es mayor a 0.72, entonces se concluye que el instrumento para la primera variable es confiable.

El cuestionario de “Índice de rotación de personal”, consta de 3 dimensiones (rendimiento profesional, conflicto laboral y adaptación personal) cada dimensión comprende de cinco incisos. Financiera se obtuvo un alfa de Cronbach igual 0.818 y dado que el valor es mayor a 0.72, entonces se concluye que el instrumento para la primera variable es confiable.

Por ello, se utilizará la escala de Likert. El cuestionario es de elaboración propia en su integridad en razón que no se halló cuestionario de fuente bibliográfica que se ajuste a la realidad del problema de la investigación. Por lo cual, los cuestionarios fueron congruentes con el planteamiento del problema e hipótesis, así mismo se delimitaron la elección de respuestas, es decir; respuestas cerradas y con lenguaje

simple para una mayor comprensión hacia los encuestados, también cada cuestionario se realizó de forma anónima.

3.4.3. Validez y confiabilidad

La validez radica que nuestro instrumento calcula la variable del estudio y será validado por juicios de expertos antes de ser aplicados en la población y muestra (Prieto y Delgado, 2010). En este estudio, los instrumentos serán sometidos a 3 especialistas de quienes también se tiene registro de SUNEDU por lo que se encargará de examinar cada instrumento bajo los principios de claridad, pertinencia y relevancia.

Para la recolección de información o datos se realizó la solicitud a las autoridades competentes de la entidad, mismas que permitieron la autorización para la realización de encuestas a sus colaboradores dentro de su establecimiento. El cuestionario se divide en 2 fichas considerando un cuestionario por cada variable con 25 ítems.

Se hará la confiabilidad mediante el sistema de prueba piloto por lo cual se obtendrá el Alfa Cronbach que se da validez a la confiabilidad.

Gonzales et al. (2015). Cuando el valor del alfa de Cronbach está entre 0.70 y 0.90 significa que tiene una consistencia interna buena, en una escala unidimensional, el Alfa de Cronbach es considerada la manera más confiable y sencilla para validar un constructo de una escala, de igual manera, cuantifica la correlación que existe entre ítems. Así mismo, se determina la viabilidad y credibilidad de los instrumentos en base a la prueba de Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

En referencia en la recolección de información se realizaron los trámites correspondientes para el acceso de la muestra por lo que se presentó la carta de presentación la cual alude a que la investigadora se encuentra realizando su tesis de maestría a lo cual solicita la colaboración de los trabajadores. Dicha carta fue remitida por la Universidad César Vallejo hacia el área correspondiente de la institución a la cual se pretende evaluar. Así mismo, cuando se obtenga el permiso y la recolección de datos se procederá a realizar la base de datos para la elaboración de los resultados.

Por último, los resultados se analizarán estadísticamente a través de la herramienta IBM SPSS con el objetivo de recopilación de datos que nos permitan la ejecución de los objetivos planteados, la validez de las hipótesis y la manifestación de juicios referentes a los datos obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

La información de la encuesta fue recibida a través de la plataforma de Google Forms por cual se recopiló y plasmó en un Excel por lo cual se analizó los resultados del programa estadístico SPSS 29 que es propio del método de estudio cuantitativo por la cual se obtuvieron gráficos y tablas.

Los datos de las variables se sometieron a pruebas de normalidad para determinar si su distribución es normal o no, y en función de los resultados se seleccionó la prueba adecuada. Tanto el Rho de Spearman como el de Pearson se aplicarán a la correlación.

3.7. Aspectos éticos

Fleming y Zegwaard (2018) resaltan la importancia de considerar diversos factores al realizar una investigación, tales como el consentimiento informado de los participantes, la protección de la privacidad de los datos y la prevención de conflictos de intereses, así como la prevención de daños a los participantes. El estudio en cuestión cumple con los estándares éticos de investigación, incluyendo el uso de un formulario de consentimiento informado detallado y la renuncia a cualquier forma de daño a los participantes. Además, se enfatiza la importancia de adherirse a los estándares de citación y referencia aceptados para evitar el plagio y el uso inapropiado de datos y conclusiones. El incumplimiento de estos estándares éticos puede tener un impacto negativo en la comunidad científica.

En el actual trabajo de investigación se está respetando las ideas de los investigadores que se han contemplado en tesis, revistas, libros y artículos de investigación. Por lo tanto, se está respetando los aspectos éticos que la norma APA 7ma edición exige para la estructura del estudio, incluyendo el tamaño, alineamiento, citas y referencias.

De acuerdo con la resolución de consejo universitario N° 0470-2022/ucv, nos explica los siguientes principios:

Es importante destacar que el principio de beneficencia en la investigación debe estar en equilibrio con otros principios éticos, como el respeto a la autonomía de los participantes y la justicia en la distribución de los beneficios y cargas de la investigación.

En cuanto al principio de no maleficencia implica que los investigadores deben diseñar estudios de manera ética, minimizando los riesgos para los participantes y asegurando que los beneficios potenciales justifiquen cualquier posible daño o molestia.

En el principio de autonomía, los participantes en la presente investigación se encuentran libremente participando o retirándose cuando consideren conveniente.

Principio de justicia, difusión de los resultados obtenidos en la investigación busca garantizar que las oportunidades de investigación y los beneficios resultantes sean distribuidos de manera equitativa, sin discriminación ni exclusiones injustas.

Además, se está manteniendo la confidencialidad y confiabilidad de la información, lo que fomenta el respeto hacia los demás y garantiza que la información proporcionada sea verídica. Los principios éticos aplicados en la investigación también se ajustan al Código de Ética de la resolución de consejo universitario N° 0470-2022/ucv, ya que no hay ninguna alteración en los datos y la información es precisa. El objetivo de la investigación es contribuir a resolver problemas similares en la comunidad.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

Tabla 1. Cruce entre la Variable Clima Laboral y Rotación de Personal

		Rotación de Personal			Total	
		Mediantemente ocurre	Frecuentemente ocurre	Siempre ocurre		
Clima Laboral	Malo	Recuento	0	1	0	1
		%	0.0%	3.0%	0.0%	1.8%
		% del total	0.0%	1.8%	0.0%	1.8%
	Bueno	Recuento	2	6	1	9
		%	100.0%	18.2%	5.0%	16.4%
		% del total	3.6%	10.9%	1.8%	16.4%
	Muy Bueno	Recuento	0	17	4	21
		%	0.0%	51.5%	20.0%	38.2%
		% del total	0.0%	30.9%	7.3%	38.2%
	Excelente	Recuento	0	9	15	24
		%	0.0%	27.3%	75.0%	43.6%
		% del total	0.0%	16.4%	27.3%	43.6%
Total	Recuento	2	33	20	55	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	3.6%	60.0%	36.4%	100.0%	

Nota. Tabla estadística de elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 3 se detallan datos descriptivos por lo cual se demostró la totalidad de 55 encuestados. Se aprecia los resultados del cruce de variable entre el clima laboral y rotación de personal, el 1.8% de los encuestados percibe el clima laboral como “Malo”, a su vez el 16.4% de los encuestados como “Bueno”, mientras que el 38.2% de los usuarios lo percibe como “Muy bueno” y el 43.6% como “Excelente”.

Por otro lado, el 3.6% de los encuestados considera que el nivel de rotación de personal es “Medianamente ocurrente”, en cambio el 60% considera que el nivel de rotación de personal es “frecuentemente ocurrente”, mientras que el 36.4% del total considera que el nivel de rotación del personal que “Siempre ocurre”.

La existencia del clima laboral en la entidad ambiental y la rotación de personal pueden coexistir debido a diversos factores.

Por lo tanto, la rotación de personal no siempre está exclusivamente relacionada con el clima laboral dentro de la institución. Algunos factores que pueden influir en la rotación de personal son las oportunidades de crecimiento externo, proyectos interesantes que pueden llevar a una mayor movilidad laboral, así como las características en la industria y políticas de la organización como los programas de rotación interna.

