



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Rotación de personal y clima laboral en el Centro de Salud
Tabalosos, 2022

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

AUTORA:

Vela Vásquez, Liz Leili (orcid.org/0000-0001-8902-8832)

ASESORES:

Dra. Contreras Julian, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

Dr. Sanchez Davila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ
2024**

DEDICATORIA

A Dios padre amado que me ha concebido la vida, la salud y la fortaleza necesaria para la culminación de este trabajo.

A mis padres abnegados Celinda y Marlio, motores de mi vida, quienes a su avanzada edad comprenden que para el estudio no hay límites; a Víctor mi hermano, por impulsarme a tomar la decisión de superación en la vida profesional.

Liz Leili

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por abrirnos las puertas y darnos la oportunidad de seguir superándonos como profesionales, sobre todo a los docentes por su dedicación desinteresada a lo largo del proceso académico de Maestría con mención en Gestión Pública, a los trabajadores del Centro de Salud Tabalosos por su colaboración en la recolección de información, y a todas aquellas personas que colaboraron con la culminación de la presente tesis.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Nosotros, SÁNCHEZ DÁVILA KELLER y CONTRERAS ROSA MABEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Rotación de personal y clima laboral en el centro de salud Tabalosos, 2022", cuyo autor es VELA VÁSQUEZ, LIZ LEILI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 10 de enero de 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SÁNCHEZ DÁVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID: orcid.org/0000-0003-3911-3806	
CONTRERAS JULIÁN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID: orcid.org/0000-0002-0196-1351	



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VELA VÁSQUEZ LIZ LEILI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rotación de personal y clima laboral en el centro de salud Tabalosos, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VELA VÁSQUEZ LIZ LEILI DNI: 41623886 ORCID: 0000-0001-8902-8832	Firmado electrónicamente por: LLVELAV el 25-01-2024 16:27:59

Código documento Trilce: INV - 1453774

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos 2022..	20
Tabla 2.	Nivel de clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos 2022.....	20
Tabla 3.	Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables de estudio.....	21
Tabla 4.	Relación entre la dimensión separación por iniciativa del empleado y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022.....	21
Tabla 5.	Relación entre la dimensión separación por iniciativa de la organización y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022...	22
Tabla 6.	Relación entre la rotación de personal y clima laboral en el centro de salud Tabalosos 2022.....	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dispersión entre la rotación de personal y el clima laboral en el centro de salud Tabalosos 2022.....	23
---	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la rotación de personal y el clima laboral en el centro de salud Tabalosos. Tipo básico y diseño no experimental, correlacional. La muestra de la presente investigación estuvo constituida por 35 trabajadores de las diferentes áreas que existen en el Centro de Salud Tabalosos, entre los resultados destaca que la rotación del personal tuvo un nivel “Alto” de 57% y el clima laboral un nivel “Inadecuado” con un 54%. El estudio concluye que de acuerdo al estadístico de Spearman muestra una correlación de -0.720 que indica una correlación negativa alta y un p valor igual a $.000$ ($p\text{-valor} < 0.01$); por lo que, acepta la hipótesis nula; es decir, la rotación del personal no tiene relación significativa con el clima laboral en el centro de salud Tabalosos. De la misma manera un R^2 de 0.5947 , indicando que el 59.47% del clima laboral se debe a la rotación de personal en el centro de salud Tabalosos 2022.

Palabras clave: Rotación de personal, clima laboral, recursos humanos.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between staff turnover and the work environment at the Tabalosos health center. Basic type and non-experimental, correlational design. The sample of this research was made up of 35 workers from the different areas that exist in the Tabalosos Health Center, among the results it stands out that staff turnover had a "High" level of 57% and the work environment a level "Inappropriate" of 54%. The study concludes that according to the Spearman statistic it shows an evaluation of -0.720 which indicates a high negative evaluation and a p value equal to $.000$ ($p\text{-value} < 0.01$); Therefore, accept the null hypothesis; That is, staff turnover has no significant relationship with the work environment at the Tabalosos health center. In the same way, an R^2 of 0.5947 , indicating that 59.47% of the work environment is due to staff turnover at the Tabalosos 2022 health center.

Keywords: Personnel turnover, work environment, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

Crear un entorno de trabajo propicio es una preocupación fundamental para las organizaciones a nivel mundial, ya que se esfuerzan continuamente por mejorar la productividad y optimizar el desempeño de los empleados. El alcance de estos objetivos se ve significativamente influenciado por factores como la motivación, la efectividad de la comunicación, las relaciones laborales y la satisfacción individual. El clima laboral de la empresa sirve como una medida integral de estos factores, abarcando aspectos como la cultura organizacional, políticas, estándares, modelos de gestión y reconocimiento profesional. Existe un amplio reconocimiento de que el entorno laboral actúa como un indicador fundamental del rendimiento de los empleados en una organización. En consecuencia, un ambiente de trabajo negativo puede generar resultados perjudiciales tanto para la institución como para el personal.

En Perú, hay múltiples organizaciones e instituciones, ya sean públicas o privadas. Estas entidades muestran un fuerte interés en su entorno laboral y comprenden que contar con un ambiente favorable es esencial para alcanzar sus metas. Por el contrario, un entorno hostil puede provocar la dimisión de los empleados o la aplicación de medidas de despido, lo que comúnmente se denomina rotación de personal. En la actualidad, las organizaciones deben ser muy cuidadosas con respecto a la rotación de personal, ya que son percibidas como entidades dinámicas que experimentan la entrada y salida de individuos. Afortunadamente, al realizar un análisis del clima laboral se pueden identificar aspectos negativos dentro de diferentes áreas de la organización a través de la observación del comportamiento de los empleados y las tareas que realizan.

En la Región San Martín, la Dirección Regional de Salud, ha identificado un ambiente laboral desfavorable dentro los establecimientos de salud, lo que ha dado lugar a rotaciones frecuentes tanto entre el personal de salud como en la misma organización. El descontento de los trabajadores con sus superiores es evidente, y el constante cambio de dirección resulta en una reestructuración. En consecuencia, los empleados se sienten obligados a

dimitir en busca de mejores oportunidades. La rotación de personal sigue siendo el problema más importante y las separaciones se producen mediante renuncias voluntarias o despidos iniciados por la compañía.

En el contexto provincial, donde se sitúa los establecimientos de salud e primer nivel de atención, agrupados en las microrredes de salud, encargadas de responder todas las atenciones que les corresponde jurisdiccionalmente, en dichos establecimientos existe una alta rotación de personal sanitario, uno por su inestabilidad laboral, la poca accesibilidad a los establecimientos, las remuneraciones y otras, que tienen efectos en el clima organizacional, impidiendo tener equipos de trabajo consolidados para asegurar sus atenciones.

Las renuncias se originan principalmente por dos razones: la insatisfacción de los trabajadores y la disponibilidad de mejores oportunidades laborales. El despido, por otro lado, surge de la búsqueda por parte de la empresa de perfiles más adecuados, de una inadecuada selección de personal y de recortes de personal necesarios por factores como exceso de horas, exceso de personal y reducciones presupuestarias. Todos estos aspectos están estrechamente relacionados con el entorno laboral de la organización. Mientras tanto, el centro de salud de Tabalosos enfrenta el descontento entre sus empleados, lo que motivó continuas medidas para despedir o reemplazar personal. Sin duda, esto refleja una gestión deficiente dentro del establecimiento, junto con una selección de personal defectuosa, particularmente entre los superiores que exhiben los cambios más frecuentes. En consecuencia, los trabajadores sienten una sensación de inseguridad sobre su estabilidad dentro de sus respectivas áreas de trabajo, generándose de esta manera un pésimo clima laboral ya que no existe una adecuada coordinación entre trabajadores sobre todo con los supervisores y subordinados.

Con el fin de proponer medidas de solución, la presente investigación realizada dentro del centro de salud tiene como objetivo promover y explorar diversas formas de empleo, tanto en el sector público como privado, con el único propósito de ampliar las opciones disponibles. De lo mencionado surge

como problema general ¿De qué manera la rotación de personal se relaciona con el clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos 2022? En tanto, las preguntas específicas ¿Cuál es el nivel de rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos 2022? ¿Cuál es el nivel de clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión separación por iniciativa del empleado y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión separación por iniciativa de la organización y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022?

La justificación del estudio se basa en **conveniencia**, porque permite encontrar la causalidad de la alta rotación en el establecimiento de salud, el mismo que perjudica las atenciones sanitarias, por ende, es necesario cuantificarlo. **Relevancia social**, la razón detrás de esto es permitir que la gente común reconozca los factores que conducen a una rotación continua de empleados y cómo se relaciona con las condiciones laborales. Esto ayudará a sugerir medidas para mejorar el desempeño de los trabajadores. Además, también resulta en una atención prolongada y en el incumplimiento de los estándares de salud. **Valor teórico**, al permitir el uso de teorías básicas para el estudio de variables, contribuyó en gran medida al desarrollo de investigaciones presentadas por autores utilizando datos existentes, beneficiando así a la comunidad científica. **Implicancia práctica**, permitió conocer las principales causas de la alta rotación del personal de salud y esto como afecta al clima laboral; por lo tanto, se realizó un plan de contingencia para minimizar sus efectos que trae consigo las rotaciones. **Utilidad metodológica**, permitió responder a las necesidades del estudio, dando a conocer la hipótesis planteada.

El estudio se planteó como objetivo general determinar la relación entre la rotación de personal y clima laboral en el centro de salud Tabalosos 2022. Respecto a los objetivos específicos conocer el nivel de rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos 2022. Conocer el nivel de clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos 2022. Establecer la relación entre la dimensión separación por iniciativa del empleado y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022. Establecer la relación entre la dimensión separación por

iniciativa de la organización y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022.

Respecto a la hipótesis general del estudio **H_i**: La rotación del personal tiene relación significativa con el clima laboral del centro de salud Tabalosos 2022.

H_o: La rotación del personal no tiene relación significativa con el clima laboral del centro de salud Tabalosos 2022. Las hipótesis específicas **H₁**: El nivel de rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos, es alto. **H₂**: El nivel de clima laboral del centro de salud Tabalosos, es muy adecuado. **H₃**: La dimensión separación por iniciativa del empleado y el clima laboral se relacionan significativamente. **H₄**: La dimensión separación por iniciativa de la organización y el clima laboral se relacionan significativamente.

.

II. MARCO TEÓRICO

Canova-Barrios et al. (2023) relacionado con las condiciones laborales, concluyeron que se debe minimizar la salud e integridad del trabajador a través de estrategias. En el grupo de estudio, la evaluación reveló una calidad de vida generalmente positiva. Este hallazgo condujo al desarrollo e implementación de estrategias destinadas a reducir el impacto del trabajo en la salud. Asimismo, el estudio de Vizueté et al (2023) concluyeron que las organizaciones enfrentan numerosos desafíos y uno de los más importantes es la retención del personal. La capacidad de retener personas capacitadas y capaces es crucial para las organizaciones, ya que va más allá de los puestos técnicos. También abarca las necesidades colectivas de la organización, con el objetivo de establecer una ventaja competitiva. Varios factores contribuyen a la retención del personal, incluida la formulación de estrategias destinadas a atraer y retener personas talentosas. Estas estrategias se pueden aplicar universalmente en varias organizaciones, independientemente de sus necesidades específicas y su nivel de apertura hacia la adquisición y retención de talento.

Parra, et al (2023) y Molina (2023) concluyeron que, las enfermeras profesionales experimentan mayores niveles de riesgo psicosocial ocupacional en comparación con las enfermeras auxiliares y demuestran mayores tasas de ausentismo. Por el contrario, el ausentismo laboral mostró una correlación notable con los riesgos psicosociales intralaborales únicamente entre enfermeras profesionales, específicamente en dimensiones relacionadas con las relaciones sociales, la retroalimentación del desempeño, el control, la autonomía sobre el trabajo y las recompensas. De igual manera, dentro de México se evidencia un desafío importante en materia de bienestar laboral, pues se observa que el 75% de los mexicanos sufre fatiga producto del estrés laboral. Esta estadística supera las tasas observadas en países como Japón y Estados Unidos. En realidad, existe un vínculo estrecho entre la salud mental y la rotación del personal; sin embargo, las organizaciones pueden prevenirlo al ofrecer las herramientas que ayuden a tener un mejor bienestar mental tanto dentro como fuera de su actividad laboral. El análisis

señala que los colaboradores que reciben apoyo emocional tienen tres veces más probabilidades de crecer laboralmente.

