



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS - MBA**

**“Rotación del personal y clima laboral en un hospital público
de Ica, 2021”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Huayta Conislla, Walter Oswaldo (ORCID: 0000-0001-6584-2354)

ASESOR:

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por bendecir a mi familia, por guiarme a lo largo de estos años, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Agradecer a nuestros docentes de la Maestría en Administración de la Universidad Cesar Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación, de manera especial, al Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos asesor de nuestro proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia y rectitud como docente, por su valioso aporte para nuestro estudio. A mi familia por ayudarme a ser mejor persona y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	9
II. Marco teórico	12
III. Metodología	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Operacionalización de variables	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimiento	26
3.6. Método de análisis de información	26
3. 7. Aspectos éticos	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
Referencias	45
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Validez de contenido por juicio de expertos	24
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos	25
Tabla 3. Frecuencias descriptivas de la variable: Rotación de personal	27
Tabla 4. Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable Rotación de personal	28
Tabla 5. Frecuencias descriptivas de la variable: Clima laboral	29
Tabla 6. Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable Clima laboral	30
Tabla 7. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre rotación de personal y clima laboral	31
Tabla 8. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión compensación y el clima laboral	32
Tabla 9. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral	33
Tabla 10. Relación de la muestra no paramétricas según Rho Spearman entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y el clima laboral	34

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Frecuencias descriptivas de la variable Rotación de personal	27
Figura 2. Frecuencias descriptivas de la variable rotación de personal y sus dimensiones	28
Figura 3. Frecuencias descriptivas de la variable Clima laboral	29
Figura 4. Frecuencias descriptivas de la variable clima laboral y sus dimensiones	30

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación de rotación del personal y el clima laboral en un hospital público de Ica, 2021. Asimismo, el sustento teórico se predispuso no solo a los modelos de rotación de personal de Mobley, Price y Mueller, Mowday, Porter y Steers, sino en la propuesta jerárquica de las necesidades humanas de Maslow.

El estudio se ha regido bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal, alcance descriptivo- correlacional, método hipotético deductivo. Los instrumentos se aplicaron de manera anónima a 80 trabajadores. Así mismo, estos instrumentos fueron implementados por medio de ítems validados y confiables, diseñados desde los indicadores de cada dimensión.

Se interpretó cada resultado luego de aplicar el instrumento a la población considerada, estuvo acompañado por una tabla y un gráfico. De tal manera que las variables se correlacionaron con el propósito de obtener los resultados formulados en la investigación, así mismo se pudo comprobar cada una de las hipótesis específicas y la general formuladas luego de obtener el valor Rho Spearman. Se concluyó que existe relación significativa moderada entre la rotación del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica. Es decir, que la rotación del personal es provocada por el clima laboral, de tal manera que su relación es significativa y directa provocando asimismo interacciones laborales moderadas entre las dimensiones de la variable rotación del personal y el clima laboral de un hospital público de Ica.

Palabras clave: Clima Laboral, contrato, rotación del personal, satisfacción laboral, trabajadores, vínculo laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between staff turnover and the work environment in a public hospital in Ica, 2021. Likewise, the theoretical support was predisposed not only to the staff turnover models of Mobley, Price and Mueller, Mowday, Porter and Steers, but on Maslow's hierarchical proposition of human needs.

The study has been governed by the quantitative approach, non-experimental design - cross-sectional, descriptive-correlational scope, hypothetical deductive method. The instruments were applied anonymously to 80 workers. Likewise, these instruments were implemented through validated and reliable items, designed from the indicators of each dimension.

Each result was interpreted after applying the instrument to the population considered, it was accompanied by a table and a graph. In such a way that the variables were correlated in order to obtain the results formulated in the investigation, it was also possible to verify each of the specific and general hypotheses formulated after obtaining the Rho Spearman value. It was concluded that there is a moderate significant relationship between staff turnover and the work environment in a public hospital in Ica. In other words, staff turnover is caused by the work environment, in such a way that their relationship is significant and direct, also causing moderate work interactions between the dimensions of the staff turnover variable and the work environment of a public hospital in Ica.