Objetivo Específicos 1: Determinar la relación que existe entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022.

Tabla 2. Cruce entre la V1 Clima Laboral y D1 “Rendimiento Profesional”

		Rendimiento Profesional			Total	
		Deficiente	Competente	Sobresaliente		
Clima Laboral	Malo	Recuento	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	2.0%	1.8%
		% del total	0.0%	0.0%	1.8%	1.8%
	Bueno	Recuento	0	3	6	9
		%	0.0%	100.0%	11.8%	16.4%
		% del total	0.0%	5.5%	10.9%	16.4%
	Muy Bueno	Recuento	1	0	20	21
		%	100.0%	0.0%	39.2%	38.2%
		% del total	1.8%	0.0%	36.4%	38.2%
	Excelente	Recuento	0	0	24	24
		%	0.0%	0.0%	47.1%	43.6%
		% del total	0.0%	0.0%	43.6%	43.6%
Total	Recuento	1	3	51	55	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	1.8%	5.5%	92.7%	100.0%	

Nota. Tabla estadística de elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 4 se aprecia los resultados del cruce de la dimensión de Rendimiento profesional y la Variable Clima laboral, que el 1.8% de los encuestados percibe el clima laboral como “Malo”, a su vez el 16.4% de los encuestados como “Bueno”, mientras que el 38.2% de los usuarios lo percibe como “Muy bueno” y el 43.6% como “Excelente”.

Por otro lado, el 1.8% de los encuestados consideran que el rendimiento profesional es “Deficiente”, mientras que el 5.5% lo percibe como “Competente”, por último, el 92.7% de los encuestados considera que “Sobresaliente”.

A pesar que el clima laboral es excelente en la entidad ambiental puede tener un impacto positivo en el rendimiento profesional de los empleados, ya que en

ocasiones esto no garantiza un rendimiento sobresaliente en todos los casos. Un clima laboral favorable puede promover la satisfacción, la motivación y la colaboración de la organización, pero existen otros factores que también influyen en el rendimiento, como las habilidades individuales, la capacitación, los recursos disponibles y la presión externa.

Objetivo Específicos 2: Determinar la relación que existe entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad ambiental, Lima 2021- 2022.

Tabla 3. Cruce entre la V1 Clima Laboral y D2 “Conflicto Laboral”

		Conflicto Laboral				Total	
		Ocasionalmente ocurre	Medianamente ocurre	Frecuentemente ocurre	Siempre ocurre		
Clima Laboral	Malo	Recuento	0	0	1	0	1
		%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	1.8%
		% del total	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	1.8%
	Bueno	Recuento	1	3	4	1	9
		%	50.0%	15.8%	15.4%	12.5%	16.4%
		% del total	1.8%	5.5%	7.3%	1.8%	16.4%
	Muy Bueno	Recuento	0	8	13	0	21
		%	0.0%	42.1%	50.0%	0.0%	38.2%
		% del total	0.0%	14.5%	23.6%	0.0%	38.2%
	Excelente	Recuento	1	8	8	7	24
		%	50.0%	42.1%	30.8%	87.5%	43.6%
		% del total	1.8%	14.5%	14.5%	12.7%	43.6%
Total	Recuento	2	19	26	8	55	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	3.6%	34.5%	47.3%	14.5%	100.0%	

Nota. Tabla estadística de elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 5 se aprecia los resultados del cruce de la dimensión de Conflicto laboral y la Variable Clima laboral, que el 1.8% de los encuestados percibe el clima laboral como “Malo”, a su vez el 16.4% de los encuestados como “Bueno”, mientras que el 38.2% de los usuarios lo percibe como “Muy bueno” y el 43.6% como “Excelente”.

Por otro lado, el 3.6% de los encuestados consideran que el conflicto laboral es “Medianamente ocurre”, mientras que el 34.5% la percibe como “Frecuentemente ocurre”, por último, el 14.5% de los encuestados considera que “Siempre ocurre”.

Se puede observar la coexistencia de un clima laboral positivo y una frecuencia alta en conflictos dentro de la entidad. Se determina que a pesar que el clima laboral sea excelente esto no quiere decir que se minimicen los conflictos laborales dentro de la institución. Debido a que existen resultados en la diversidad de personalidad y perspectivas entre los empleados, la competencia y presión por resultados, así como la comunicación ineficaz.

Objetivo Específicos 3: Determinar la relación que existe entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022.

Tabla 4. Cruce entre la V1 Clima Laboral y D3 “Adaptación Personal”

		Adaptación Personal			Total	
		Deficiente	Competente	Sobresaliente		
Clima Laboral	Malo	Recuento	1	0	0	1
		%	12.5%	0.0%	0.0%	1.8%
		% del total	1.8%	0.0%	0.0%	1.8%
	Bueno	Recuento	2	6	1	9
		%	25.0%	24.0%	4.5%	16.4%
		% del total	3.6%	10.9%	1.8%	16.4%
	Muy Bueno	Recuento	4	12	5	21
		%	50.0%	48.0%	22.7%	38.2%
		% del total	7.3%	21.8%	9.1%	38.2%
	Excelente	Recuento	1	7	16	24
		%	12.5%	28.0%	72.7%	43.6%
		% del total	1.8%	12.7%	29.1%	43.6%
Total	Recuento	8	25	22	55	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	14.5%	45.5%	40.0%	100.0%	

Nota. Tabla estadística de elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 6 se aprecia los resultados del cruce de la dimensión de adaptación laboral y la Variable Clima laboral, que el 1.8% de los encuestados percibe el clima laboral como “Malo”, a su vez el 16.4% de los encuestados como “Bueno”, mientras que el 38.2% de los usuarios lo percibe como “Muy bueno” y el 43.6% como “Excelente”. Por otro lado, el 14.5% de los encuestados consideran que el conflicto laboral es “Deficiente”, mientras que el 45.5% la percibe como “Competente”, por último, el 40% de los encuestados considera que “Sobresaliente”.

La existencia del clima labora en la institución es favorable en cuanto a la adaptación del personal ya que para los encuestados el clima laboral es positivo por lo que retiene la captación del talento profesional, ofrece oportunidades de desarrollo, fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, promueve la motivación y el compromiso de los empleados competentes. Estas condiciones positivas en el entorno laboral contribuyen a una adaptación efectiva y un rendimiento óptimo en los roles profesionales.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de supuesto normalidad:

H₀ = Los datos provienen de una distribución normal – Hipótesis Nula

H₁ = Los datos no provienen de una distribución normal – Hipótesis Alternativa

Tabla 5. Pruebas de normalidad entre las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	0.099	55	.200*	0.971	55	0.206
Rotación de Personal	0.093	55	.200*	0.976	55	0.326

Nota. Tabla estadística de elaboración propia.

En el análisis inferencial realizado, se utilizó el software SPSS v.29 para examinar la normalidad de las variables de clima laboral y rotación de trabajo. Se empleó una muestra de tamaño 55 y se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos. Los resultados revelaron un valor $p=0,200$ tanto para la variable de clima laboral como para la rotación de personal, lo cual indica que los datos siguen una distribución normal.

Posteriormente, se utilizó la prueba de Rho de Spearman para obtener estadísticos no paramétricos y corroborar las hipótesis planteadas en el estudio. Esta prueba se emplea cuando los datos no cumplen con los supuestos de normalidad o cuando se busca analizar la relación entre variables ordinales o de tipo no lineal.

Hipótesis General:

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

Tabla 6. Correlación entre clima laboral y rotación de personal

			Clima Laboral	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.651**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Rotación de Personal	Coefficiente de correlación	.651**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

Nota. Tabla estadística de elaboración propia.

Se quiere conocer si existe una relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental.

El resultado de la prueba Rho de Spearman; el coeficiente de correlación de la variable del clima laboral es de 0,651 esto indica que la relación es positiva moderada entre las variables. Asimismo, el coeficiente de correlación de la prueba Rho de Spearman para la variable rotación de personal es de 0,00 esto indica que la relación es nula.