Medina y Heredia (2023) luego de una extensa investigación realizada a nivel latinoamericano, los profesionales de la salud en ocho casos, específicamente 3 de México, 2 de Perú, 2 de Ecuador y 1 de Brasil, han manifestado su descontento con el ambiente laboral, según se determinó. Esto contrasta marcadamente con las otras cuatro investigaciones (una de Brasil, Colombia, Venezuela y Chile) donde los profesionales de la salud perciben que su ambiente de trabajo es óptimo. Además, los factores que se han identificado como impactantes negativos en el ambiente laboral del servidor estatal del sector sanitario incluyen compensación inadecuada, malas prácticas al momento de tomar una decisión, ausencia de líderes efectivos, carencia de reconocimiento y falta de reconocimiento de logros excepcionales. Por su parte el estudio de Carrión-Bósquez et al (2022) concluyeron que la mayoría de los participantes, que comprende el 94%, expresó su insatisfacción con el ambiente laboral en sus respectivas instituciones. Por el contrario, un pequeño porcentaje del 6% afirmó estar contento con ello. El desglose demográfico reveló que las mujeres y las personas de entre 22 y 35 años eran más frecuentes en esta evaluación. Además, los hallazgos del estudio enfatizaron que el principal determinante del ambiente laboral dentro de estas instituciones al inicio de la pandemia fue el riesgo de contagio.

Por su parte, Avellaneda, et al (2019) menciona los resultados revelan que la mayoría, precisamente el 58,6%, mantiene una postura neutral respecto a la rotación. Por otro lado, un 20,7% lo considera adecuado mientras que un porcentaje igual lo considera inadecuado. Se hacen eco de sentimientos similares cuando se trata del desempeño laboral: el 55,2% lo considera promedio, el 27,6% lo percibe como deficiente y sólo el 17,2% lo categoriza como excelente. A la luz de estas estadísticas, se realizó un análisis de correlación utilizando el método de Pearson que arrojó un valor de p de 0,511. Esto implica que la no existencia de una asociación importante de la rotación y los desempeños laborales. La rotación se refiere a casos en los que departamentos o servicios específicos sufren de escasez de personal, sin

tener en cuenta las circunstancias personales de los empleados involucrados y sin incentivos económicos. Sin embargo, las enfermeras perciben estas rotaciones como catalizadores del crecimiento profesional. A ello se complementa con el estudio de Galdino et al (2019) concluyeron que existe una notable disparidad en el plazo operativo (valor $p = 0,0005909$) y la duración de la estancia de los pacientes (valor $p = 0,0003598$) entre las Unidades de Salud. Parece que los profesionales que actúan en las Unidades Básicas de Salud enfrentan dificultades en el manejo de la tuberculosis a nivel local, como lo indica la menor duración de la estadía observada.

Clarue (2023). Correa-Romero y Samudio (2023) concluye que, retener a personas con talento es un aspecto crucial que numerosas empresas se esfuerzan por mejorar, dado que el estrés relacionado con el trabajo surge como un factor importante que impulsa a los empleados a buscar nuevas oportunidades laborales. Un hallazgo digno de mención indica que casi la mitad de la fuerza laboral, precisamente el 48%, informó experimentar estrés a diario. Esto implica que una proporción considerable de empleados, alrededor de 4 de cada 10 colaboradores, se enfrentan a este problema. Comparativamente, las presiones laborales representan el 54% de los factores de riesgo que contribuyen a la insatisfacción laboral, mientras que el liderazgo inadecuado representa el 39% y las culturas laborales tóxicas el 37%. Además, un asombroso 55% de los empleados afirmó que trabajó durante el año anterior sufriendo problemas mentales, mientras que un porcentaje aún mayor, que alcanzó el 61%, sufrió malestar físico durante el mismo período. La declaración sugiere que existe un riesgo potencial para las organizaciones, que podría resultar en ausentismo, rotación, disminución de la productividad y disminución de la rentabilidad. Es interesante notar que la dimensión liderazgo recibió el puntaje más alto con un 57%, mientras que la dimensión participación recibió el puntaje más bajo con un 44%. No se encontraron vínculos entre las condiciones de trabajo y las características de la sociedad o la demografía. Además, existe una importante porción de los trabajadores de la salud que manifestaban insatisfacción con el lugar de trabajo.

Ortiz-Campillo, et al. (2019) concluyeron que, la correlación entre los constituyentes de clima organizacional y productividad laboral es bastante significativa, mostrando todos ellos conexiones bilaterales con un nivel de confianza de 0,01. De manera similar, los componentes de la productividad laboral, como la eficiencia y la eficacia, tienen correlaciones moderadamente fuertes (que oscilan entre 0,5 y 0,6) e incluso fuertes (por encima de 0,6) con el entorno físico, la estructura organizacional y el personal, todos los cuales son elementos del clima organizacional. Cuando se trata de la eficiencia de los recursos humanos, podemos decir que tiene relaciones significativas con todos los componentes del clima organizacional, pero estas relaciones son bastante débiles en términos de fuerza de correlación. Esta situación particular comparte similitudes con el entorno social, específicamente en relación con los factores que afectan la productividad organizacional. El objetivo de este análisis es examinar si existe una conexión entre las variables investigadas, es decir, los factores del clima organizacional y la productividad laboral.

Respecto a las teorías relacionadas al tema iniciando por la variable rotación de Personal, donde Lazear y Gibbs (2011), respecto al empleo generado por una empresa, se menciona la rotación de personal como un tema crucial debido a los diferentes tipos de formación que se ofrecen. Esto incluye capacitación general que puede aplicarse en otros lugares y capacitación específica de la empresa que no tiene valor fuera de la organización. La cuestión de la rotación de personal puede ser motivo de preocupación o no, dependiendo de varios factores. Si la formación impartida es de carácter general, puede que no moleste a la empresa ya que no ha realizado una inversión significativa en esa formación concreta. Sin embargo, si la formación se adapta específicamente a las necesidades de la empresa, tanto la empresa como el empleado estarán preocupados por la posible pérdida. Esto resalta la importancia de invertir en capital humano, que puede generar retornos considerables para la empresa.

De la misma manera Gan y Trigine (2012) La rotación de personal se describe como un proceso continuo de cambio para las empresas, ya que las obliga a

adaptar continuamente su fuerza laboral para cumplir objetivos estratégicos. Para lograr esto, el departamento responsable de la contratación debe crear un informe completo que detalle tanto la cantidad (número de trabajadores) como la calidad (perfil de habilidades) del personal necesario para cada área. Al hacerlo, pueden asegurarse de contratar sólo el personal necesario, evitando gastos innecesarios para la empresa.

Por su parte, La calle et al, (2012) el concepto de rotación de personal pertenece a un enfoque específico adoptado a nivel de empresa, ya que sirve como puente entre mercados y organizaciones. A menudo se observa que una empresa opera en un entorno abierto, lo que la hace susceptible a la entrada y salida perpetua de personas empleadas. Este fenómeno, conocido a manera de rotación de personal, cuantifica el movimiento de empleados que entran y salen de la organización, midiendo así la circulación de fuerza laboral entre la empresa y entidades externas. Además, este asunto tiene una gran importancia para los directivos de las empresas, que controlan y supervisan diligentemente a su personal, ya que requiere cubrir las vacantes creadas por los empleados salientes con nuevos empleados, lo que genera costes para la organización.

La evaluación de la rotación del personal; donde López et al (2011) citan a Chiavenato (2009), la rotación de personal hace referencia al desplazamiento de empleados que dejan una organización, lo que requiere la contratación de nuevo personal para cubrir las vacantes creadas. Este proceso es vital ya que garantiza una afluencia continua de nuevos talentos e ideas. Sin embargo, también plantea desafíos a la estabilidad y coherencia generales de la organización. Estos retos emergen de diversos elementos, tanto internos como externos, que impactan tanto a los individuos como a las entidades organizativas. De igual forma, la separación dentro de una organización se produce cuando un empleado deja de asistir a su lugar de trabajo por diversos motivos. Es importante señalar que existen dos tipos distintos de separaciones:

Cuando un empleado toma la **iniciativa de separarse de su empleador**, se le conoce como renuncia. Esto puede suceder por motivos personales o profesionales. Un motivo podría ser el grado de satisfacción experimentado por el empleado en relación con su labor, lo que, aborda el nivel de contento que sienten respecto a las tareas que desempeñan y al entorno en el que realizan sus funciones. Otra razón podría ser la presencia de alternativas laborales más atractivas. Estas alternativas ofrecen mayores beneficios y una mejor calidad de vida para el trabajador. Para evitar estos problemas, muchas organizaciones optan por abordarlos aumentando los salarios, reduciendo las horas de trabajo u ofreciendo separaciones voluntarias.

Cuando una **organización toma la iniciativa de rescindir el contrato de un empleado**, se le conoce como separación. Este acto de despido puede ocurrir por diversos motivos que son propios de la organización. A menudo, las organizaciones intentan encontrar condiciones mutuamente aceptables con el empleado despedido para evitar la desmotivación, reducir los conflictos legales y disuadir a otros empleados de buscar empleo en otro lugar. La decisión de la organización de despedir a un empleado generalmente se basa en los requisitos del trabajo y la necesidad de personas competentes que puedan cumplir con estas responsabilidades y al mismo tiempo cumplir con las expectativas de la organización. Muchas organizaciones a menudo no evalúan adecuadamente su selección de personal, lo que lleva a la contratación de candidatos inadecuados. Por lo tanto, es crucial rectificar este problema implementando un plan de selección bien definido que incluya criterios clave para el puesto de trabajo, asegurando la contratación de personas adecuadas. En tiempos de desafíos organizacionales, como la reducción de la fuerza laboral debido a la disminución del número de empleados, la reducción de las horas de trabajo o los gastos de nómina, se hace necesario que las empresas reduzcan su personal para abordar estos problemas de manera efectiva.

Respecto a la variable **clima Laboral**, Ali, et al (2011) el ambiente de trabajo es esencialmente la base de lo que los trabajadores perciben sobre el contexto y los procesos de su lugar de trabajo. Abarca la interacción entre los atributos

personales y las características organizacionales, que a su vez dan forma al comportamiento y las actividades de un empleado, sus interacciones con colegas y su percepción general de la organización. Actualmente, las empresas ponen un énfasis significativo en el diagnóstico del entorno laboral, ya que sirve como una potente herramienta para evaluar las observaciones y experiencias de los empleados dentro de su entorno laboral.

De la misma manera, Schadeck et al (2011) dice que el término "clima laboral" se refiere a la atmósfera general dentro de una organización que perciben sus empleados. Esta percepción, a su vez, afecta su comportamiento y cómo se involucran con su trabajo. A menudo se describe como la "atmósfera psicológica" que los individuos experimentan cuando ingresan a un entorno específico. Esta atmósfera está estrechamente ligada al nivel de comodidad y tranquilidad que uno siente al interactuar y completar tareas en ese espacio, lo que en última instancia influye en si eligen quedarse o buscar oportunidades en otro lugar. El ambiente de trabajo sirve como espejo de la satisfacción de los empleados, evaluando diferentes aspectos de la organización, incluida su cultura, políticas, estilos de gestión, métodos de comunicación, reconocimiento laboral y sentido de pertenencia.

Por su parte, Gan y Trigine (2012) el concepto de clima laboral abarca un vasto campo de estudio e investigación dedicado a explorar el capital humano dentro de las empresas y organizaciones. Sirve como un indicador crucial para evaluar el desempeño de los empleados, influenciado por una variedad de factores que incluyen estándares internos y externos, condiciones en el lugar de trabajo, satisfacción individual con sus tareas, estilos de liderazgo de jefes y gerentes, paquetes salariales y la composición del trabajo. equipo. A lo largo de los años, el clima laboral ha tenido una importancia significativa dentro de las organizaciones. Esto se debe principalmente a que un ambiente de trabajo negativo puede impedir el progreso de los objetivos de una organización. Por el contrario, un ambiente de trabajo positivo juega un papel crucial en el logro de estos objetivos al fomentar emociones positivas, confianza, planificación estratégica y fomentar la unidad entre los trabajadores y los equipos.