Keywords: Work Climate, contract, staff rotation, job satisfaction, workers, labor bond.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años del presente siglo ha surgido el interés por el estudio de las organizaciones, los procesos de gestión, el clima laboral y los recursos humanos en concordancia con la búsqueda de la calidad y excelencia institucional, lo que involucra en gran medida la mejora de las competencias y habilidades de las personas. En ese sentido, para poder llegar a la excelencia se debe tener características competitivas básicas, demostrando la predisposición colectiva como un principio fundamental para la comprensión ideológico desde un sistema programado. De esta manera, la influencia que tiene la organización en materia de recursos humanos determina la productividad de una entidad en el mercado competitivo. Es interesante considerar que las pequeñas y las grandes empresas establecen un sistema significativo desde la competencia en el trabajo, por ello, la formación e implementación del personal evidenciara ventajas competitivas, y la organización es la encargada de afianzar y predisponer sus objetivos de forma adecuada y contextualizada (Yáñez, Yáñez y Morocho, 2018; Montoya, 2018).

Al hacer mención sobre la competencia humana se enfoca en diversas dimensiones, siendo primer término, las que se puede visualizar desde el sector estatal evidenciando una gestión de talento humano por medio de principios y normativas fundamentales establecidas en un marco referencial que permiten adquirir un trabajo adecuado según las funciones, tarea o actividades previstas en las mismas (Espinoza y Toscano, 2020; Riquelme, et al, 2019). En cuanto al recursos humanos, su rotación y predisposición para ejercer una función recae en los directivos y en los procesos de planificar, organizar y administrar las operaciones internas que posibilitan obtener un clima organizacional, con el propósito de obtener mejores resultados a corto y largo plazo. También, es importante acotar que la gestión del clima laboral es una causa que necesita ser evaluada de manera interna por cada institución. Por tanto, la gestión del desempeño se implementa por medio de la administración de las tareas, actividades, los horarios de trabajo y resolución de conflictos laborales en el caso que exista algún enfrentamiento o dificultad entre los trabajadores. Así, para evitar problemas entre trabajadores y establecer un clima laboral adecuado, por ende, es necesario relacionar sus capacidades con el perfil del cargo (Olaz, 2013).

La rotación del personal en una organización permite que no se automaticen en las funciones dentro de la entidad, puesto que el mecanicismo solo acentúa la problemática laboral. Del mismo modo, la rotación es el resultado de las necesidades contextuales de la organización y a la priorización de las actividades que en algunos casos involucra mejoras en el salario, pero que permiten al personal desempeñarse en otras tareas en beneficio de la institución. Se debe tomar en cuenta que la mantención del clima laboral será el eje básico para que la rotación no sea percibida como una disposición arbitraria que desestabiliza la zona de confort laboral del personal (Torres, 2019; Farne, 2018). Así, la rotación no significa dejar de contar con el trabajo que realizan los colaboradores sino una posibilidad de mejora continua para poder desarrollar actividades dentro de la institución que pertenece

En concordancia con el enfoque cuantitativo que ha desarrollado este estudio y de acuerdo a la problemática, se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la rotación del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021? En cuanto a los problemas específicos fueron planteados: a ¿Qué relación existe entre la compensación laboral y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021?, b. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021?, c. ¿Qué relación existe entre la reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021?

La investigación tuvo una justificación teórica, puesto que se precisará de propuestas teóricas sumamente importantes para el estudio, como, la teoría de la rotación del personal precisa adecuadamente la condición laboral, que incluye la teoría de la motivación y de la higiene que presenta información recolectada en concordancia a la condición laboral y sin lugar a dudas la teoría de Maslow muestra jerarquía en la relación del enfoque racional y rendimiento laboral en perspectiva con las necesidades y expectativas de los individuos.