Hipótesis Específicos 1:

H0: No existe una relación significativa entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

H1: Existe una relación significativa entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

Tabla 7. Correlación entre clima laboral y rendimiento profesional

			Clima Laboral	Rendimiento Profesional
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.569**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Rendimiento Profesional	Coeficiente de correlación	.569**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

Nota. Tabla estadística de elaboración propia.

Se quiere conocer si existe una relación significativa entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental.

En la tabla se observa que existe relación significativa ($p=0,00 < 0,05$) entre el clima laboral y el rendimiento profesional. Así mismo, el coeficiente de Spearman es de 0.569 esto indica que la relación es positiva moderada entre la variable y la dimensión; es decir, cuando el clima laboral es bueno, el rendimiento profesional aumenta. Por la tanto se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre clima laboral y rendimiento profesional.

Hipótesis Específicos 2:

H0: No existe una relación significativa entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

H1: Existe una relación significativa entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

Tabla 8. Correlación entre clima laboral y conflicto laboral

		Clima Laboral	Conflicto Laboral	
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000	
	N	55	55	
	Conflicto Laboral	Coeficiente de correlación	0.225	1.000
		Sig. (bilateral)	0.099	
	N	55	55	

Nota. Tabla estadística de elaboración propia.

Se quiere conocer si existe una relación significativa entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad ambiental.

En la tabla se observa que existe relación significativa ($p=0,000$) < 0,05 entre el clima laboral y conflicto laboral. Así mismo, el coeficiente de Spearman es de 0.225 esto indica que la relación es positiva baja entre la variable y la dimensión; es decir, que a pesar que el clima laboral sea agradable aún persiste el conflicto laboral. Por la tanto se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre clima laboral y conflicto laboral.

Hipótesis Específicos 3:

H0: No existe una relación significativa entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

H1: Existe una relación significativa entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

Tabla 9. Correlación entre clima laboral y adaptación personal

			Clima Laboral	Adaptación Personal
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.625**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Adaptación Personal	Coeficiente de correlación	.625**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

Nota. Tabla estadística de elaboración propia.

Se quiere conocer si existe una relación significativa entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental.

En la tabla se observa que existe relación significativa ($p=0,000$) $< 0,05$ entre el clima laboral y adaptación laboral. Así mismo, el coeficiente de Spearman es de 0.625 esto indica que la relación es positiva moderada entre la variable y la dimensión; es decir, cuando el clima laboral es agradable, la adaptación laboral se normaliza. Así mismo, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre clima laboral y adaptación laboral.

V DISCUSIÓN

5.1 Discusión general

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

Asimismo, la valoración del personal con respecto a las variables de la investigación. En la prueba de normalidad se encontró como resultado de valor $p=0,200$ tanto para la variable de clima laboral como para la rotación de personal, los datos sugieren una distribución normal siendo menor a 0,05.

Por otro lado, la prueba de Spearman es de 0.651, esto indica que la relación es positiva moderada entre las variables. Lo cual revela que existe una relación con un determinado significado entre las variables clima laboral y rotación de personal.

A pesar de que en una empresa u organización existen limitantes en el clima laboral, en la medida del compromiso y cuanto estén fidelizados los colaboradores para con la entidad para la que trabajen, estos no harán que se genere o incremente la rotación de personal (Urbina, 2019).

Con lo antes mencionado, el trabajo de investigación expuesto nos indica que no existe una relación directa entre el clima laboral y la rotación de personal en la entidad, puesto que a pesar de que se cuente con un buen clima laboral, no es la única variable que influye en un colaborador para decidir salir de una empresa, bajo la realidad que hoy tenemos se deben considerar las posibles ofertas salariales, crecimiento profesional, facilidades para estudio, etc.

Para la investigación realizada, fue de suma relevancia la metodología que se utilizó, ya que con ella se pudo determinar cómo califican los colaboradores cada variable y de esta forma entendemos que independientemente que la entidad maneje bien su clima laboral, las otras variables, que se mencionaron anteriormente, seguirán influyendo en la decisión del trabajador en dejar la entidad, por tal motivo, si esta última, debe preocuparse por ejecutar planes que de cierta manera satisfagan estas demandas si quiere manejar un buen indicador de rotación en beneficio tanto de la entidad como el colaborador.

Es importante que se tomen en cuenta los perfiles de los colaboradores ya que con ello se podría entrar a detalle de las variables que los mismos consideran para que decidan dejar una empresa (Urbina, 2019).

5.2 Discusión del específico 1

La investigación tuvo como objetivo específico determinar la relación significativa entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

La prueba de Spearman es de 0.569, con una conclusión de que la variable tiene una relación positiva moderada. Lo que nos reveló que existe una relación con un concluyente significado entre la variable clima laboral y la dimensión rendimiento profesional.

Este hallazgo sugiere que existe una conexión significativa entre el clima laboral y el rendimiento profesional en el área contable de la entidad ambiental. Esto implica que un clima laboral favorable, que incluye aspectos como buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva, apoyo y satisfacción en el trabajo, está asociado con un mejor rendimiento profesional en el área contable.

Es importante destacar que estos resultados son específicos para el contexto y el período de tiempo mencionados en el estudio. Otros factores y variables pueden influir en la relación entre el clima laboral y el rendimiento profesional en diferentes contextos y momentos.

Estos hallazgos respaldan la idea de que el clima laboral tiene un impacto significativo en el rendimiento profesional en el área contable de la entidad ambiental estudiada. Este producto puede tener implicaciones importantes para la gestión y el mejoramiento del desempeño en dicha área, ya que sugieren que enfocarse en mejorar el clima laboral puede conducir a mejoras en el rendimiento profesional de los empleados contables.

Con ello entendemos, que el clima laboral y el rendimiento profesional están estrechamente relacionados, en la medida en la que se tenga un buen clima laboral, el rendimiento profesional será bueno, en la medida que sea el clima sea malo o se vea afectado, el rendimiento decaerá, no obstante existen otros factores individuales y organizacionales que pueden afectar el rendimiento profesional,

como las habilidades y capacidades individuales, la gestión del tiempo, la estructura organizativa, entre otros.

En este trabajo las entidades u organizaciones, a pesar que sean industriales, productivos o de cualquier índole, deben tener un clima laboral con el cual sus colaboradores se sientan a gusto, donde exista comunicación fluida y colaboración entre todas las áreas, ya que ello influye de gran medida en los resultados esperados y generan prosperidad en los mismos (Lucas & Ureta, 2019).

En esta parte de la investigación fue de suma relevancia la metodología que se utilizó, ya que con ella vimos cómo sienten o perciben los colaboradores el clima laboral dentro de la entidad en el área contable, así mismo, que como señala la investigación, vemos como el clima en la entidad tiene un impacto significativo en el rendimiento profesional de los empleados, promoviendo la satisfacción, la motivación y el compromiso.

En líneas generales, es deber de las organizaciones que, en sí direccionamiento, ofrezcan a sus colaboradores un correcto clima laboral, así mismo garantizar el correcto desenvolvimiento de los individuos para desarrollar sus tareas, con ellos la organización podrá obtener de los mismos los resultados o utilidades que espera generar, mejorando los indicadores de la propia organización y su rendimiento (Lucas & Ureta, 2019).

5.3 Discusión del específico 2

La investigación tuvo como objetivo específico determinar la relación significativa entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

La prueba de Spearman es de 0.225, con una conclusión de que la variable tiene una relación positiva baja. Lo que nos reveló que existe una relación con un concluyente significado entre la variable clima laboral y la dimensión conflicto laboral.

Estos resultados revelan que existe una conexión significativa, aunque débil, entre el clima laboral y el conflicto laboral en el área contable de la entidad ambiental estudiada. Esto implica que un clima laboral favorable puede tener cierto impacto

en la disminución del conflicto laboral, pero la relación entre ambas variables no es muy fuerte.