La **evaluación del clima laboral**, donde Bordas (2016) El término "clima laboral" se refiere a los diversos elementos tangibles e intangibles presentes dentro de una organización. Los miembros de una organización pueden comprender y describir el ambiente de trabajo, que puede evaluarse mediante medidas objetivas como la observación y el estudio. El ambiente de trabajo es dinámico y está influenciado por líderes y gerentes. Abarca múltiples aspectos relacionados con los individuos, la dinámica de grupo y la organización en general. De particular importancia es el comportamiento de los empleados, que puede evaluarse en términos de productividad, satisfacción laboral y desempeño empresarial general.

Es por eso que el estudio del clima laboral enfatiza tres dimensiones cruciales: los individuos, la dinámica del grupo y la organización misma. Para profundizar en estos aspectos se han establecido indicadores para cada dimensión. Las personas dentro de una organización desempeñan un papel fundamental, ya que son ellas las que experimentan directamente el entorno laboral. Evaluar su comportamiento se vuelve esencial para cualquier entidad, dado que impacta de forma directa a su grado de compromiso, satisfacción laboral y desempeño general. La autonomía, en este contexto, hace referencia a la habilidad del empleado para tomar decisiones y abordar problemas de manera independiente, prescindiendo de buscar orientación de sus superiores. Por otro lado, la motivación juega un papel crucial a la hora de determinar el nivel de entusiasmo y empuje que reciben los empleados. Al fomentar un rendimiento y una productividad excepcionales, fomenta un sentido de dedicación entre los trabajadores hacia sus tareas.

El reconocimiento se refiere al grado en que los miembros son reconocidos por sus esfuerzos, reconociendo su excelente desempeño y contribuciones a la organización. Además, se presta atención a la importancia de la dinámica de grupo, reconociendo a los individuos como seres inherentemente sociales que participan en el intercambio de ideas. En consecuencia, esto implica un esfuerzo colectivo de un grupo de individuos trabajando juntos de manera sincronizada. La cooperación y el apoyo desempeñan un papel en el fomento de la camaradería, la calidez y la asistencia que los empleados experimentan

en el lugar de trabajo, creando un ambiente agradable para llevar a cabo las tareas asignadas. Además, el liderazgo abarca el comportamiento y las relaciones exhibidas por los líderes hacia los miembros de la organización, influyendo en sus pensamientos y acciones y al mismo tiempo motivándolos a ejecutar eficazmente sus responsabilidades.

La organización sirve como medio de administración, con la intención de lograr fines u objetivos haciendo uso de los recursos humanos. Es dentro de esta entidad donde florece el ambiente de trabajo, ya sea de manera agradable o inhóspita. La prosperidad de la organización está vinculada a la excelencia de su ambiente laboral. En consecuencia, la organización evalúa tres aspectos relacionados con su clima laboral: Transparencia y equidad se relacionan con el grado de claridad y justicia en las prácticas y políticas de la organización, garantizando que sean imparciales y no arbitrarias en cuanto al rendimiento de los empleados. Además, está la consideración de organización y estructura. Se trata de la loable disposición de las regiones y de la hábil sincronización de los procesos de trabajo, evitando restricciones indebidas y formalidades burocráticas que obstaculizan el progreso de los empleados. La innovación, por otro lado, encarna la competencia de la organización para adoptar la ejecución de ideas, enfoques o protocolos novedosos por parte de su fuerza laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipologías y diseños investigativos

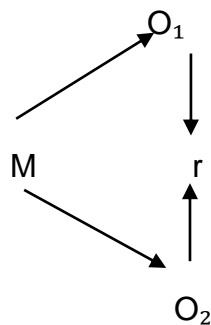
3.1.1. Tipología investigativa

La tesis realizada fue básica, permaneciendo las variables constantes durante toda la duración del estudio. Mientras tanto, mediante una observación meticulosa, pudimos determinar el comportamiento y las características innatas dentro de su entorno natural (Concytec, 2018).

3.1.2. Diseño investigación

Al analizar la interdependencia de dos variables en la unidad de investigación, este estudio cuantitativo descriptivo correlacional que determino vinculación entre dos variables y no experimental, referido a la no manipulación de las variables, donde se adhirió al enfoque metodológico propuesto por Sampieri (2016), empleando un diseño transversal, referido al recojo de datos en un mismo momento.

Esquema:



M = Muestra

O₁ = Rotación del personal

O₂ = Clima laboral

r = Relaciones entre variables investigadas

3.2. Variable, Operacionalización

Variables

Variable N°1: Rotación del personal

Variable N°2: Clima laboral

Operacionalización

El anexo del estudio contiene esta información.

3.3. Poblaciones, muestras, muestreos y unidad de análisis

3.3.1. Población

La muestra del estudio incluye a 35 trabajadores de salud del Centro de Salud de Tabalosos, periodo 2023.

Criterios de selección

Criterio de inclusión

- ✓ Personal de salud nombrado.
- ✓ Personal de salud con cargo administrativo.
- ✓ Personal de salud laborando en el establecimiento mayor a seis meses.

Criterios de exclusión

- ✓ Personal de salud serums.
- ✓ Personal de salud contratado.
- ✓ Personal de salud que se encuentra en licencia y de vacaciones.

3.3.2. Muestra

Representaciones específicas de la población, se pueden hacer generalizaciones (Cortes & Iglesias, 2004) La muestra utilizada en esta investigación estuvo compuesta por 35 profesionales de la salud pertenecientes al Centro de Salud de Tabalosos durante el año 2023.

3.3.3. Muestreo

Se empleó un método de muestreo no probabilístico, específicamente el muestreo por conveniencia.

Unidades para analizar

La unidad de análisis para este estudio fue el personal de salud.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

La metodología empleada para recopilar datos consistió en la aplicación de encuestas, las cuales posibilitaron la obtención de información directamente de fuentes primarias.

Instrumentos

Para obtener los resultados esperados, es crucial plantear preguntas de forma sistemática y organizada, como señala Ñaupas (2009). En el marco de este estudio, se diseñaron dos cuestionarios para cada una de las variables evaluadas.

La variable de rotación de personal se dividió en dos dimensiones: la separación voluntaria del empleado y la separación iniciada por la organización. La elaboración del instrumento se basó en las concepciones propuestas por el autor Molina (2023). La primera dimensión comprendía seis ítems, mientras que la segunda tenía ocho, sumando un total de 14 ítems. La medición de la rotación de personal se llevó a cabo usando una escala de cinco puntos, la cual se categorizó en tres niveles: bajo, regular y alto.

En cuanto al clima laboral se compone en tres dimensiones; personas, proceso en grupo y organización. La primera dimensión contiene ocho elementos, la segunda dimensión cuatro ítem y la tercera dimensión ocho ítems; lo que da como resultado un total de 20 ítems a evaluar. Cabe precisar que el instrumento se formula en base a Medina y Heredia (2023). Las respuestas a los ítems se registran en una escala del 1 al 5 y se clasifican en tres niveles: inadecuado, adecuado y muy adecuado.

Validez

El proceso de validación fue realizado por un grupo de jueces bien informados y con experiencia en el tema en estudio. Este grupo estuvo formado por cinco expertos que participaron activamente en el proceso

de validación. Además, la validez de los hallazgos se evaluó mediante el ensayo V de Aiken.

Los dos cuestionarios, que fueron entregados a los cinco expertos antes mencionados, fueron evaluados por ellos. Su responsabilidad era examinar si los indicadores utilizados en el estudio eran lógicos y pertinentes. En relación con la primera variable, se obtuvo una puntuación media de 3,8, indicando un acuerdo del 95% entre los evaluadores. En cuanto a la segunda variable, también obtuvo una puntuación promedio de 3,8, lo que significa una concurrencia del 95% entre los jueces. Esto sugiere que los cuestionarios poseen una gran validez y cumplen con los requisitos metodológicos necesarios para su implementación.

Confiabilidad del instrumento

Mallery y George, en su estudio de (2003), descubrieron que el valor obtenido para el factor de ponderación de Cronbach era superior a 0,7, lo que llevó a una reevaluación de su confiabilidad como medida de su instrumento.

Considerado para esto:

- Excelente se logra cuando el valor ponderativo excede 9.
- Un valor ponderativo superior a 8 indica un resultado favorable.
- Se considera aceptable un factor de ponderación superior a 7.
- Se obtiene un resultado cuestionable cuando el factor de ponderación supera 6.
- Se indica un mal resultado cuando el factor de ponderación excede 5.
- Inaceptable es un valor ponderativo inferior a 5. (pág. 231).

a) Variable 1: Rotación de personal

Una vez finalizada la prueba, nos tomamos el tiempo para evaluar la fiabilidad general de los resultados. El cálculo arrojó una puntuación de 0,79, superando el umbral de significancia de 0,7 e indicando un acuerdo del 79%. Este resultado tiene una cantidad considerable de

credibilidad. Cabe destacar que la prueba mostró validez de contenido al abarcar con precisión cada uno de los componentes medidos. Igualmente, evidenció eficacia de juicio.

b) Variable 2: Clima laboral

Tras un análisis cuidadoso de los hallazgos, se determinó que los exámenes exhibieron una confiabilidad general de 0,76. Esto significa que se puede confiar en un significativo 76% de los resultados y tienen una importancia sustancial, lo que hace que el examen sea altamente confiable. Asimismo, cuenta con validez de contenido al incluir todos los elementos de la variable medida, y también exhibe validez de criterio.

3.5. Procedimiento

Para dar comienzo al proceso de investigación, primero identificamos a las personas potenciales que podrían participar en el estudio y las organizaciones con las que están asociados. Una vez que se logró este paso crucial, procedimos a presentar una solicitud para obtener permiso para realizar el estudio. Posteriormente, esperamos pacientemente una respuesta de la institución, manifestada como un documento oficial que nos otorga acceso a sus instalaciones y nos permite recopilar datos pertinentes para nuestra investigación.

Con todo respeto, solicité la participación de quienes fueron designados para el proyecto de investigación luego de obtener su consentimiento. A cada participante se le informó cortésmente que este estudio académico exigía total confidencialidad con respecto a toda la información recopilada; y es únicamente para uso académico por parte de un servidor. En cada intervalo, los empujé suavemente para que enviaran respuestas tan honestas como pudieran, un requisito crucial para evitar desequilibrar mi tesis.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con la ayuda del software estadístico SPSS versión 25, que generó las tablas de frecuencia, se utilizó el estadístico R de Pearson para

establecer una correlación entre las variables investigadas e identificar los rangos de cada variable.

El coeficiente, como lo explica Valderrama (2016) el coeficiente se sitúa en un intervalo de -1 a 1. Números positivos señalan una correlación directa, mientras que los negativos sugieren una correlación inversa. Un valor de 0 denota ausencia de correlación.

3.7. Aspectos éticos

En este apartado específico profundizamos en las ideas éticas universalmente reconocidas. Comenzamos con el concepto de caridad, que jugó un papel fundamental en la mejora de los procedimientos administrativos del proveedor de servicios. Otra noción importante es la de no maleficencia, que garantiza que el bienestar y la dignidad de los participantes no se vean comprometidos. Por último, examinamos la autonomía, que otorga a los individuos la libertad de participar voluntariamente en un estudio y retirarse cuando lo consideren conveniente. La justicia es el principio que garantiza la igualdad de oportunidades para que todos los individuos participen en un estudio, sin ningún tipo de discriminación. Además, antes de participar en el estudio, los participantes deberán firmar un documento de consentimiento informado, reconociendo su conocimiento de su participación en una investigación. De la misma manera se contempló la normativa de la universidad y la redacción en APA, su última versión.

IV. RESULTADOS

4.1. Rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos 2022.

Tabla 1.

Nivel de rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos 2022.