Del mismo modo, el estudio presentó una justificación práctica porque permitirá información y datos relevantes para que la organización pueda implementar estrategias, técnicas, tácticas e instrumentos que permita que implementar alternativas de solución y se puede reducir o eliminar en su totalidad algún conflicto suscitado. También, que servirá de insumo fundamental para la

formulación de una propuesta de mejora frente a la problemática identificada en la organización. En el caso propio de la entidad motivo del estudio, se muestra básicamente un problema relacionado con la rotación del personal, así mismo, la influencia que tiene el propósito de la investigación hace un reflejo de cambio, por tanto, el dinamismo y la práctica de las aportaciones del estudio será necesario para que exista un cambio radical o reestructuración en las instituciones vinculado desde un punto de vista del personal.

El estudio se justifica metodológicamente porque por medio de información y datos se presenta resultados de los trabajadores que será importante para la empresa, así mismo a partir del análisis se precisará un mayor criterio e interpretación del resultado, de tal manera que la condición actual de la institución será un reflejo importante para realmente conocer la realidad de la organización y encontrar los resultados adecuados. Del mismo modo, el instrumento de recojo de información servirá de apoyo a futuras investigaciones para la recopilación de datos y a la adaptación como herramienta indispensable en el proceso de investigación.

Para la investigación se enunció el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la rotación del personal y clima laboral en un hospital público en Ica, 2021. Entre los objetivos específicos se considera los siguientes: a. Identificar la relación de la compensación laboral y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021, b. Identificar la relación de las condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021, c. Identificar la relación de la reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

A partir de las interrogantes planteadas, se construyeron las siguientes hipótesis, siendo la general la siguiente: Existe relación significativa entre la rotación de personal y clima laboral en un hospital público en Ica, mientras que las hipótesis específicas son: a. Existe relación significativa entre la dimensión compensación laboral y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021, b. Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021, c. Existe relación significativa entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El primer antecedente nacional correspondió al desarrollado por Bustos y Bertschar (2020) entorno a los beneficios sociales laborales femeninos como parte de la compensación en dos realidades como la peruana y la alemana. El propósito de la investigación fue describir las desventajas de los beneficios sociales de las mujeres de ambos contextos en los últimos años. Se tuvo un estudio cuantitativo básico y se contó con los datos elementales de las mujeres trabajadoras. Los resultados evidenciaron que la situación es caótica en el caso peruano, puesto que solo reciben seguro social y ningún beneficio en caso de desempleo ni que decir en labores de casa lo que se direcciona a una situación insostenible de equidad compensatoria. Por ello, se concluyó que la reformulación de leyes que predisponga la mejora de beneficios sociales femeninos constituye un reto para la igualdad social.

Es importante considerar el estudio efectuado por Bendezú (2019) en una escuela privada de Lima Metropolitana, cuyo propósito consistió en determinar la relación entre los recursos humanos y la satisfacción por parte de los colaboradores de la institución de enseñanza. Se tuvo una metodología descriptiva correlacional y se contó con la participación del personal administrativo y docente a quienes se le pudo aplicar dos encuestas validadas que evidenciaron resultados significativos en cuanto la relación entre las variables es positiva y de alta incidencia. En ese sentido, se concluyó que la correlación fue significativa y que la relevancia de implementar de forma continua al personal evidenciará mejoras de una organización principalmente en su clima laboral.

En cuanto a la investigación realizada por Campos, Gutiérrez y Matzumura (2019) estuvo enfocado a la rotación del personal y los efectos en el desempeño laboral. En ese sentido tuvo como propósito determinar la relación entre las variables mencionadas entorno de los trabajadores médicos de una institución oftalmología. Este estudio correlacional transversal contó con la participación de 29 profesionales de salud a quienes se le aplicó dos cuestionarios validados por expertos. Los resultados mostraron que un número significativo de participantes percibieron la rotación del personal como generador

de crecimiento profesional. Se concluyó en la relevancia de la rotación en un plazo determinado de tiempo de acuerdo a las necesidades organizacionales.