Es importante tener en cuenta que estos resultados se limitan al contexto y al período de tiempo específico mencionado en el estudio. Otros factores pueden influir en la relación entre el clima laboral y el conflicto laboral en diferentes contextos y momentos. Sería importante investigar y considerar estos factores adicionales al abordar el conflicto laboral y mejorar el clima laboral en el área contable.

Con lo analizado líneas arriba entendemos que a pesar de tener un buen clima laboral los colaboradores indican que si existe algunos conflictos laborales dentro de la entidad.

Entendiendo que el clima laboral refiere al ambiente y las percepciones que se tiene del entorno en el que se desarrolla las funciones y tareas de los colaboradores, donde se incluye factores tales como la comunicación, trabajo en equipo, etc.; pueden darse conflictos entre individuos o grupos dentro de una organización que de cierta manera afectan el clima dentro de la misma, en este caso la investigación nos lleva a que el personal siente o percibe que se dan estos distintos conflictos los cuales surgen por distintos motivos ya sean diferencias personales, conflicto en los objetivos, falta de comunicación, etc.

En todas las de relaciones interpersonales se dan conflictos ya que no todos pensamos igual, esto debido a que no todos compartimos las mismas experiencias y percepciones de cómo funciona la vida, de igual manera, la forma en la cual se abordan los problemas o situaciones que pueden surgir en cualquier ámbito (Martínez et al., 2020).

Lo interesante de la investigación es que estos conflictos se han manejado de tal manera que a lo contrario que uno pensaría no está afectando directamente en el clima laboral de la entidad, con ello no se afirma que no influya o que los colaboradores no le den la importancia del caso, sino que se está sabiendo manejar de tal manera que estos conflictos se solucionan antes de que afecte al área.

El manejo de los conflictos es crucial para que ello no afecte o deteriore el clima laboral como tal dentro de las organizaciones.

Con lo antes mencionado, se busca, además, transformar los conflictos en oportunidades para saber aquellas necesidades, pensamientos y percepciones del personal (Martínez et al., 2020).

5.3 Discusión del específico 3

El trabajo de investigación tuvo como objetivo específico determinar la relación significativa entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

La prueba del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.625, con una conclusión de que la variable tiene una relación positiva moderada. Se revela que existe una relación con un concluyente significado entre la variable clima laboral y la dimensión adaptación laboral.

Es importante tener en cuenta que estos resultados se refieren al contexto y al período de tiempo específico mencionado en el estudio. Otros factores y variables pueden influir en la relación entre el clima laboral y la adaptación personal en diferentes contextos y momentos.

Estos hallazgos respaldan la idea de que el clima laboral desempeña un papel clave en la adaptación personal en el área contable de la entidad ambiental. Sugieren que la creación de un ambiente laboral favorable puede contribuir a un mayor alcance de adaptación y ajuste a los desafíos y cambios laborales.

Con lo antes indicado entendemos que la relación entre el clima laboral y la adaptación personal puede ser significativa.

Como se sabe el clima laboral pasa por un plano subjetivo y ello influye de manera psicológica y emocional en la manera en la que los trabajadores se adaptan al nuevo entorno laboral.

Es necesario que un colaborador ya sea por ascenso o por ingreso pase por un proceso de adaptación donde aprenda e interiorice sus nuevas funciones, para ello es importante un clima laboral amigable o bueno ya que de esta manera este proceso se daría de manera óptima y correcta (Parra, 2021).

Un clima positivo es aquel que se caracteriza por relaciones interpersonales buenas, con apoyo de la organización, buena comunicación, etc.; ello claramente facilita la adaptación de los colaboradores.

Por otro lado, un clima laboral desfavorable puede generar estrés, insatisfacción y malestar emocional, lo que puede afectar la capacidad de los empleados para adaptarse y funcionar de manera efectiva en su trabajo.

Añadiendo a lo antes mencionado; es de suma importancia entender que la adaptación de personal no solo refiere a aquella capacidad de los colaboradores con ajustarse al entorno de la empresa, sino también a la adaptación a los cambios que se puedan presentar, así mismo los desafíos y demandas propias de su puesto.

Con todo lo antes dicho producto de la investigación realizada, podremos entender que, en la entidad, es en gran parte al clima laboral que se maneja en la misma, que se tiene una adaptación óptima a los puestos de trabajo ya que se fomenta bienestar, rendimiento, resiliencia, capacidades de aprender y crecer, factores cruciales para la adaptación antes mencionada.

VI CONCLUSIONES

Primero: Se muestra una relación entre el clima laboral y la rotación de personal dentro de una entidad ambiental. Según los datos recabados revelan que más del 60% de los encuestados lo perciben como frecuente. Al aplicar la prueba de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.651 entre las variables. Se determina que la existencia del clima laboral y la rotación de personal pueden coexistir debido a varios factores. La rotación de personal no está exclusivamente relacionada con el clima laboral, ya que también pueden influir otros aspectos como oportunidades de crecimiento, proyectos interesantes y características de la industria y políticas organizacionales.

Estos hallazgos son importantes para comprender la situación actual, pero se deben considerar otros factores que puedan afectar la rotación de personal. Estos resultados pueden servir como base para tomar acciones y realizar mejoras en la gestión del personal y el clima laboral en la entidad ambiental.

Segundo: Se evidencia una relación entre el clima laboral y el rendimiento profesional dentro de una entidad ambiental. Se aprecia un 92.7% de los encuestados lo percibe como sobresaliente. La prueba de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0.569 como positiva moderada. Por consiguiente, se concluye que los encuestados perciben el clima laboral como sobresaliente, existe un entorno laboral favorable en términos de relaciones interpersonales, comunicación, apoyo y satisfacción en el trabajo. Esto implica que a medida que mejora el clima laboral, es probable que también mejore el rendimiento de los empleados en la entidad ambiental. El clima laboral es una causa importante que se refleja en el rendimiento profesional dentro de la entidad ambiental.

Tercero: Existe una relación entre el clima laboral y el conflicto laboral dentro de una entidad ambiental. Se aprecia un 47.3% de los encuestados lo percibe como excelente, los resultados sugieren que aún hay un grado de conflicto laboral presente en la entidad. La prueba de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0.225 por lo que indica que hay una conexión positiva baja, pero débil entre el clima laboral y el conflicto laboral. Esto implica que a medida que mejora el clima laboral, es probable que haya una disminución en el nivel de conflicto laboral en la entidad ambiental.

Cuarto: Se evidencia una relación entre el clima laboral y adaptación personal dentro de una entidad ambiental. Se aprecia que un 45.5% de los encuestados lo percibe como competente, los resultados sugieren que este factor tiene un impacto significativo en la capacidad de adaptación personal de los empleados. El coeficiente de Spearman arrojó un 0.625 que confirma una relación positiva moderada entre el clima laboral y la adaptación personal. Esto implica que a medida que mejora el clima laboral, es más probable que los empleados se adapten de manera efectiva a los desafíos y cambios dentro de la entidad ambiental. Se concluye que los resultados respaldan la idea del clima laboral que interviene en la adaptación personal de los empleados dentro de la entidad ambiental.

VII RECOMENDACIONES

Primero Se sugiere que, dado que existe una relación positiva moderada entre el clima laboral y la rotación de personal, es recomendable enfocarse en mejorar el ambiente de trabajo. Esto implica promover la comunicación efectiva, fomentar oportunidades, fomentar un ambiente colaborativo, brindar reconocimiento, recompensas adecuadas, y garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Estas acciones pueden contribuir a aumentar la satisfacción laboral y reducir la probabilidad de rotación de personal.

Segundo: Se recomienda mantener y mejorar este entorno laboral favorable. Se deben seguir promoviendo relaciones interpersonales positivas, comunicación efectiva, apoyo y satisfacción en el trabajo. Esto puede incluir actividades de programas de reconocimiento, recompensas y oportunidades de desarrollo profesional. Estas acciones contribuirán a un mayor rendimiento y satisfacción de los empleados, fortaleciendo la relación entre el clima laboral y el rendimiento profesional en la entidad ambiental.