Nivel	Intervalo	N°	%
Bajo	14 - 33	6	17%
Regular	34 - 52	9	26%
Alto	53 - 70	20	57%
Total		35	100%

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores de salud.

Interpretación:

El nivel de rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos, muestra un nivel “Alto” del 57% (20), siendo el de mayor representación de la muestra estudiada, seguidamente el nivel “Regular” solo un 26% (9) y finalmente el nivel “Bajo” con un 17% (6) respectivamente.

4.2. Clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos 2022.

Tabla 2.

Nivel de clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos 2022.

Nivel	Intervalo	N°	%
Inadecuado	20 - 47	19	54%
Adecuado	48 - 74	11	32%
Muy adecuado	75 - 100	5	14%
Total		35	100%

Fuente: Instrumento aplicado a trabajadores de salud.

Interpretación:

El nivel de clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos, muestra un nivel “Inadecuado” que representa el 54% (19), seguido del nivel “Adecuado” con un 32% (11) y finalmente el nivel “Muy adecuado” con un 14% (5) respectivamente.

Análisis correlacional

Para evaluar la relación entre las variables de estudio, se procede con un análisis de correlación. Se especifica el empleo del coeficiente de correlación lineal de Pearson o del coeficiente de Spearman, según se ajuste al resultado de la prueba de normalidad.

Tabla 3.

Normalidad del estudio

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Rotación del personal	.868	35	.001
a. Clima Laboral	.847	35	.000

Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

De acuerdo con la investigación, la prueba de Shapiro-Wilk indica que la distribución de los datos no sigue una distribución normal. Esta conclusión se basa en el hallazgo de que la probabilidad inferior a 0,05, cuando se utilizan (menos de 50 datos), nos permite utilizar la estadística de Spearman.

4.3. Separación por iniciativa del empleado y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022.

Tabla 4.

Conexión entre la dimensión de separación por iniciativa del empleado y el entorno laboral en el Centro de Salud Tabalosos en el año 2022.

		Separación por iniciativa del empleado	Clima laboral
Separación por iniciativa del empleado	Correlación de Spearman	1	-.739**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	35	35
Clima laboral	Correlación de Spearman	-.739**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	35	35

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

Interpretación:

En el Centro de Salud de Tabalosos se encontró que la dimensión de separación entre la iniciativa de los empleados y el clima laboral no tuvo relación estadísticamente significativa. Este resultado fue obtenido a través del análisis estadístico de Spearman, revelando una correlación negativa considerable de -0,739, con un valor de p de 0,000 ($< 0,01$). En consecuencia, la hipótesis alternativa fue rechazada, mientras que la hipótesis nula fue aceptada.

4.4. Separación por iniciativa de la organización y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022.

Tabla 5.

Relación entre la dimensión separación por iniciativa de la organización y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022

		Separación por iniciativa de la organización	Clima laboral
Separación por iniciativa de la organización	Correlación de Spearman	1	-.624**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	35	35
Clima laboral	Correlación de Spearman	-.624**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	35	35

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

Interpretación:

La hipótesis nula es aceptada y la hipótesis alternativa es rechazada, lo que sugiere que no existe una relación significativa entre la dimensión de separación por iniciativa de la organización y el clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos. El análisis estadístico de Spearman resultó en una correlación negativa moderada (-0,624) con un valor de p igual a 0,000 (valor de $p < 0,01$).

4.5. Rotación de personal y el clima laboral en el centro de salud Tabalosos 2022.

Tabla 6.

Relación entre la rotación de personal y el clima laboral en el centro de salud Tabalosos 2022

		Rotación de personal	Clima laboral
Rotación de personal	Correlación de Spearman	1	-.720**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	35	35
Clima laboral	Correlación de Spearman	-.720**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	35	35

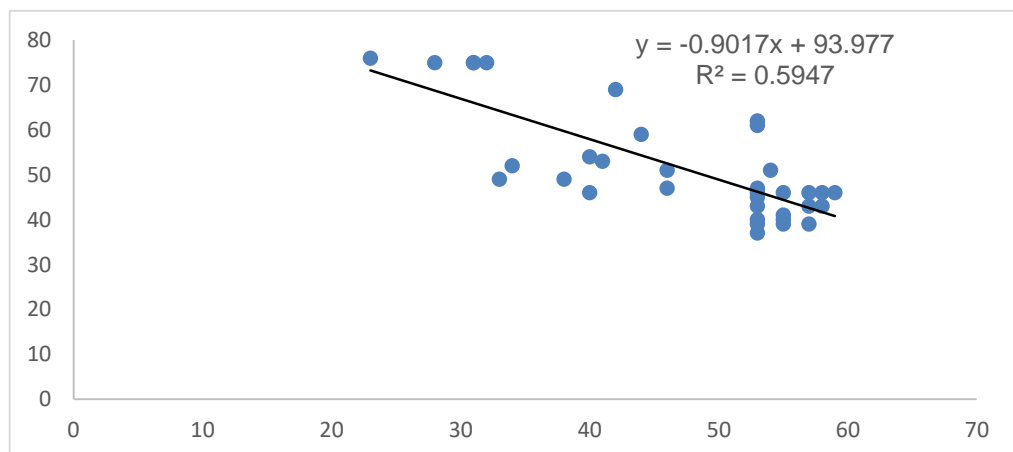
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En el Centro de Salud Tabalosos en 2022, el clima laboral no presenta una asociación significativa con la rotación de personal. Esta conclusión se basa en el análisis estadístico de Spearman, que mostró una correlación negativa considerable de -0,720 y un valor de p de 0,000 ($p < 0,01$). Por lo tanto, se valida la hipótesis nula, descartando la hipótesis alternativa.

Figura 1.

Dispersión entre la rotación de personal y el clima laboral en el centro de salud Tabalosos 2022



Interpretación:

Se observa R^2 de 0.5947, indicando que el 59.47% del clima laboral se debe a la rotación de personal en el centro de salud Tabalosos 2022.

V. DISCUSIÓN

Este capítulo compara los resultados de la investigación, en busca de similitud o diferencias el mismo que nos permitirá comparar mediante un análisis, es así que el estudio entre sus hallazgos encontró que la rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos tiene un nivel “alto” de un 57%, el mismo que supera el 50% y por ende es el que alcanzo el mayor valor porcentual, lo que muestra una gran debilidad en la institución, donde la inestabilidad del personal de salud es preocupante, lo que conlleva a tener brechas de recursos humanos lo que estaría impidiendo a poder responder a las distintas demandas sanitarias que tiene el establecimiento de salud. Resalta el nivel “regular” en un 26%, ello adicionado el nivel “alto” muestra un 83% de rotación de personal de salud en el centro de salud, donde la estabilidad laboral y las proyecciones institucionales en un mediano y largo plazo afecta el cumplimiento de sus metas e indicadores sanitarios. Ante ello, solo existe un 17% que representa el nivel “bajo”, que el personal de salud permanece en el establecimiento de salud; sin embargo, este porcentaje es deficiente para realizar una oferta sanitaria adecuada para el distrito de Tabalosos.

Al comparar con el estudio de, Molina (2023) Se destaca un desafío significativo en términos de bienestar laboral, indicando que el 75% de la población mexicana experimenta fatiga debido al estrés laboral. Esta cifra supera a la observada en países como Japón y EE.UU. El valor porcentual es indicador que supera al valor del estudio como hallazgo con el nivel alto. Además, el autor vincula la salud mental con la rotación del personal; sin embargo, las organizaciones pueden prevenirlo al ofrecer las herramientas que ayuden a tener un mejor bienestar mental tanto dentro como fuera de su actividad laboral. El análisis señala que los colaboradores que reciben apoyo emocional tienen tres veces más probabilidades de crecer laboralmente. En esa línea y de acuerdo a Vizuite et al (2023) es necesario considerar a la retención del personal como un gran desafío para las organizaciones, donde debe de insertarse estrategias de atracción y retención de talento humano de acuerdo a las necesidades de cada organización. En base a lo descrito es necesario, identificar las causas para definir estrategias viables y sostenibles.

Otro de los hallazgos es el clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos, encontrando un nivel "inadecuado" que representa un 54%, este valor porcentual es superior a la mitad de los trabajadores, mencionado que laboran en un clima inadecuado, lo que impide realizar trabajos en equipos, el mismo que es vital para el sistema de salud, más aún en el primer nivel de atención. En contraste, se identifica un nivel calificado como "adecuado" en un 32%, y un nivel considerado como "muy adecuado" en un 14%. Sumados, estos porcentajes representan un total del 46%, dicho valor está representado a un clima propicio para desempeñar sus funciones los trabajadores de salud, donde pueden organizarse para desarrollar diversas acciones de trabajo extramural que requiere la demanda de la población respecto a su salud.

Al contrastar con el estudio de Carrión-Bósquez et al (2022) En la evaluación, se observó que un 94% de los participantes percibió el clima laboral de sus instituciones como inadecuado, mientras que un 6% expresó una percepción opuesta. Dicho hallazgo muestra similitud en el mayor número porcentual, aunque con diferencia porcentuales; siendo lo relevante que en ambas instancias refieren un clima laboral inadecuado que no puede desarrollar acciones sanitarias, donde las féminas de 22-35 años son las más afectadas. Continuando con Medina y Heredia (2023) mencionan que del total de ocho evaluaciones realizadas, México fue sede de tres. Además, Perú y Ecuador emprendieron dos proyectos más cada uno. También hubo que tener en cuenta una evaluación en Brasil. Los profesionales de la salud de estos proyectos de investigación expresaron su insatisfacción con el entorno de su espacio de trabajo, ¡pero no todos los estudios cantaban la misma melodía! Se llevaron a cabo cuatro investigaciones adicionales que profundizaban en la satisfacción laboral en Brasil, Colombia, Venezuela y Chile; Los trabajadores de la salud que se enfrentaron aquí a circunstancias diversas se hicieron eco de afirmaciones positivas sobre su entorno. Sin embargo, múltiples factores confunden las percepciones dentro de las esferas laborales públicas, particularmente aquellos que influyen en nuestros trabajadores de la salud, incluyendo escalas salariales de bajos ingresos junto con marcos de toma de decisiones ineficaces tolerados por líderes deficientes que no dan el debido reconocimiento a las metas.

El estudio muestra también que mediante el análisis estadístico de Spearman alcanzó una correlación negativa alta de $-.739$ y un p valor igual a $.000$ ($p\text{-valor} < 0.01$); dicho resultado permite afirmar que la dimensión de separación La iniciativa de los empleados no está significativamente relacionada con el ambiente de trabajo en el Centro de Salud Tabalosos. En ese sentido, los trabajadores pueden tomar sus propias determinaciones respecto a sus asignaciones laborales, que por ende su impacto en el clima laboral es negativo. Con lo mencionado se puede inferir que existen otros factores que la rotación del personal y el clima laboral no sea la más propicia para el establecimiento de salud, que sin duda tiene sus repercusiones en las atenciones programáticas en los diferentes programas de salud que maneja el centro de salud.

Al contrastar con el aporte de Parra et al (2023) donde según el informe, las enfermeras experimentan mayores niveles de riesgo psicosocial en su lugar de trabajo en comparación con las enfermeras auxiliares. Además, las enfermeras también tienen mayores tasas de ausentismo. Curiosamente, el estudio encontró que el ausentismo laboral estaba significativamente relacionado con los riesgos psicosociales dentro del trabajo sólo para las enfermeras profesionales. Estos riesgos se asociaron con dimensiones como las relaciones sociales, la retroalimentación del desempeño, el control, la autonomía sobre el trabajo y las recompensas. Esto sugiere que existen claras diferencias entre grupos de profesionales y otros grupos laborales.