Por otro lado, el estudio de Casana y Carhuancho (2019) se direccionó hacia las organizaciones públicas y el manejo del personal a su cargo. Así, el propósito de la investigación fue analizar la gestión de los recursos humanos en una institución estatal. Se tuvo una metodología cualitativa, estudio de casos y se aplicó una entrevista estructurada a los trabajadores y directivos a quienes se le formulo ocho preguntas del guion validado. En cuanto a los resultados que fueron analizados por Atlas Ti, mostraron que la gestión de los recursos humanos se encuentra en un proceso de reajuste en perspectiva con las mejoras que la vuelvan eficiente en concordancia con el manejo del presupuesto y planificación respectiva. Por ello, se concluyó que el fortalecimiento e implementación de los procesos de gestión organizacional permitirá mejoras sustantivas en el desenvolvimiento laboral cotidiano.

La investigación de Flores (2019) estuvo enfocado en el sector de hospedaje y su incidencia con el personal que labora en este rubro. De esta manera, el propósito del estudio consistió en analizar dicha incidencia en la gestión respectiva del talento humano en concordancia con la rentabilidad del sector mencionado. Se tuvo una metodología cuantitativa, no experimental y la población fueron los hospedajes dos a cinco estrellas de la Región Puno a quienes se pudo encuestar en concordancia con las dimensiones del talento humano. Los resultados evidenciaron que el sector hotelero no está siendo lo suficientemente eficientes y que el personal necesita ser implementado de forma continua para responder a las exigencias de los usuarios. Por ello, se concluyó que la mejora de este rubro comercial dependerá de la adecuada gestión y condición laboral que se brinda al personal, en conjunto con la atención esmerada y la eficiencia de los procesos organizacionales.

Al abordar los antecedentes internacionales se ha considerado el estudio efectuado por Pilligua y Arteaga (2019) en una entidad empresarial ecuatoriana de productos marinos. De esta manera, el propósito principal de la investigación fue evaluar el clima laboral en la organización y cómo influye tanto en la producción como el desempeño laboral. Cabe resaltar que en la entidad se evidencia ambientes de trabajo poco adecuados, así como la exigencia de productividad laboral. Este estudio descriptivo cuantitativo se pudo contar con 87

participantes a quienes se le aplicó una encuesta validada. Los hallazgos mostraron que el clima de trabajo no es adecuado e influye en la productividad. Por ello, se concluyó en la relevancia de priorizar la predisposición de ambientes laborales idóneos para el trabajo y que permiten la mejora sustantiva de la productividad.

Del mismo modo, la investigación realizada por Martínez y Vargas (2019) se enfocó en las estrategias de búsqueda de personal competente en una organización comercial de conservas cubana. Tuvo como objetivo principal proponer un procedimiento adecuado para que el reclutamiento y selección de trabajadores se eficaz en concordancia con el desarrollo de la localidad. Se tuvo una metodología cualitativa en base al análisis documental de los procesos realizados con anterioridad lo que permitió determinar propuestas significativas. Los resultados evidenciaron que los procesos de gestión de recursos humanos entorno al reclutamiento y selección de trabajadores se direccionaron en relación con las potencialidades individuales e identificación con el entorno local. Se concluyó los procedimientos efectivos y el buen clima laboral debe ser ejecutado por los directivos empresariales.

Por otro lado, el estudio de López, Urquiola y Capa (2018) en el entorno comercial ecuatoriano de las PYMES en el rubro turismo se dispuso en la gestión del talento humano. Así, el propósito fundamental de la investigación fue analizar las prácticas del capital humano como referente estratégico sustantivo para que las organizaciones evidencien un desempeño aceptable. Se tuvo un estudio analítico transversal, el análisis documental, encuesta y entrevistas al personal de turismo de cinco empresas de una provincia ecuatoriana con alto índice de visitas turísticas. Los resultados mostraron que la implementación continua del personal en cuanto al fortalecimiento de sus competencias laborales permitirá afianzar el buen trato y la calidad de la gestión del capital humano. Se concluyó en la relevancia de fortalecer al personal que desempeñará funciones indispensables en el rubro turismo en beneficio de las organizaciones y de la localidad.