Tercero: Se recomienda promover la comunicación y resolución de conflictos, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, establecer políticas claras, equitativas, fomentar un clima de respeto y confianza para reducir el conflicto laboral en la entidad ambiental. Estas acciones contribuirán a mejorar el clima laboral y minimizar la incidencia de conflictos en el lugar de trabajo. Así mismo enfocarse en mejorar aún más el clima laboral y desarrollar estrategias para abordar y reducir el conflicto laboral en la entidad, con el objetivo de promover un entorno de trabajo más armonioso y productivo.

Cuarto: Se sugiere continuar manteniendo y mejorando un clima laboral competente para promover una mayor adaptabilidad y bienestar personal de los empleados en su entorno laboral. Por consiguiente, brindar apoyo durante los cambios, fomentar la flexibilidad y la resiliencia, promover una cultura de aprendizaje continuo y facilitar una comunicación abierta y transparente para mejorar la adaptación personal de los empleados dentro de la entidad ambiental.

REFERENCIAS

- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Recuperado de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Aguiar, J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco. [Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato - Ecuador]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32905/1/123%20GTH.pdf>
- Alonso José Antonio. (2008). Metodología (11a ed.). México, D.F: Editorial Limusa. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991000947589707001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any,contains,metodologia&offset=0
- Bardales, R. (2020). La designación de funcionarios en cargos de confianza y la gestión municipal de Moyobamba. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40624/Bardalez_RR.pdf?s%20equence=1&isAllowed=y
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=N2zQCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bryman,+A.+\(2016\).+Social+research+methods+\(5th+ed.\).+Oxford+University+Press.&ots=dpQtKRP9tk&sig=t07IOi5oBba1JS8b_qx061qgonQ#v=onepage&q=Bryman%2C%20A.%20\(2016\).%20Social%20research%20methods%20\(5th%20ed.\).%20Oxford%20University%20Press.&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=N2zQCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bryman,+A.+(2016).+Social+research+methods+(5th+ed.).+Oxford+University+Press.&ots=dpQtKRP9tk&sig=t07IOi5oBba1JS8b_qx061qgonQ#v=onepage&q=Bryman%2C%20A.%20(2016).%20Social%20research%20methods%20(5th%20ed.).%20Oxford%20University%20Press.&f=false)

- Caldera, D., Arredondo, M. & Zarate, L. (2019). Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México. *Revista ibero-americana de estrategia*, 18(4), 615. Recuperado de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ef0aa55d-491a-4ec6-bcbd-5fb93d60ab7c%40redis>
- Capriotti, P. (1998). La comunicación interna. Reporte C&D–Capacitación y desarrollo, 13, 5-7. Recuperado de http://www.bidireccional.net/Blog/Comunicacion_Interna.pdf
- Castillo, R. (2019). Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC. [Tesis para optar el grado de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional <https://core.ac.uk/download/pdf/323347585.pdf>
- Collado, P. (2020). Observatorio en la mira: consideraciones teórico-metodológicas sobre el seguimiento del conflicto laboral. *Revista Latinoamericana de Metodología de Las Ciencias Sociales*, 10(1), e069–e069. Recuperado de <https://doi.org/10.24215/18537863e069>
- Córdoba, E., Contreras, O., Domínguez, M., & Ramírez, O. (2020). Nivel de Activación Óptimo y Rendimiento en un jugador de Fútbol no Profesional. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 5(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/6138/613865247005/613865247005.pdf>
- Corzo, F., Mendoza, J., Suca, F. & Velázquez, M. (2018). Causas de la rotación laboral en las empresas del sector asegurador de cusco. [Tesis para optar el grado de Magister en Administración y Estrategia de Empresas, Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9978/CO_RZO_MENDOZA_CAUSAS_ASEGURADOR.pdf?sequence=1

- Carreno, D. F., Eisenbeck, N., Cangas, A. J., García-Montes, J. M., Del Vas, L. G., & María, A. T. (2020). Spanish adaptation of the Personal Meaning Profile-Brief: Meaning in life, psychological well-being, and distress. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 20(2), 151–162. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2020.02.003>
- Castro, A. & Diaz, P. (2019). Analysis of the Great Place to Work ranking and the Internal Communication Observatory awards: internal communication practices in Spanish companies. *The information professional*, 28(5). Recuperado de <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.18>
- Creswell, J. W. (2014). *Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos*. Publicaciones Sabias. Recuperado de https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano en las organizaciones* (9a ed.). México D. F: Mcgraw-Hill. Recuperado de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- De Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo, I., Ragni, B., & Berenguer, C. (2020). The Interplay of Compassion, Subjective Happiness and Proactive Strategies on Kindergarten Teachers' Work Engagement and Perceived Working Environment Fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4869–. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134869>
- Fernández, V. (2020). Espíritu emprendedor tes. *Latindex Catalogo 2.0*. vol 4 (3),65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020>
- Fleming, J., & Zegwaard, K. E. (2018). Methodologies, Methods and Ethical Considerations for Conducting Research in Work-Integrated Learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(3), 205-213. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1196755>

- García Criollo, R. (2005). Estudio del trabajo. Recuperado de <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/73760>
- González, A. & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista publicando*, 2(1), 62-67. Recuperado de https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/42382/ssoar-revpublicando-2015-1-gonzalez_alonso_jorge_et_al-Calculo_e_interpretacion_del.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol.53). https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2014). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18, 837–863. Recuperado de https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huayta, W. (2022). Rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica, 2021. [Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84208/Huayta_CWO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Iñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia y Educación*, 1(2), 6–17. Recuperado de <https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202007>
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256-282. <https://doi.org/10.2307/2393638>
- Lara, L. (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41–70. Recuperado de <https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito. <http://catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/opacdetail.pl?id1=1396#.ZE4WT3bMLIU>
- Lucas, C., & Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28). <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>
- Martínez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). Autorrealización: elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. *Revista estudios en educación*, 3(4), 181-211. Recuperado de <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/92>
- Martínez, R., Patricia, C., Bustos, M., Segundo, P., Nuñez, N., & Alejandro, W. (2020). Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia). *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015. <http://w.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>

- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. Harper & Row. Recuperado de <https://www.eyco.org/nuovo/wp-content/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>
- Méndez, J. (2019). Definición e implementación de acciones para la mejora del clima laboral en una entidad financiera. [Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Dirección y Gestión Empresarial, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4380/MAS_MDG_202.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). / relationship of the organizational climate with the job satisfaction in a company of the construction sector, 6(1). <https://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Parra, D. (2021). Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de contratación de obras (SECOB). [Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Administración Pública, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32055/1/09%20ADP.pdf>
- Pereyra, L. (2022). Metodología de la investigación. Klik soluciones educativas. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Investigaci%C3%B3n%3BMetodolog%C3%ADa&ots=WGLN2HMAer&sig=CVBRj5vn3ce-ICPccJIG2ZaR4B0>
- Parra Vaca, D. (2021). Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras (SECOB) (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública.). <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32055/1/09%20ADP.pdf>
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). FIABILIDAD Y VALIDEZ. Papeles del Psicólogo, 31(1), 67-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441007>

- Rodríguez, C., Oré, J., & Vargas, D. (2021). Las variables en la metodología de la investigación científica (Vol. 78). 3Ciencias. Recuperado de <https://www.3ciencias.com/libros/libro/variables-metodologia-investigacion-cientifica/>
- Rodríguez, P. (2020). El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones. [Tesis para optar el Grado Especialización en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional <https://core.ac.uk/download/pdf/344702458.pdf>
- Rodríguez, R. (2022). Cultura organizacional como factor para la disminución de rotación del personal en el ramo hotelero- motelero de los municipios de amozoc de mota y puebla, México. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de las pequeñas y mediana empresas, Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio Institucional <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/17151>
- Rueda, S. (2021). Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78>
- Sánchez, A. (2020). Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación del personal en la empresa BK. [Tesis para obtener el grado de Maestría en Dirección Empresarial, Universidad Autónoma de San Luis Potosí Facultad de Contaduría y Administración Centro de Investigación y Estudios de Posgrado]. Repositorio Institucional <http://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7109/TesisM.FCA.2020.Liderazgo.Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, F. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, Cusco – Perú. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