El estudio muestra también el análisis estadístico de Spearman con una correlación negativa moderada de $-.624$ y un p valor igual a $.000$ ($p\text{-valor} < 0.01$); en el Centro de Salud Tabalosos, se determinó que la dimensión de separación por iniciativa de la organización y el clima laboral no presentan una relación significativa. Con referencia a este resultado, permite mencionar que la separación institucional, que este caso lo realiza instancias superiores al establecimiento como la red de salud, pero se aprecia que interfiere en el clima laboral. En ese contexto Clarue (2023) hace mención que muchas empresas se esfuerzan por mejorar la retención de talentos, reconociendo que el estrés laboral a menudo sirve como un catalizador importante para que los empleados

busquen nuevas oportunidades. Las encuestas han revelado que un liderazgo inadecuado representa el 39% de los casos en los que los empleados deciden seguir adelante, seguido de cerca por las culturas tóxicas con un 37%. Además, una mayoría significativa (55%) informó haber trabajado durante el año anterior mientras experimentaba angustia mental, mientras que un número aún mayor (61%) soportó malestar físico durante el mismo período. El autor destaca los riesgos potenciales para las organizaciones, como el ausentismo, la rotación, la disminución de la productividad y la reducción de la rentabilidad. Estos factores subrayan la importancia de ver la institución como un todo y considerarla en relación con la utilización de los recursos humanos.

Finalmente, el estudio ha revelado un descubrimiento digno de mención; una fuerte correlación negativa, indicada por el valor de correlación de $-0,720$, y un valor de p estadísticamente significativo de $0,000$ (valor de $p < 0,01$). Por lo tanto, la hipótesis nula es válida. En otras palabras, los hallazgos del estudio sugieren que no hay una correlación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos. Además, el valor de R^2 de $0,5947$ sugiere que aproximadamente el $59,47\%$ de las variaciones en el clima laboral pueden atribuirse a la rotación de personal en Tabalosos en 2022. Este hallazgo no demuestra ninguna relación positiva entre las variables; en cambio, su conexión parece ser débil. Sin embargo, cabe destacar que la R^2 revela que más de la mitad ($59,47\%$) del ambiente laboral en el centro de salud de Tabalosos en 2022 está influenciado por la rotación de personal. Por lo tanto, se puede concluir que la alta rotación de recursos humanos sí tiene consecuencias para el entorno laboral.

Avellaneda et al (2019) concluyeron que el porcentaje de rotación se divide en tres categorías: indiferente, adecuada y no adecuada, con $58,6\%$, $20,7\%$ y $20,7\%$ respectivamente. Asimismo, el desempeño laboral se clasifica en moderado, bajo y alto, con porcentajes del $55,2\%$, $27,6\%$ y $17,2\%$ respectivamente. En términos de correlación, el coeficiente de Pearson arroja un valor p de $0,511$. La rotación se produce cuando hay escasez de personal en un departamento específico, sin tener en cuenta los antecedentes familiares del trabajador y sin ningún incentivo económico; las enfermeras lo perciben

como un catalizador para el desarrollo profesional. La evaluación del desempeño laboral depende del juicio subjetivo de los evaluadores. En consecuencia, no se descubrió ninguna conexión significativa entre la rotación y el desempeño laboral.

Al comparar con Galdino et al (2019) donde refieren que, se observa una notable disparidad entre las Unidades de Salud en cuanto a la duración de la ejecución de la función (p-valor = 0,0005909) y la duración de la estancia (p-valor = 0,0003598). Se destaca que se registró una menor estancia entre los profesionales que prestan servicios en las Unidades Básicas de Salud. Este hallazgo sugiere que existen dificultades inherentes al tratamiento de la tuberculosis a escala local. En este caso, hay un tiempo corto de permanencia del personal de salud que ocasiona un clima inadecuado; con ello podemos inferir que existe similitud en los hallazgos de ambos estudios. En esa misma línea, Correa-Romero y Samudio (2023) refieren que la dimensión de liderazgo ha obtenido una puntuación más alta, alcanzando el 57%, mientras que la dimensión de participación ha obtenido una puntuación más baja, alcanzando el 44%. Vale la pena señalar que no se descubrieron conexiones o correlaciones entre el clima organizacional y factores como los antecedentes sociodemográficos o las características laborales. Además, se destaca que una proporción considerable de profesionales de enfermería expresaron insatisfacción con su ambiente de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El análisis de Spearman muestra una correlación negativa robusta de $-0,720$, indicando una conexión importante entre la rotación de personal y el ambiente laboral en el C.S Tabalosos. El valor de p , registrado como $0,000$ (con $p < 0,01$), valida este resultado, conduciendo a la confirmación de la hipótesis nula. Esto implica que no hay una correlación notable de la rotación de personal y el entorno laboral en dicho centro de salud. Adicionalmente, un coeficiente R^2 de $0,5947$ sugiere que alrededor del $59,47\%$ del clima laboral se ve afectado por la rotación de personal en el C.S Tabalosos en 2022, lo que impide un adecuado desarrollo de las actividades sanitarias y ello con efectos en la salud pública de la población adscrita al establecimiento.
- 6.2. En el Centro de Salud Tabalosos los niveles de rotación de personal son más representativos con un nivel “Alto” con un 57% , indicando que el personal que labora en el establecimiento rota constantemente, no generando una estabilidad laboral, haciendo que las responsabilidades y cargos adscritos tengan alto incumplimiento.
- 6.3. El clima laboral en el Centro de Salud de Tabalosos se encuentra en un nivel “Inadecuado”, representando un importante 54% , donde el personal no se consolida para formar equipos de trabajo para responder los requerimientos de la población de manera eficiente y oportuna.
- 6.4. Con el análisis estadístico de Spearman, se identificó una correlación negativa marcada de $-0,739$ entre la dimensión de separación por iniciativa del empleado y el entorno laboral en el C.S. Tabalosos. El valor de p , registrado como $0,000$ (donde $p < 0,01$), confirma la validez de la hipótesis nula. Esto indica que no hay una asociación notable entre estos elementos en el mencionado centro de salud.
- 6.5. Los resultados del análisis estadístico de Spearman para el Centro de Salud Tabalosos indican que la dimensión de separación por iniciativa de la

organización y el ambiente de trabajo no tienen una relación significativa. Esto se respalda por una correlación negativa moderada de -0,624 (p-valor < 0.01, p valor igual a 0.000), lo que conduce a la aceptación de la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gerente del Centro de Salud Tabalosos junto con el equipo de gestión, realizar un análisis de la rotación del personal y del clima laboral para generar acciones viables con el compromiso de los trabajadores y con ello mejorar el entorno laboral.

- 7.2. Al gerente del Centro de Salud Tabalosos, identificar las causas que generan la rotación del personal de salud, para luego con la participación de los trabajadores de salud permitan gestar acciones estratégicas para retener al personal y con ello poder alcanzar los objetivos institucionales.

- 7.3. Al gerente del Centro de Salud Tabalosos, promover un diagnóstico del usuario interno y su relación con el clima laboral para garantizar un trabajo articulado con los equipos de trabajo, respondiendo a las demandas sanitarias de la población.

- 7.4. Al gerente del Centro de Salud Tabalosos, diseñar un plan para garantizar la permanencia de los trabajadores y con ello poder minimizar la separación por iniciativa propia, el mismo que ayudara a generar una carrera pública en el sistema sanitario.

- 7.5. Al gerente del Centro de Salud Tabalosos, promover directrices de acuerdo a su competencia para generar un plan de seguimiento y monitoreo de los trabajadores, para luego propiciar mejora continua de acuerdo a las debilidades encontradas.

REFERENCIAS

- Avellaneda, P. I., Crespo, H., & Kasano, J. P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Cuidarte*, 10(2), 1-14. <https://doi.org/DOI:10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Bolten, S. (1994). *Administración Financiera*. Limusa S.A.
- Canova-Barrios, C. J., de la Cruz, E. R., Álvarez-Miño, L., Noguera, T. C., & Durán, E. M. (2023). Relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida relacionada con la salud de trabajadores de enfermería y medicina de unidades de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 en Santa Marta, Colombia. *Enfermería global*, 22(2), 64-77. <https://doi.org/DOI:10.6018/eglobal.540111>
- Carrión-Bósquez, N. G., Castelo-Rivas, W. P., Alcívar-Muñoz, M. M., Quiñonez-Cedeño, L. P., & Llambo-Jami, H. S. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332022000100009&lang=es
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Clarue. (2023). Problemas de salud mental dificultan la productividad y la retención del talento. *Portafolio*. <https://www.proquest.com/docview/2821298631/fulltext/256F55F0A2A84C11PQ/1?accountid=37408&sourcetype=Trade%20Journals>
- Concytec. (2018). *Tipos de investigación*. Lima.
- Correa-Romero, E., & Samudio, M. (2023). Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 9-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.9>
- Cortes, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.

- Coulter, M., & Robbins, S. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: Pearson Educación.
- Diez de Castro, E., García del Junco, J., Jiménez, F., & Periañez, C. (2001). *Administración y Dirección*. México: McGraw-Hill.
- Escobar, H., Gutiérrez, E., & Gutiérrez, A. (2007). *Hacienda Pública. Un enfoque económico*. Colombia: Universidad de Medellín.
- Escobar, M. (2013). *Administración Financiera y su relación con la gestión económico-financiera*. Cuba: Universidad de las Tunas.
- Galdino, D., Souza, A., Scatena, T. C., & Salvador, M. C. (2019). Permanencia de los profesionales que trabajan en el Programa de Control de la Tuberculosis. *Enfermagem Reben*, 72(5), 1258-1264. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0403>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gitman, L. (2007). *Principios de administración financiera*. (Décimoprimer ed.). México: Pearson Education.
- Hernández Sampieri, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, J. (2010). *Auditoría de Estados Financieros. Manual Teórico Práctico*. FECAT.
- Hitt, Black y Porter. (2006). *Administración* (Novena ed.). México: Pearson.
- Idárraga, G. (2015). *Administración Financiera II*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global* (12a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ley N° 28112. (2003). *Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público*. Lima: Congreso de la República.
- Macías, E. (2002). *Administración Financiera*. México: Universidad Autónoma Nacional de México.

- Maguiño, M. (2013). *Análisis e Interpretación de los Estados Financieros*. Lima: Edigraber.
- Medina, N. M., & Heredia, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Molina, J. A. (2023). Cuidar la salud mental de los colaboradores evita la rotación y mejora la productividad. *El Economista*. <https://doi.org/https://www.proquest.com/docview/2823881981/fulltext/F1762E1A0128440BPQ/1?accountid=37408&sourcetype=Newspapers>
- Montalvo, G. (2002). *Administración Financiera Básica*. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima - Perú.
- Ortega, A. (2002). *Introducción a las finanzas*. México: McGraw Hill.
- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193. <https://www.proquest.com/docview/2246152421/4A454668B3F3441APQ/4?accountid=37408&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Parra, I. Y., Díaz, N. C., & Saballeth, J. A. (2023). Riesgos psicosociales intralaborales y ausentismo laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de complejidad de régimen especial en Bogotá. *Revista CIFE*, 25(42). <https://doi.org/DOI:10.15332/22484914.8733>
- Perdomo, A. (2002). *Elementos Básicos de Administración Financiera*. México: International Thomson S.A.
- Pérez, R. (2012). *La optimización de las finanzas corporativas, factor relevante en los resultados económicos*. Venezuela: Universidad Simón Bolívar.