En cuanto a la propuesta de investigación ejecutada por Cacia, Carvajal y Hernández (2017) se direccionó en la infraestructura y riesgos en un entorno laboral español. De esta manera, el objetivo del estudio consistió en identificar las condiciones de trabajo y sus implicancias de salud al personal de una

organización comercial en concordancia de lograr estrategias viables de salud y seguridad laboral. Este estudio descriptivo, no experimental se contó con la participación de 1628 puestos comerciales a quienes se le aplicó un cuestionario adaptado. Los hallazgos mostraron deficiencias en el autocuidado y la indiferencia en seguridad y salud laboral. Se concluyó en la imperiosa necesidad de implementar estrategias y medidas viables como el fomento de un buen clima laboral para fortalecer las condiciones laborales de los trabajadores y personas que acuden al centro comercial.

Sin lugar a dudas el estudio de Hernández, et al (2017) se direccionó en el capital humano y en la preocupación de la mejora continua de su desempeño laboral desde cualquier área de trabajo. En ese sentido, el objetivo de la investigación fue determinar los principales factores que involucra la rotación de los trabajadores en una entidad empresarial de transporte público mexicano. Se tuvo una metodología cualitativa, puesto que se aplicaron entrevistas a diez trabajadores y directivos mediante un guion de entrevista validado. Los resultados mostraron un nivel de satisfacción y motivación continua en el personal que labora. Por lo tanto, se concluyó en la imperiosa necesidad de ir mejorando los procesos de gestión de los recursos humanos en la entidad mencionada.

Los modelos teóricos en relación a la rotación del personal han direccionado su conceptualización desde diversas perspectivas. De esta manera, el modelo de Mobley (1977) se predispuso en dos partes, en primer lugar, se asoció las actitudes laborales con la rotación, puesto que abordan las intencionalidades de abandono y renuncia como resultado de la satisfacción del trabajo individual. Luego, la percepción de la renuncia y búsqueda laboral implica la evaluación minuciosa del trabajo de la persona al indagar por una nueva oportunidad laboral. También es interesante considerar a Price y Mueller (1981), quienes han abordado la rotación como un proceso inserto en la satisfacción laboral en concordancia con la remuneración, colectividad, dialogo continuo formal que emerge como variable de la aceptabilidad o no de la mencionada rotación.

Por otro lado, el análisis de la rotación fue estudiado por Mowday, Porter y Steers (1982) quienes presentan un modelo con pasos específicos que han contribuido al apoyo organizacional de forma significativa. En ese sentido, se

inicia con las particularidades individuales entorno a la actividad ocupacional, años de experiencia y de servicio laboral, edad cronológica, familia, ingresos económicos que van a predisponer las expectativas de la persona sobre el trabajo que efectúa y las alternativas laborales que puede ser participe en la organización. Así, cuando más alternativa posea el trabajador será más ardua su evaluación. En cuanto, a las expectativas están suelen influenciarse entorno a la organización y mediante la entrevista laboral el individuo tomara decisiones sustantivas. Por ello, en cumplimiento de las expectativas, particularidades y experiencias en su desempeño, la persona genera situaciones emocionales afectivas sobre su actividad laboral, cualquier evento que amerita insatisfacción relacionado con los pagos, promociones, oportunidades de mejora se evidenciara en el desempeño laboral. El modelo se direcciona hacia la relación entre las actitudes del trabajador y las intenciones de continuar o cambiar de ambiente laboral se enraízan a factores diversos como las demandas familiares y la predisposición de la satisfacción por trabajar en la organización