- Sánchez, Y. (2020). Perfil profesional y designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica. [Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d901b2cc-b616-4ab8-87bf-90c2f2f11101/content>
- Siğrı, Ü., & Karabacak, H. (2019). Conflict resolution role of mediation in labor disputes in Turkey: Evidence from a signaling game. *The International Journal of Conflict Management*, 30(3), 395–415. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2019-0013>.
- Urbina, C. (2019). Clima laboral y rotación del personal del programa de formación general de una universidad privada de Trujillo. [Tesis de maestría en Dirección de Gestión de Talento Humano, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21752/Urbina%20Reinso%20Claudia%20Lisete.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vasquez, N. (2021). La motivación laboral y la rotación del personal en el grupo Perú Inkásico Miraflores. [Tesis de maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77296/Vasquez_END-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Vásquez, F., Cecilia, A. & Miranda, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA* 9(2), 29–42. Recuperado de <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n2/2409-8752-ucsa-9-02-29.pdf>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures?. *Journal of applied psychology*, 82(2), 247-252. Recuperado de [doi: 10.1037/0021-9010.82.2.247](https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247). PMID: 9109282.

Yang, C., Guo, N., Wang, Y., & Li, C. (2019). The effects of mentoring on hotel staff turnover: Organizational and occupational embeddedness as mediators. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 4086–4104. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2017-0398>

Zafra, J., Rojas, F., Taype, Á., & Alarcon, C. (2018). Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. *Acta médica peruana*, 35(1), 6–13. <https://doi.org/10.35663/amp.2018.351.401>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022

Autor: Aburto Vilchez, Vanessa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022?	Determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.	Existe una relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.	CLIMA LABORAL	D1 – Comunicación interna
				D2 – Condiciones de trabajo
				D3 – Autorrealización
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022?	Determinar la relación que existe entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.	Existe una relación significativa entre clima laboral y rendimiento profesional en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.	ROTACION DE PERSONAL	D1 – Rendimiento profesional
¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad, Lima, 2021- 2022?	Determinar la relación que existe entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad ambiental, Lima 2021- 2022.	Existe una relación significativa entre clima laboral y conflicto laboral en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.		D2 – Conflicto laboral
¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022?	Determinar la relación que existe entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.	Existe una relación significativa entre clima laboral y adaptación personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.		D3 – Adaptación personal

METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Correlacional. Diseño: No experimental. Corte: Transversal. **Método:** Hipotético-Deductivo. **Población:** (Dimensión 1 / Dimensión 2). **Instrumento:** Encuesta / Ficha...

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: **Clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022**

Autor: Aburto Vilchez, Vanessa

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	El clima laboral puede ser positivo o negativo de gran impacto en la productividad, la moral y el bienestar de los empleados. Un clima laboral positivo se caracteriza por una comunicación abierta, cultura de colaboración, motivación y un ambiente de trabajo saludable (Méndez, 2019).	Se utilizó la escala de percepciones colectivas de los empleados en relación con su entorno laboral. Para medir el clima laboral, se pueden utilizar diversas herramientas de investigación y recopilar datos sobre aspectos como la comunicación interna, condiciones de trabajo y la autorrealización, utilizando una escala tipo Likert.	D1- Comunicación interna	Calidad de comunicación	1	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Resultados	2-4	
				Retención de empleados	5-6	
			D2- Condición de trabajo	Ambiente físico	7-9	
				Jornada laboral	10-13	
				Salarios y beneficios	14-15	
			D3- Autorrealización	Desarrollo profesional	16-17	
				Creatividad y solución de problemas	18-21	
				Satisfacción y bienestar	22-25	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
ROTACION DE PERSONAL	La rotación de personal se refiere a la frecuencia que tiene un colaborador en abandonar su puesto de trabajo, despedido o remplazado por la entidad. Así mismo una alta rotación se refleja en el entorno de labor (Rodríguez, 2020).	La variable rotación de personal establece las dimensiones como rendimiento profesional, conflicto laboral y adaptación personal. Para poder analizar estas dimensiones se realizará encuestas utilizando una escala tipo Likert.	D1-Rendimiento profesional	Productividad y eficiencia	1-4	Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas Veces 4. Casi siempre Siempre
				Calidad de trabajo	5-6	
			D2-Conflicto laboral	Incidentes	7-9	
				Evaluación de personal	10-13	
			D3- Adaptación personal	Desempeño	14-18	
				Capacitaciones	19-25	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

Questionario de clima laboral

El presente instrumento tiene como propósito determinar el clima laboral que se percibe dentro de la entidad, dirigida a los trabajadores con el propósito de poder determinar si existe un ambiente agradable para el desarrollo de las funciones.

INSTRUCCIONES: Cada pregunta contiene cinco (5) alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una (x) la respuesta que usted crea conveniente. Considerando 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

Nº	DIMENSIONES / ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Comunicación interna					
1	¿La comunicación interna dentro de la entidad es una actividad que se lleva a cabo permanentemente?					
2	¿La comunicación de los resultados de la entidad es transparente y comunicada oportunamente?					
3	¿Las actividades de monitoreo de control se da de forma planificada?					
4	¿Usted recibe retroalimentación sobre sus labores realizadas?					
5	¿Los objetivos de la entidad reflejan mis intereses?					
6	¿La entidad se preocupa por mi estrés, facilidad y herramientas para gestionarlos?					
	DIMENSIÓN 2: Condición de trabajo					
7	¿Dispone de los materiales necesarios para desempeñar su labor?					
8	¿El ambiente físico es el adecuado para desempeñar su labor?					

9	¿Puedo concentrarme y desempeñar mis funciones correctamente (ruido, iluminación, temperatura, orden y limpieza) ?					
10	¿En la culminación de su jornada laboral se siente agotado?					
11	¿Las solicitudes y coordinaciones son buenas dentro del área?					
12	¿Mantiene buena relación con todos los profesionales de la entidad?					
13	¿Cada profesional de la entidad es conocedor de su trabajo y se trata como tal?					
14	¿Cree que la escala salarial y beneficios es justa y equitativos?					
15	¿La labor que desempeña retribuye al sueldo que percibe?					
DIMENSIÓN 3: Autorrealización						
16	¿Cree que tiene oportunidad de crecer profesionalmente en la entidad?					
17	¿Cuándo hay una meta por cumplir todas las áreas y profesionales trabajan de forma conjunta?					
18	¿Ha tenido oportunidad de proponer mejoras y soluciones ante un problema?					
19	¿Todos los miembros de equipo participan en la solución de problema?					
20	¿Se siente satisfecho en la entidad en la que elabora?					
21	¿En la solución de problemas se toma en cuenta las opiniones creativas?					

22	¿La entidad toma en cuenta su opinión y lo invita a ser parte de la toma de decisiones?					
23	¿Los profesionales que me rodean muestran valores y ética profesional?					
24	¿La relación interpersonal entre el jefe de área y el equipo son cordiales?					
25	¿La información de la entidad se divulga de forma clara y transparente?					