- Rodríguez, J. (2009). *Auditoría de Estados Financieros. Manual Teórico Práctico. Tomo I.* FECAT.
- Sánchez, G. (2006). *Auditoría de Estados Financieros. Práctica Moderna Integral.* México: Pearson Educación.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6 ta ed.). Lima: San Marcos.
- Vallejo, V. (2010). *Administración Financiera.* Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Van Horne, J. (1997). *Administración Financiera.* Prentice Hall.
- Vizueta, J. M., Zambrano, L. C., & Aldaz, X. F. (2023). Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación. *Religación*, 8(36).
<https://doi.org/DOI:10.46652/rgn.v8i36.1051>

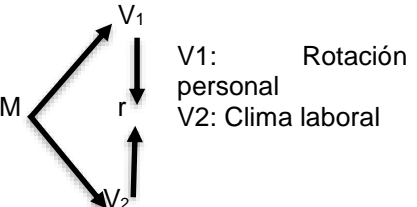
ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Rotación de personal	La rotación de personal es el flujo de salidas y entradas de trabajadores de una organización. Estas salidas deben ser recompensadas con la contratación de nuevo persona (López, Casique y Ferrer, 2011).	La presente variable fue analizada en base a un cuestionario dirigido a los trabajadores del centro de salud Tabalosos que consta de 14 preguntas	Separación por iniciativa del empleado con el trabajo	Nivel de satisfacción del empleado con el trabajo	Ordinal: Alta Media Baja
				Número de alternativas laborales atractivas	
			Separación por iniciativa de la Organización	Necesidades del puesto de trabajo	
				Corregir problemas de selección inadecuada	
				Reducción de fuerza de trabajo	
Clima laboral	Es el ambiente de trabajo, que se encuentra caracterizado por aspectos tangibles e intangibles de la organización. El clima laboral puede ser comprendido y descrito por los integrantes, este puede ser medido desde un punto de vista operativo (Bordas, 2016).	La evaluación para la segunda variable fue un cuestionario aplicado a los colaboradores del Centro de Salud Tabalosos 2022.	Personas	Autonomía	Ordinal Inadecuado Regular adecuado
				Motivación	
				Reconocimiento	
			Procesos en grupo	Cooperación y apoyo	
				Liderazgo	
			Organización	Transparencia y equidad	
				Organización y estructura	
Innovación					

Matriz de consistencia

Título: Rotación de personal y clima laboral en el centro de salud Tabalosos, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿De qué manera la rotación de personal se relaciona con el clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos 2022?</p> <p>¿Cuál es el clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión separación por iniciativa del empleado y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión separación por iniciativa de la organización y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la rotación de personal y clima laboral en el centro de salud Tabalosos 2022</p> <p>Objetivos específicos Conocer el nivel de rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos 2022.</p> <p>Conocer el nivel de clima laboral en el Centro de Salud Tabalosos 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión separación por iniciativa del empleado y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión separación por iniciativa de la organización y el clima laboral del Centro de Salud Tabalosos 2022</p>	<p>Hipótesis general Hi: La rotación del personal tiene relación significativa con el clima laboral del centro de salud Tabalosos 2022.</p> <p>Ho: La rotación del personal no tiene relación significativa con el clima laboral del centro de salud Tabalosos 2022</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de rotación del personal en el Centro de Salud Tabalosos, es alto.</p> <p>H2: El nivel de clima laboral del centro de salud Tabalosos, es muy adecuado.</p> <p>H3: La dimensión separación por iniciativa del empleado y el clima laboral se relacionan significativamente.</p> <p>H4: La dimensión separación por iniciativa de la organización y el clima laboral se relacionan significativamente.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo: Básico Diseño: D. Correlacional Tipo no experimental, diseño correlacional.</p>  <p>V1: Rotación personal V2: Clima laboral</p>	<p>Población Estuvo conformada por 35 trabajadores</p> <p>Muestra Estuvo conformada por 35 trabajadores</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Rotación personal</td> <td style="text-align: center;">Separación por iniciativa del empleado</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Separación por iniciativa de la organización</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Clima laboral</td> <td style="text-align: center;">Personas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Proceso en grupo</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Organización</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Rotación personal	Separación por iniciativa del empleado	Separación por iniciativa de la organización	Clima laboral	Personas	Proceso en grupo		Organización
Variables	Dimensiones												
Rotación personal	Separación por iniciativa del empleado												
	Separación por iniciativa de la organización												
Clima laboral	Personas												
	Proceso en grupo												
	Organización												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Rotacional del personal

Señor/señora:

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo principal identificar las causas que generan la rotación de personal en el centro de Salud de Tabalosos en el 2022. Por favor Marcar con una (X) la respuesta a la cual usted considere correcta.

Datos generales: **sexo:** F () M () **Edad:** **Cargo:**.....

Tiempo de servicio ... años ()meses()días ()

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre

ROTACIÓN DE PERSONAL						
N°	DIMENSIÓN: SEPARACION POR INICIATIVA DEL EMPLEADO	1	2	3	4	5
Nivel de satisfacción del empleado con el trabajo						
1	¿Con que frecuencia se siente satisfecho con el trabajo que realiza?					
2	¿Se siente cómodo en su lugar de trabajo?					
3	¿Siente confianza con sus superiores y compañeros de trabajo?					
Numero de alternativas laborales atractivas						
4	¿Se le presentan mejores oportunidades laborales?					
5	¿Siente la necesidad de buscar otras alternativas laborales?					
6	¿Le parece atractivo el ambiente laboral de las alternativas de trabajo que se le presentan?					
N°	DIMENSIÓN: SEPARACIÓN POR INICIATIVA DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
Necesidades del puesto de trabajo						
7	¿Usted cree que el personal que contrata la organización es adecuado para el puesto de trabajo que se le asigno?					
8	¿Usted cree que el personal que tiene cada área es adecuado para estar en esa área?					
9	¿Con que frecuencia observa usted que la organización despide a su personal por falta de competencia?					
Corregir problemas de selección inadecuada						
10	¿Le parece bien el método que utiliza la organización para seleccionar su personal?					
11	¿Cree usted que la organización está utilizando bien los pasos de selección de personal?					
Reducción de fuerza de trabajo						
12	¿Con que frecuencia ha observado usted que la organización despide a su personal, por causa de exceso de trabajadores?					
13	¿Con que frecuencia a observado usted que la organización despide a su personal por falta de presupuesto?					
14	¿Considera usted que organización toma medidas inesperadas de despido?					

Cuestionario sobre clima laboral

Señor/señora:

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo principal determinar cómo se está dando el clima laboral en el centro de salud de Tabalosos en el 2022. Por favor Marcar con una (X) la respuesta a la cual usted considere correcta.

Datos generales: **sexo:** F () M () **Edad:** **Cargo**

Tiempo de servicio ... años ()meses()días ()

Valor	1	2	3	4	5
Significado	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre

CLIMA LABORAL						
N°	DIMENSIÓN: PERSONAS	1	2	3	4	5
Autonomía						
1	¿Siente usted que puede tomar decisiones de manera autónoma?					
2	¿Siente usted que puede solucionar problemas sin ayuda de superiores?					
3	¿Con que frecuencia observa que sus compañeros de trabajo toman decisiones de manera autónoma, ante un problema?					
Motivación						
4	¿Siente usted motivación en las actividades que realiza?					
5	¿Con que frecuencia la organización realiza actividades de motivación para sus empleados?					
6	¿Se siente usted comprometido con las actividades que realiza en su centro laboral?					
Reconocimiento						
7	¿Con que frecuencia la organización reconoce el trabajo que realiza?					
8	¿Recibe usted felicitaciones por parte de sus superiores, al momento de realizar bien un trabajo?					
N°	DIMENSIÓN: PROCESOS EN GRUPO	1	2	3	4	5
Cooperación y apoyo						
9	¿Cree usted que existe compañerismo entre los miembros de la organización?					
10	¿Con que frecuencia recibe usted apoyo por parte de sus superiores en la organización?					
Liderazgo						
11	¿Con que frecuencia los líderes de la organización, realizan actividades para mejorar las relaciones laborales?					
12	¿Cree usted que se está manejando un buen liderazgo por parte de sus superiores?					
N°	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5

Transparencia y equidad					
13	¿Con que frecuencia la organización da a conocer sus normas y políticas?				
14	¿Siente usted que las políticas organizacionales son transparentes y equitativas?				
Organización y estructura					
15	¿Con que frecuencia mejora la organización estructura de las áreas?				
16	¿Cree usted que las áreas están bien distribuidas en esta organización?				
Innovación					
17	¿Con que frecuencia la organización implementa nuevos equipos de trabajo?				
18	¿Cuándo usted propone algo nuevo para la organización, los superiores aceptan la propuesta?				
19	¿Cuán frecuente se asume riesgos, por cambios en la organización?				
20	¿Considera usted que los equipos que utiliza la empresa son innovadores?				

Consentimiento informado (*)



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Rotación de personal y su relación con el clima laboral en el centro de salud Tabalosos 2022

Investigador (a): Dr. Jey Silve Vela Vázquez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Rotación de personal y su relación con el clima laboral en el centro de salud Tabalosos cuyo objetivo es Determinar la rotación con la relación de personal y el clima laboral en el centro de salud Tabalosos 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Centro de Salud Tabalosos

Describir el impacto del problema de la investigación.

ayuda a mejorar la estabilidad laboral en el establecimiento de salud

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Rotación de personal y su relación con el clima laboral en el centro de salud Tabalosos 2022".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de Consultorio Médico de la institución Centro de Salud Tabalosos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (apellidos y nombres) Dr. Vela Vázquez Lig. Luis email: ligvelav@redigmail.com y docente asesor (apellidos y nombres) Elvira Dávila Keller email: keller@redigmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Henry J. Rojas Flores

Fecha y hora: 06-11-2022

Firma: [Firma manuscrita]



Para garantizar la veracidad del origen de la información ~~en~~ el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

*Obligatorio a partir de 18 años.

Validación de los instrumentos de investigación

Variable 01: Rotación de personal



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Rotación de personal

N°	Ítem a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: SEPARACION POR INICIATIVA DEL EMPLEADO														
01	¿Con que frecuencia se siente satisfecho con el trabajo que realiza?			X				X					X	
02	¿Se siente cómodo en su lugar de trabajo?			X			X						X	
03	¿Siente confianza con sus superiores y compañeros de trabajo?			X			X						X	
04	¿Se le presentan mejores oportunidades laborales?			X			X						X	
05	¿Siente la necesidad de buscar otras alternativas laborales?			X			X						X	
06	¿Le parece atractivo el ambiente laboral de las alternativas de trabajo que se le presentan?			X			X						X	
DIMENSIÓN: SEPARACION POR INICIATIVA DE LA ORGANIZACIÓN														
01	¿Usted cree que el personal que contrata la organización es adecuado para el puesto de trabajo que se le asignó?			X				X					X	
02	¿Usted cree que el personal que tiene cada área es adecuado para estar en esa área?			X				X					X	
03	¿Con que frecuencia observa usted que la organización despide a su personal por falta de competencia?			X			X						X	
04	¿Le parece bien el método que utiliza la organización para seleccionar su personal?			X				X					X	
05	¿Cree usted que la organización está utilizando bien los pasos de selección de personal?			X				X					X	
06	¿Con que frecuencia ha observado usted que la organización despide a su personal, por causa de exceso de trabajadores?			X				X					X	
07	¿Con que frecuencia ha observado usted que la organización despide a su personal por falta de presupuesto?			X				X					X	
08	¿Considera usted que organización toma medidas inesperadas de despido?			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación



Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Valera Vega, Orfelina

DNI: 01075817

Especialidad del validador (a): Salud pública e investigación

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tarapoto, 23 de noviembre de 2023

Dra. Orfelina Valera Vega

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Rotación de personal

N°	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: SEPARACION POR INICIATIVA DEL EMPLEADO														
01	¿Con que frecuencia se siente satisfecho con el trabajo que realiza?				X				X			X		
02	¿Se siente cómodo en su lugar de trabajo?				X				X				X	
03	¿Siente confianza con sus superiores y compañeros de trabajo?			X				X					X	
04	¿Se le presentan mejores oportunidades laborales?				X				X			X		
05	¿Siente la necesidad de buscar otras alternativas laborales?				X				X				X	
06	¿Le parece atractivo el ambiente laboral de las alternativas de trabajo que se le presentan?				X				X				X	
DIMENSIÓN: SEPARACION POR INICIATIVA DE LA ORGANIZACIÓN														
01	¿Usted cree que el personal que contrata la organización es adecuado para el puesto de trabajo que se le asigno?			X					X			X		
02	¿Usted cree que el personal que tiene cada área es adecuado para estar en esa área?				X				X				X	
03	¿Con que frecuencia observa usted que la organización despide a su personal por falta de competencia?				X			X					X	
04	¿Le parece bien el método que utiliza la organización para seleccionar su personal?				X				X				X	
05	¿Cree usted que la organización está utilizando bien los pasos de selección de personal?				X				X				X	
06	¿Con que frecuencia ha observado usted que la organización despide a su personal, por causa de exceso de trabajadores?				X				X				X	
07	¿Con que frecuencia a observado usted que la organización despide a su personal por falta de presupuesto?				X				X				X	
08	¿Considera usted que organización toma medidas inesperadas de despido?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Arévalo Fasanando, Lolita