Título: Clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022

Autor: Aburto Vilchez, Vanessa

Instrumento de la variable de Clima laboral

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento	Índice de clima laboral
Autor	Vanessa, Aburto Vilchez
Objetivo del estudio	Aportar y beneficios a los colaboradores para un mejor desempeño en sus funciones
Técnica e instrumento	Encuesta
Población objeto de estudio	Conformada por 55 profesionales que laboran en la entidad ambiental
Ubicación de la población	Jesús María
Total de población	55
Muestra	55
Fecha o período de recolección de información	08/05/2023 – 15/06/2023
Período de procesamiento de la información	21/06/2023
Dimensiones que mide	Comunicación interna Condición de trabajo Autorrealización
Rangos o niveles	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas Veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre
Tipo de escala	Likert
Baremación	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Método de validez	Juicio de expertos
Método de confiabilidad	Coeficiente Alfa de Cronbach
Observaciones	No aplica

Cuestionario de rotación de personal

El presente instrumento tiene como propósito determinar el tipo de rotación de personal, dirigida a los trabajadores de la presente entidad.

INSTRUCCIONES: Cada pregunta contiene cinco (5) alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una (x) la respuesta que usted crea conveniente. Considerando 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

Nº	DIMENSIONES / ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. Rendimiento profesional					
1	¿Se siente productivo y eficiente es sus labores cotidianas?					
2	¿Cumple con los objetivos trazados por la organización?					
3	¿Cumple con sus tareas asignadas dentro del horario laboral?					
4	¿Considera que el ser productivo y eficiente en el trabajo son factores importantes para reducir la rotación de personal dentro la empresa?					
5	¿Considera que el trabajo que realiza es de calidad?					
6	¿Considera que la calidad en el trabajo es clave para permanecer en la empresa?					
	DIMENSIÓN 2. Conflicto laboral					
7	¿En su área de trabajo se han presentado incidentes de índole laboral?					
8	¿En su área de trabajo se han presentado incidentes de índole personal?					
9	¿Considera que los incidentes de índole laboral, dentro de una empresa, son importante para su permanecía en la misma?					
10	¿La empresa donde labora realiza evaluaciones sobre su desempeño?					

11	¿Considera que es de suma importancia que una empresa realice evaluaciones a su personal?					
12	¿Considera usted que tiene más carga laboral a diferencia de sus compañeros?					
13	¿Considera que las evaluaciones en una empresa son importantes para permanecer en ella?					
DIMENSIÓN 3. Adaptación personal						
14	¿Usted considera que la remuneración que recibe va acorde a su desempeño en el trabajo?					
15	¿Cree usted que su desempeño es el mismo que cuando ingreso a trabajar?					
16	¿Considera usted que el desempeño de un colaborador refleja sus ganas de permanecer en una empresa?					
17	¿Considera que el desempeño va en función al nivel académico de un trabajador?					
18	¿Considera que el desempeño de un trabajo sube o baja en la medida que vea una rotación de personal en su área o empresa?					
19	¿La empresa para la cual labora realiza capacitaciones regulares para su personal?					
20	¿Cuándo ingreso a la empresa para la cual labora, se le capacito sobre los procesos internos?					
21	¿Considera que es importante que una empresa capacite a su personal de manera frecuente?					
22	¿Diría usted que un factor de permanecía o fidelización de un trabajador hacia una empresa, es que sea capacitado constantemente?					

23	¿Considera usted que la empresa debería invertir en capacitar a su personal, no solo en temas directamente relacionado con sus funciones sino con temas indirectos, pero de igual relevancia?					
24	¿Ha considerado usted que el bajo desempeño de un trabajador podría mejorarse con una mejor capacitación por parte de la empresa?					
25	¿Cree que muchas empresas tienen un alto índice de rotación de personal debido a que no invierten en capacitaciones?					

Instrumento de la variable de Rotación de personal

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento	Índice de rotación de personal
Autor	Vanessa, Aburto Vilchez
Objetivo del estudio	Aportar y beneficios a los colaboradores para un mejor desempeño en sus funciones
Técnica e instrumento	Encuesta
Población objeto de estudio	Conformada por 55 profesionales que laboran en la entidad ambiental
Ubicación de la población	Jesús María
Total de población	55
Muestra	55
Fecha o período de recolección de información	08/05/2023 – 15/06/2023
Período de procesamiento de la información	21/06/2023
Dimensiones que mide	Rendimiento profesional Conflicto laboral Adaptación personal
Rangos o niveles	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas Veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre
Tipo de escala	Likert
Baremación	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas Veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Método de validez	Juicio de expertos
Método de confiabilidad	Coeficiente Alfa de Cronbach
Observaciones	No aplica

ANEXO 4: CERTIFICADOS DE EXPERTOS VALIDADORES Y VERIFICACIÓN DE GRADO

Título: Clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022

Autor: Aburto Vilchez, Vanessa

EXPERTO: ANA MARIA, BURGOS SOLIS

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: ANA MARIA, BURGOS SOLIS

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



VANESSA ABURTO VILCHEZ
DNI N° 71329271
RUC: N° 10713292716

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BURGOS SOLIS, ANA MARIA DNI 05644053	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2014 Fecha egreso: 10/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BURGOS SOLIS, ANA MARIA DNI 05644053	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 25/11/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BURGOS SOLIS, ANA MARIA DNI 05644053	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 07/05/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ANA MARIA, BURGOS SOLIS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	CONTABILIDAD
Institución donde labora:	OEFA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
Nro. DNI:	05644053
Firma del experto	 Firmado digitalmente por: BURGOS SOLIS Ana Maria FAU 20521280760 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 13/05/2023 19:34:13-0500

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rotación laboral
Autor (a):	Vanessa Aburto Vilchez
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021 - 2022.
Administración:	Ninguno
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Entidad ambiental
Dimensiones:	Rendimiento profesional Conflicto laboral Adaptación personal
Confiabilidad:	Coefficiente Alfa Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, regular, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 min.

EXPERTO: LENIN CHARLES, DOMINGUEZ RAMIREZ

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: LENIN CHARLES, DOMINGUEZ RAMIREZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El titulo nombre del proyecto de investigación es: **Clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



VANESSA ABURTO VILCHEZ
DNI N° 71329271
RUC: N° 10713292716

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DOMINGUEZ RAMIREZ, LENIN CHARLES DNI 42227317	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DOMINGUEZ RAMIREZ, LENIN CHARLES DNI 42227317	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 27/12/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
DOMINGUEZ RAMIREZ, LENIN CHARLES DNI 42227317	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 05/10/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	LENIN CHARLES, DOMINGUEZ RAMIREZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	CONTABILIDAD
Institución donde labora:	OEFA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	42227317
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima laboral
Autor (a):	Vanessa Aburto Vilchez
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.
Administración:	Ninguno
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Entidad ambiental
Dimensiones:	Comunicación interna Condición de trabajo Autorrealización
Confiabilidad:	Coficiente Alfa Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, regular, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 min.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	LENIN CHARLES, DOMINGUEZ RAMIREZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	CONTABILIDAD
Institución donde labora:	OEFA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	42227317
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rotación laboral
Autor (a):	Vanessa Aburto Vilchez
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.
Administración:	Ninguno
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Entidad ambiental
Dimensiones:	Rendimiento profesional Conflicto laboral Adaptación personal
Confiabilidad:	Coefficiente Alfa Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, regular, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 min.

EXPERTO: SILVERIO FLORENTINO, CARLOS CORNEJO

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: SILVERIO FLORENTINO, CARLOS CORNEJO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



VANESSA ABURTO VILCHEZ
DNI N° 71329271
RUC: N° 10713292716

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>CARLOS CORNEJO, SILVERIO FLORENTINO DNI 21512651</p>	<p>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 12/09/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 03/05/2014 Fecha egreso: 30/08/2020</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>
<p>CARLOS CORNEJO, SILVERIO FLORENTINO DNI 21512651</p>	<p>BACHILLER EN CONTABILIDAD</p> <p>Fecha de diploma: 26/08/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 05/03/1988 Fecha egreso: 10/12/1993</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i></p>
<p>CARLOS CORNEJO, SILVERIO FLORENTINO DNI 21512651</p>	<p>CONTADOR PUBLICO</p> <p>Fecha de diploma: 22/02/1995 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i></p>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	SILVERIO FLORENTINO, CARLOS CORNEJO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	CONTABILIDAD
Institución donde labora:	UNIDAD EJECUTORA GESTIÓN DE PROYECTOS SECTORIALES - UEGPS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	21512651
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima laboral
Autor (a):	Vanessa Aburto Vilchez
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.
Administración:	Ninguno
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Entidad ambiental
Dimensiones:	Comunicación interna Condición de trabajo Autorrealización
Confiabilidad:	Coefficiente Alfa Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, regular, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 min.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	SILVERIO FLORENTINO, CARLOS CORNEJO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	CONTABILIDAD
Institución donde labora:	UNIDAD EJECUTORA GESTIÓN DE PROYECTOS SECTORIALES - UEGPS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
Nro. DNI:	21512651
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rotación laboral
Autor (a):	Vanessa Aburto Vilchez
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.
Administración:	Ninguno
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Entidad ambiental
Dimensiones:	Rendimiento profesional Conflicto laboral Adaptación personal
Confiabilidad:	Coficiente Alfa Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Bajo, regular, alto
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 min.

ANEXO 5: PRUEBA PILOTO

Para la prueba piloto se tomo como referencia a 10 trabajadores que se NO encuentran incluidos en la muestra y se realizo 25 preguntas por cada variable , la confiabilidad se dara bajo el coeficiente Alfa de Cronbach considerandose la escala de confiabilidad.

RANGO	CONFIABILIDAD
05. a menos	Confiabilidad Nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente Cofiabilidad
1	Confiabilidad Perfecta

Para la variable de clima laboral se cuenta con los siguientes resultados:

N° DE ENCUESTADOS	NUMERO DE PREGUNTAS																									TOTAL
	N° 1	N° 2	N° 3	N° 4	N° 5	N° 6	N° 7	N° 8	N° 9	N° 10	N° 11	N° 12	N° 13	N° 14	N° 15	N° 16	N° 17	N° 18	N° 19	N° 20	N° 21	N° 22	N° 23	N° 24	N° 25	
ENCUESTADO 1	4	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	3	4	2	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	5	98
ENCUESTADO 2	3	4	3	1	1	1	4	4	5	5	3	5	4	1	4	4	4	1	4	3	1	1	3	4	4	77
ENCUESTADO 3	4	5	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	105
ENCUESTADO 4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	97
ENCUESTADO 5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	109
ENCUESTADO 6	2	3	3	2	3	1	4	4	4	5	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	64
ENCUESTADO 7	4	4	4	3	5	2	5	5	5	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	81
ENCUESTADO 8	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	96
ENCUESTADO 9	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	104
ENCUESTADO 10	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	102
TOTAL	0.69	0.49	0.49	1.44	1.41	1.01	0.24	0.44	0.44	0.76	0.76	1	1.56	1.76	1.36	0.64	0.84	1.36	0.64	0.64	1.36	0.84	0.6	0.69	0.89	189.21

Se utilizo la siguiente formula:

$$a = \frac{K}{K - 1} * 1 - \frac{\sum s^2 i}{s^2 t}$$

Se remplazan los valores:

$$a = \frac{25}{25 - 1} * 1 - \frac{22.35}{189.21}$$

a = 0.92

Se determina que la confiabilidad de la variable de clima laboral es excelente según el rango de confiabilidad.

Para la variable de rotación de personal se cuenta con los siguientes resultados:

N° DE ENCUESTADOS	NUMERO DE PREGUNTAS																									TOTAL	
	N° 1	N° 2	N° 3	N° 4	N° 5	N° 6	N° 7	N° 8	N° 9	N° 10	N° 11	N° 12	N° 13	N° 14	N° 15	N° 16	N° 17	N° 18	N° 19	N° 20	N° 21	N° 22	N° 23	N° 24	N° 25		
ENCUESTADO 1	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	112
ENCUESTADO 2	5	5	5	4	4	5	3	3	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	112	
ENCUESTADO 3	5	5	5	2	5	4	3	3	2	4	5	2	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	103	
ENCUESTADO 4	4	4	3	5	4	5	1	1	1	5	5	3	4	5	2	4	5	5	3	2	3	2	1	1	1	79	
ENCUESTADO 5	5	5	5	5	4	5	2	1	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	100	
ENCUESTADO 6	3	4	4	3	5	3	3	3	2	3	5	5	5	4	3	3	2	4	2	3	5	3	4	2	5	88	
ENCUESTADO 7	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	105	
ENCUESTADO 8	4	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	106	
ENCUESTADO 9	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	109	
ENCUESTADO 10	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	108	
TOTAL	0.45	0.21	0.65	1.16	0.21	0.64	1.44	1.16	2.24	0.64	0	1.81	0.45	0.89	1.61	0.36	0.84	0.16	0.84	1.16	0.36	1.21	1.61	1.89	1.49	103.96	

Se utilizo la siguiente formula:

$$a = \frac{K}{K - 1} * 1 - \frac{\sum s^2 i}{s^2 t}$$

Se rempazan los valores:

$$a = \frac{25}{25 - 1} * 1 - \frac{23.48}{103.96}$$

$$a = 0.81$$

Se determina que la confiabilidad de la variable de rotación de personal es excelente según el rango de confiabilidad.

CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA CONTABLE DE UNA ENTIDAD AMBIENTAL, LIMA, 2021-2022

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021- 2022.

ufi11@oefa.gob.pe [Cambiar de cuenta](#)



* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

VARIABLE 01 : CLIMA LABORAL

El clima laboral puede ser positivo o negativo de gran impacto en la productividad, la moral y el bienestar de los empleados. Un clima laboral positivo se caracteriza por una comunicación abierta, cultura de colaboración, motivación y un ambiente de trabajo saludable (Méndez, 2020).

Link de las respuestas al formulario:
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSejgP8QlsappDo2nTwn1TfMbinqShkcjCNev5ZcclvcuQriWA/viewform>

ANEXO 8: CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 16 de mayo de 2023

Carta P. 0210-2023-UCV-EPG-SP

Doctor (Dr.)

CARLOS GUSTAVO GONZÁLEZ VALIENTE

EJECUTIVO DE LA UNIDAD DE FINANZAS

ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ABURTO VILCHEZ VANESSA**; identificado(a) con DNI/CE N° 71329271 y código de matrícula N° 6500056260; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA CONTABLE DE UNA ENTIDAD AMBIENTAL, LIMA, 2021-2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Lima, 01 de junio del 2023

Sr. C.P.C. CARLOS GUSTAVO GONZALEZ VALIENTE
Ejecutivo de la Unidad de Finanzas

Organismo de Evaluación y Fiscalización
Ambiental – OEFAAv. Faustino Sánchez
Carrión N° 803 Jesús María, Lima.

Atención: Responsable de Unidad de Finanzas

Asunto: Solicitud de consentimiento para encuestas



Oefa

2023-E01-472621

01/06/2023 12:22:44

Recepcion:
LGODINEZ

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarlo cordialmente y con relación al asunto de la referencia, solicitarle su consentimiento para poder realizar la encuesta a los colaboradores de la Unidad de Finanzas, dichos resultados servirán de ayuda para mi proyecto de investigación de tesis la cual se titula: "**Clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022**" para la obtención del grado de Magister en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo; es preciso indicar que ha sido elaborado íntegramente por mi persona por lo que la universidad me ha extendido una carta de presentación.

El tiempo estimado para el desarrollo de la misma es de 15 minutos, por lo que cuenta con 50 preguntas para marcar, este será efectuado bajo la plataforma de formularios de Google, siendo el link el siguiente:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSejgP8QsappDo2nTwn1TTMbingShkciCNev5ZcclvcuQriWA/viewform>

Agradeciendo de antemano el apoyo, quedo de usted.

Atentamente,

VANESSA ABURTO VILCHEZ
DNI N° 71329271
RUC: N° 10713292716



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima laboral y rotación de personal en el área contable de una entidad ambiental, Lima, 2021-2022", cuyo autor es ABURTO VILCHEZ VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 14:00:42

Código documento Trilce: TRI - 0623595