DNI: 011061380

Especialidad del validador (a): Salud Pública e investigación

Tarapoto, 23 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Rotación de personal

N°	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: SEPARACIÓN POR INICIATIVA DEL EMPLEADO														
01	¿Con que frecuencia se siente satisfecho con el trabajo que realiza?			X					X					X
02	¿Se siente cómodo en su lugar de trabajo?			X				X						X
03	¿Siente confianza con sus superiores y compañeros de trabajo?			X			X							X
04	¿Se le presentan mejores oportunidades laborales?			X				X						X
05	¿Siente la necesidad de buscar otras alternativas laborales?			X				X			X			
06	¿Le parece atractivo el ambiente laboral de las alternativas de trabajo que se le presentan?			X				X						X
DIMENSIÓN: SEPARACIÓN POR INICIATIVA DE LA ORGANIZACIÓN														
01	¿Usted cree que el personal que contrata la organización es adecuado para el puesto de trabajo que se le asigna?			X				X						X
02	¿Usted cree que el personal que tiene cada área es adecuado para estar en esa área?			X				X						X
03	¿Con que frecuencia observa usted que la organización despide a su personal por falta de competencia?			X				X						X
04	¿Le parece bien el método que utiliza la organización para seleccionar su personal?			X				X						X
05	¿Cree usted que la organización está utilizando bien los pasos de selección de personal?			X				X						X
06	¿Con que frecuencia ha observado usted que la organización despide a su personal, por causa de exceso de trabajadores?			X				X			X			
07	¿Con que frecuencia a observado usted que la organización despide a su personal por falta de presupuesto?			X				X						X
08	¿Considera usted que organización toma medidas inesperadas de despido?			X				X						X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Montilla Pérez, Lindsay** **DNI: 45210280**
 Especialidad del validador (a): **Gestión Pública y Gobernabilidad e investigación**

Tarapoto, 24 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dra. Lindsay Montilla Pérez
DOCENTE UNIVERSARIO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Rotación de personal

Nº	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: SEPARACION POR INICIATIVA DEL EMPLEADO														
01	¿Con que frecuencia se siente satisfecho con el trabajo que realiza?			X				X				X		
02	¿Se siente cómodo en su lugar de trabajo?			X				X			X			
03	¿Siente confianza con sus superiores y compañeros de trabajo?			X				X			X			
04	¿Se le presentan mejores oportunidades laborales?			X			X				X			
05	¿Siente la necesidad de buscar otras alternativas laborales?			X				X			X			
06	¿Le parece atractivo el ambiente laboral de las alternativas de trabajo que se le presentan?			X				X			X			
DIMENSIÓN: SEPARACION POR INICIATIVA DE LA ORGANIZACIÓN														
01	¿Usted cree que el personal que contrata la organización es adecuado para el puesto de trabajo que se le asigno?			X				X			X			
02	¿Usted cree que el personal que tiene cada área es adecuado para estar en esa área?			X				X			X			
03	¿Con que frecuencia observa usted que la organización despide a su personal por falta de competencia?			X			X				X			
04	¿Le parece bien el método que utiliza la organización para seleccionar su personal?			X				X			X			
05	¿Cree usted que la organización está utilizando bien los pasos de selección de personal?			X				X			X			
06	¿Con que frecuencia ha observado usted que la organización despide a su personal, por causa de exceso de trabajadores?			X				X			X			
07	¿Con que frecuencia a observado usted que la organización despide a su personal por falta de presupuesto?			X				X			X			
08	¿Considera usted que organización toma medidas inesperadas de despido?			X				X			X			

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Lozano Chung, Andi

DNI: 00914138

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad e investigación

Tarapoto, 27 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Ing. Andi Lozano Chung
DGC M. EN. GP. V. 2

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Rotación de personal

N°	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: SEPARACION POR INICIATIVA DEL EMPLEADO														
01	¿Con que frecuencia se siente satisfecho con el trabajo que realiza?				X				X					X
02	¿Se siente cómodo en su lugar de trabajo?			X				X						X
03	¿Siente confianza con sus superiores y compañeros de trabajo?				X			X						X
04	¿Se le presentan mejores oportunidades laborales?				X			X				X		
05	¿Siente la necesidad de buscar otras alternativas laborales?				X			X						X
06	¿Le parece atractivo el ambiente laboral de las alternativas de trabajo que se le presentan?				X			X						X
DIMENSIÓN: SEPARACION POR INICIATIVA DE LA ORGANIZACIÓN														
01	¿Usted cree que el personal que contrata la organización es adecuado para el puesto de trabajo que se le asignó?				X			X						X
02	¿Usted cree que el personal que tiene cada área es adecuado para estar en esa área?				X			X						X
03	¿Con que frecuencia observa usted que la organización despide a su personal por falta de competencia?			X				X						X
04	¿Le parece bien el método que utiliza la organización para seleccionar su personal?				X			X						X
05	¿Cree usted que la organización está utilizando bien los pasos de selección de personal?				X			X						X
06	¿Con que frecuencia ha observado usted que la organización despide a su personal, por causa de exceso de trabajadores?				X			X				X		
07	¿Con que frecuencia a observado usted que la organización despide a su personal por falta de presupuesto?				X			X						X
08	¿Considera usted que organización toma medidas inesperadas de despido?				X			X						X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Sánchez Dávila, Kathia

DNI: 42045100

Especialidad del validador (a): Gestión Pública

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 27 de noviembre de 2023


Kathia Sánchez Dávila
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Variable 02: Clima laboral



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Clima laboral

N°	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: PERSONAS														
01	¿Siente usted que puede tomar decisiones de manera autónoma?				X				X				X	
02	¿Siente usted que puede solucionar problemas sin ayuda de superiores?				X			X				X		
03	¿Con que frecuencia observa que sus compañeros de trabajo toman decisiones de manera autónoma, ante un problema?			X			X					X		
04	¿Siente usted motivación en las actividades que realiza?			X			X					X		
05	¿Con que frecuencia la organización realiza actividades de motivación para sus empleados?			X			X			X				
06	¿Se siente usted comprometido con las actividades que realiza en su centro laboral?			X			X					X		
07	¿Con que frecuencia la organización reconoce el trabajo que realiza?			X			X					X		
08	¿Recibe usted felicitaciones por parte de sus superiores, al momento de realizar bien un trabajo?			X			X					X		
DIMENSIÓN: PROCESOS EN GRUPO														
01	¿Cree usted que existe compañerismo entre los miembros de la organización?			X			X					X		
02	¿Con que frecuencia recibe usted apoyo por parte de sus superiores en la organización?			X			X					X		
03	¿Con que frecuencia los líderes de la organización, realizan actividades para mejorar las relaciones laborales?			X			X					X		
04	¿Cree usted que se está manejando un buen liderazgo por parte de sus superiores?			X			X					X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN														
01	¿Con que frecuencia la organización da a conocer sus normas y políticas?			X			X					X		
02	¿Siente usted que las políticas organizacionales son transparentes y equitativas?			X			X					X		
03	¿Con que frecuencia mejora la organización estructura de las áreas?			X			X					X		
04	¿Cree usted que las áreas están bien distribuidas en esta organización?			X			X					X		
05	¿Con que frecuencia la organización implementa nuevos equipos de trabajo?			X			X					X		



06	¿Cuándo usted propone algo nuevo para la organización, los superiores aceptan la propuesta?			X			X			X			
07	¿Cuán frecuente se asume riesgos, por cambios en la organización?			X			X					X	
08	¿Considera usted que los equipos que utiliza la empresa son innovadores?			X			X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Valera Vega, Orfelina

DNI: 01078817

Especialidad del validador (a): Salud pública e Investigación

Tarapoto, 23 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Dra. Orfelina Valera Vega

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Clima laboral

N°	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: PERSONAS														
01	¿Siente usted que puede tomar decisiones de manera autónoma?			X				X				X		
02	¿Siente usted que puede solucionar problemas sin ayuda de superiores?			X				X				X		
03	¿Con que frecuencia observa que sus compañeros de trabajo toman decisiones de manera autónoma, ante un problema?			X			X					X		
04	¿Siente usted motivación en las actividades que realiza?			X				X				X		
05	¿Con que frecuencia la organización realiza actividades de motivación para sus empleados?			X				X			X			
06	¿Se siente usted comprometido con las actividades que realiza en su centro laboral?			X				X				X		
07	¿Con que frecuencia la organización reconoce el trabajo que realiza?			X				X				X		
08	¿Recibe usted felicitaciones por parte de sus superiores, al momento de realizar bien un trabajo?			X				X				X		
DIMENSIÓN: PROCESOS EN GRUPO														
01	¿Cree usted que existe compañerismo entre los miembros de la organización?			X				X				X		
02	¿Con que frecuencia recibe usted apoyo por parte de sus superiores en la organización?			X				X			X			
03	¿Con que frecuencia los líderes de la organización, realizan actividades para mejorar las relaciones laborales?			X				X				X		
04	¿Cree usted que se está manejando un buen liderazgo por parte de sus superiores?			X				X				X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN														
01	¿Con que frecuencia la organización da a conocer sus normas y políticas?			X				X				X		
02	¿Siente usted que las políticas organizacionales son transparentes y equitativas?			X				X				X		
03	¿Con que frecuencia mejora la organización estructura de las áreas?			X				X				X		
04	¿Cree usted que las áreas están bien distribuidas en esta organización?			X				X				X		
05	¿Con que frecuencia la organización implementa nuevos equipos de trabajo?			X				X				X		

06	¿Cuándo usted propone algo nuevo para la organización, los superiores aceptan la propuesta?			X				X				X		
07	¿Cuán frecuente se asume riesgos, por cambios en la organización?			X				X				X		
08	¿Considera usted que los equipos que utiliza la empresa son innovadores?			X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Arévalo Fasanando, Lolita

DNI: 011061380

Especialidad del validador (a): Salud Pública e investigación

Tarapoto, 23 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
 Facultad Ciencias de la Salud

 Dra. Lolita Arévalo Fasanando
 Chiclayo 4928
 San. Francisco D. A.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Clima laboral

N°	Ítem a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: PERSONAS														
01	¿Siente usted que puede tomar decisiones de manera autónoma?				X				X					X
02	¿Siente usted que puede solucionar problemas sin ayuda de superiores?			X				X						X
03	¿Con que frecuencia observa que sus compañeros de trabajo toman decisiones de manera autónoma, ante un problema?		X				X							X
04	¿Siente usted motivación en las actividades que realiza?			X			X							X
05	¿Con que frecuencia la organización realiza actividades de motivación para sus empleados?		X				X			X				
06	¿Se siente usted comprometido con las actividades que realiza en su centro laboral?		X				X							X
07	¿Con que frecuencia la organización reconoce el trabajo que realiza?			X			X							X
08	¿Recibe usted felicitaciones por parte de sus superiores, al momento de realizar bien un trabajo?			X			X							X
DIMENSIÓN: PROCESOS EN GRUPO														
01	¿Cree usted que existe compañerismo entre los miembros de la organización?			X			X						X	
02	¿Con que frecuencia recibe usted apoyo por parte de sus superiores en la organización?			X			X							X
03	¿Con que frecuencia los líderes de la organización, realizan actividades para mejorar las relaciones laborales?			X			X							X
04	¿Cree usted que se está manejando un buen liderazgo por parte de sus superiores?		X				X							X
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN														
01	¿Con que frecuencia la organización da a conocer sus normas y políticas?			X			X							X
02	¿Siente usted que las políticas organizacionales son transparentes y equitativas?			X			X							X
03	¿Con que frecuencia mejora la organización estructura de las áreas?		X				X							X
04	¿Cree usted que las áreas están bien distribuidas en esta organización?			X			X							X
05	¿Con que frecuencia la organización implementa nuevos equipos de trabajo?			X			X				X			

06	¿Cuándo usted propone algo nuevo para la organización, los superiores aceptan la propuesta?			X			X				X			
07	¿Cuán frecuente se asume riesgos, por cambios en la organización?			X			X							X
08	¿Considera usted que los equipos que utiliza la empresa son innovadores?			X			X							X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Montilla Pérez, Lindsay

DNI: 45210280

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad e investigación

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tarapoto, 24 de noviembre de 2023


Dra. Lindsay Montilla Pérez
BOCCHU UNED.TARAPOTO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Clima laboral

N°	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: PERSONAS														
01	¿Siente usted que puede tomar decisiones de manera autónoma?				X				X				X	
02	¿Siente usted que puede solucionar problemas sin ayuda de superiores?				X				X				X	
03	¿Con que frecuencia observa que sus compañeros de trabajo toman decisiones de manera autónoma, ante un problema?				X				X				X	
04	¿Siente usted motivación en las actividades que realiza?				X				X				X	
05	¿Con que frecuencia la organización realiza actividades de motivación para sus empleados?				X				X				X	
06	¿Se siente usted comprometido con las actividades que realiza en su centro laboral?			X					X				X	
07	¿Con que frecuencia la organización reconoce el trabajo que realiza?				X			X					X	
08	¿Recibe usted felicitaciones por parte de sus superiores, al momento de realizar bien un trabajo?				X				X				X	
DIMENSIÓN: PROCESOS EN GRUPO														
01	¿Cree usted que existe compañerismo entre los miembros de la organización?				X				X				X	
02	¿Con que frecuencia recibe usted apoyo por parte de sus superiores en la organización?				X				X				X	
03	¿Con que frecuencia los líderes de la organización, realizan actividades para mejorar las relaciones laborales?				X				X				X	
04	¿Cree usted que se está manejando un buen liderazgo por parte de sus superiores?			X					X				X	
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN														
01	¿Con que frecuencia la organización da a conocer sus normas y políticas?				X				X				X	
02	¿Siente usted que las políticas organizacionales son transparentes y equitativas?				X				X				X	
03	¿Con que frecuencia mejora la organización estructura de las áreas?				X				X				X	
04	¿Cree usted que las áreas están bien distribuidas en esta organización?				X			X					X	
05	¿Con que frecuencia la organización implementa nuevos equipos de trabajo?				X				X				X	

06	¿Cuándo usted propone algo nuevo para la organización, los superiores aceptan la propuesta?				X				X				X	
07	¿Cuán frecuente se asume riesgos, por cambios en la organización?				X				X				X	
08	¿Considera usted que los equipos que utiliza la empresa son innovadores?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Lozano Chung, Andi

DNI: 00914138

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad e investigación

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tarapoto, 27 de noviembre de 2023


Ing. Andi Lozano Chung
DCC/ED/EN/GE-V-2

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Clima laboral

N°	Item a evaluar	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: PERSONAS														
01	¿Siente usted que puede tomar decisiones de manera autónoma?			X				X					X	
02	¿Siente usted que puede solucionar problemas sin ayuda de superiores?			X				X					X	
03	¿Con que frecuencia observa que sus compañeros de trabajo toman decisiones de manera autónoma, ante un problema?			X			X						X	
04	¿Siente usted motivación en las actividades que realiza?			X				X				X		
05	¿Con que frecuencia la organización realiza actividades de motivación para sus empleados?		X					X					X	
06	¿Se siente usted comprometido con las actividades que realiza en su centro laboral?			X				X					X	
07	¿Con que frecuencia la organización reconoce el trabajo que realiza?			X				X					X	
08	¿Recibe usted felicitaciones por parte de sus superiores, al momento de realizar bien un trabajo?			X				X					X	
DIMENSIÓN: PROCESOS EN GRUPO														
01	¿Cree usted que existe compañerismo entre los miembros de la organización?			X			X						X	
02	¿Con que frecuencia recibe usted apoyo por parte de sus superiores en la organización?			X				X					X	
03	¿Con que frecuencia los líderes de la organización, realizan actividades para mejorar las relaciones laborales?			X				X					X	
04	¿Cree usted que se está manejando un buen liderazgo por parte de sus superiores?		X					X					X	
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN														
01	¿Con que frecuencia la organización da a conocer sus normas y políticas?			X				X					X	
02	¿Siente usted que las políticas organizacionales son transparentes y equitativas?			X				X				X		
03	¿Con que frecuencia mejora la organización estructura de las áreas?			X				X					X	
04	¿Cree usted que las áreas están bien distribuidas en esta organización?		X					X					X	
05	¿Con que frecuencia la organización implementa nuevos equipos de trabajo?			X				X					X	

06	¿Cuándo usted propone algo nuevo para la organización, los superiores aceptan la propuesta?			X			X						X	
07	¿Cuán frecuente se asume riesgos, por cambios en la organización?			X				X					X	
08	¿Considera usted que los equipos que utiliza la empresa son innovadores?			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Sánchez Dávila, Kathia DNI: 42045100

Especialidad del validador (a): Gestión Pública

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Tarapoto, 27 de noviembre de 2023


Kathia Sánchez Dávila
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Índice de la V de Ayken

Variable 1: Rotación de personal

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	P2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
	P3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
	P5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
D3	P7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	P9	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
	P13	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken 0.95

Variable 2: Clima laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
	P4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
	P6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
	P8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
D2	P9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
	P10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	P11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P13	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	P15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	P16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.94

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad de la variable: Rotación personal

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	17	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	17	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

CONFIABILIDAD DEL NÚMERO DE PREGUNTAS

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.79	14

Análisis de confiabilidad de la variable: Clima laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	17	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	17	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

CONFIABILIDAD DEL NÚMERO DE PREGUNTAS

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.76	20

Base de datos estadísticos muestra piloto

Variable 1: Rotación de personal

D1						D2							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
4	3	4	3	2	5	3	2	5	4	2	3	4	5
4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	3	3	5	5
4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
1	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
5	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	4
3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	5
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5
4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4
3	5	2	3	3	3	3	3	5	1	3	3	1	4
2	3	1	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4
1	1	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4
4	5	3	4	3	5	4	3	5	5	3	3	5	5
4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4	3	5
4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5
3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
3	1	2	4	5	4	4	5	5	2	5	4	2	3

Variable 2: Clima laboral

D1								D2				D3							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	2	4	3	5	3	3	4	3	5
4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5
4	4	3	4	3	4	3	2	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5
1	3	1	3	4	2	4	3	2	2	4	3	1	3	3	1	3	1	4	3
3	4	3	3	2	4	5	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4
4	5	4	3	3	4	4	3	2	4	5	2	2	3	4	4	3	2	4	5
5	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4
4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3	5	4
3	5	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	5	3	5	2	3	4
2	3	1	3	4	5	4	3	3	5	4	3	1	3	5	3	3	1	3	4
1	1	1	3	4	5	3	2	3	5	3	3	1	3	5	3	1	1	3	4
3	4	5	3	3	2	2	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	2
4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	5	3	4	5
4	4	4	3	5	4	3	2	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5
4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	5	4	5
3	4	5	4	5	3	2	3	5	3	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5
3	4	2	4	5	4	3	5	4	4	3	5	2	4	5	4	4	2	3	3

Base de datos estadísticos de la investigación

Variable 1: Rotación de personal

Separación por iniciativa del empleado con el trabajo						Separación por iniciativa de la Organización								
Preg. 1	Preg. 2	Preg. 3	Preg. 4	Preg. 5	Preg. 6	Preg. 7	Preg. 8	Preg. 9	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	
3	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	
3	5	3	5	5	4	4	3	5	3	3	4	3	3	
4	5	5	3	5	4	3	3	2	3	5	4	4	3	
3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	5	
4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	
2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	
3	5	4	2	5	5	3	2	4	4	3	5	4	4	
5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	
4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	2	3	5	4	
5	4	4	3	4	5	2	4	2	4	2	5	4	5	
4	4	4	2	3	4	4	4	2	1	1	1	4	2	
5	5	5	4	3	3	5	2	5	5	5	1	5	2	
5	3	2	3	2	1	1	2	1	3	3	1	3	3	
4	5	2	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	4	
2	4	5	2	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	
4	5	2	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	
3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	3	
2	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	2	
1	2	4	1	3	4	2	3	3	1	2	3	2	3	
4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	3	3	4	5	
4	4	4	3	4	2	1	2	2	3	2	2	4	4	
3	5	4	3	3	4	2	2	1	2	3	4	3	3	
4	4	3	5	4	5	4	3	1	4	4	5	4	3	
4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	4	2	3	
4	4	5	2	5	4	4	5	3	3	5	4	4	1	
4	4	5	4	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	
5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	
5	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4	5	4	4	
4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	
5	4	5	4	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	
3	3	3	4	4	2	3	2	2	1	1	2	4	4	
4	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	3	
5	2	4	3	2	5	4	1	4	2	1	2	3	2	

Variable 2: Clima laboral

Personas								Procesos en grupo				Organización							
Pr eg . 1	Pr eg . 2	Pr eg . 3	Pr eg . 4	Pr eg . 5	Pr eg . 6	Pr eg . 7	Pr eg . 8	Pr eg . 9	Pr eg . 10	Pr eg . 11	Pr eg . 12	Pr eg . 13	Pr eg . 14	Pr eg . 15	Pr eg . 16	Pr eg . 17	Pr eg . 18	Pr eg . 19	Pr eg . 20
3	4	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2
3	5	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	5	3	4
2	2	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2
5	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	
4	4	4	5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3
4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	4	2	5	4	3	2
1	2	2	1	1	4	2	1	1	2	1	2	2	5	2	2	1	3	1	3
4	4	3	3	1	4	1	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	4	4	2
2	1	2	1	2	1	2	2	4	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	1
1	2	3	5	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	2	4	1	2	2	1
2	3	4	4	1	3	1	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
5	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	5	3	2	2	3	2
3	2	1	3	2	1	3	1	3	2	3	5	2	3	3	2	4	1	2	3
3	1	2	3	3	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2
5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	5	5	4	4	2	5	3
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
1	3	3	4	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1
1	3	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	1	2
3	2	4	2	3	4	3	1	1	2	3	3	2	1	2	4	5	1	3	3
3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	1	2
2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	1	4	2	3	4	4	2	3	3
4	5	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	5	4	2	3
3	3	1	2	2	1	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	2	3	3	2
4	5	4	5	4	5	4	1	2	4	5	2	3	4	5	3	4	5	2	5
5	4	3	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	2	5	2	4	5	3
2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2
4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	2	3	4	3
3	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	4
3	4	2	3	2	5	2	1	3	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
3	5	3	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	2
2	1	2	3	2	3	1	3	4	3	1	2	1	4	3	3	2	2	2	3
3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	3	2	3	3	2	4
4	4	4	4	1	2	3	1	3	2	1	1	1	1	5	4	1	3	3	1
2	3	3	2	3	3	5	1	2	2	1	3	2	3	2	3	1	2	2	1
1	1	2	1	2	2	1	3	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	3	3

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCION REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD LAMAS
MICRO RED DE SALUD TABALOSOS

"Año de la unidad, paz y desarrollo"

CARTA N° 049-J-MRT -2023

DE: Med. Ciruj Obeth Sánchez Alegría
Jefe Micro red - Centro de salud -Tabalosos

A: Liz Leili Vela Vásquez
Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Tarapoto.

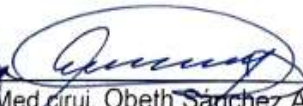
ASUNTO: Autorizar publicar o difundir los resultados de su investigación aplicados en la institución a mi cargo.

FECHA: Tabalosos, 27 octubre de 2023

Mediante el presente y cumpliendo con la Ley de transparencia y acceso a la información pública, mi representada AUTORIZA a LIZ LEILI VELA VÁSQUEZ, publicar y/o difundir los resultados del estudio titulado: Rotación de personal y su relación con el clima laboral en el centro de salud Tabalosos, 2022, el cual tuvo por objetivo: Determinar la relación que existe de rotación de personal con el clima laboral en el centro de salud Tabalosos, 2022 y que se enmarca dentro de un trabajo de investigación académica de nivel de tesis, el cual cumple con los protocolos y códigos de ética en la investigación.

Atentamente




Med. ciruj. Obeth Sánchez Alegría
Jefe Centro de salud -Tabalosos