Es interesante considerar la Teoría de Maslow (1975), que es la más difundida, puesto que abordó un modelo de jerarquías de las necesidades individuales de los seres humanos y que ha tenido prevalencia en los entornos organizacionales, siendo considerada la propuesta teórica de motivación en concordancia con las actividades cotidianas de las personas. Las argumentaciones de Maslow se direccionaron en demostrar que los individuos buscan nuevas satisfacciones debido que sus necesidades no son satisfechas. En ese sentido, el comportamiento y actitud humana se encuentra enfocado por la satisfacción de las diversas necesidades que posee. Desde la perspectiva de este investigador existen cinco grupos de necesidades dispuestos de forma jerárquica en concordancia con la capacidad motivacional de la conducta evidenciada (Robbins, 2004).

Las necesidades de orden superior como la autorrealización, sociales y de autoestima se encuentran en la secuencia priorizada. Del mismo modo, el orden inferior como la necesidad de seguridad y las básicas constituyen los vínculos existentes entre las diferentes necesidades representadas en forma escalonada. Se debe considerar que a medida que se asciende las necesidades se predisponen entorno a una perspectiva epistemológica, puesto que pretende conciliar y describir la existencia de las diferencias entre las personas a pesar de

que las necesidades son idénticas en la secuencialización para todos en general (Sprenger, 2005; Levy Leboyer, 2003). La propuesta de Maslow se afianzó en la satisfacción del individuo como parte de la realización humana. Asimismo, permite identificar el nivel de motivación de las personas y atender sus necesidades en función del orden descrito. Por lo tanto, la propuesta de Maslow puede ser percibida como simplista y esquematizada pero sus planteamientos señalan el principio motivacional que no suele ser atendido como la realización individual, lo que ha constituido esta propuesta teórica en una continua reflexión de la naturaleza humana.

En cuanto a la rotación del personal, es definido por Hernández, Hernández y Mendieta (2013) como la acción resultante de los egresos, cambios, salidas de un grupo de personas trabajadoras de una organización, también suele incluirse el ingreso de nuevo personal con propósitos de sustitución laboral, es relevante considerar que las salidas laborales de un entorno institucional pueden efectuarse por decisión propia del trabajador o decisión de los directivos, constituye una situación muy delicada porque genera costos adicionales para la organización y frente a ello es indispensable disponer de trabajadores capacitados en el proceso de selección para la pertinente contratación y de esta manera invertir en el nuevo colaborador sin el temor a que abandone la entidad en poco tiempo. Del mismo modo, la rotación del personal se direcciona en relación con el número de integrantes de una entidad laboral que se han retirado durante un periodo determinado. Este accionar suele ser perjudicial para una organización en términos de su funcionamiento. Así, la rotación implica cambios y toma de decisiones efectivas en los procesos de gestión de los recursos humanos (Reyes, et al, 2019; Tamayo, 2016).

Las causas de la rotación del personal son variadas y se direccionan a diversos factores como el pésimo e inadecuado clima de trabajo, paga exigua, deseos de superación laboral y búsqueda de mejores oportunidades, alta motivación laboral. Frente a ello, los responsables de la gestión de los recursos humanos en una organización deben evitar la fuga de colaboradores eficientes. La presencia de una rotación de personal continua tiende a ser el resultado del bajo salario y los conflictos con los directivos empresariales. No debe evidenciarse una alta rotación en la entidad porque deteriora la imagen institucional e imposibilita el reclutamiento de nuevo personal. En cuanto a las

consecuencias de la rotación se predisponen en la ausencia notoria del compromiso institucional y que la salida de trabajadores implica más trabajo para los que se quedan sin aumento salarial, la sobrecarga laboral trae malestar y desmotivación laboral (Salanova, Hontagas y Peiró, 2002; Naranjo, 2009).

Al abordar la compensación, hace alusión al pago que se efectúa a los trabajadores por parte de los directivos de acuerdo a la función realizada en la organización. En ese sentido, es percibido por Torres, Duana y Almeyda (2019) como aquella forma de cumplimiento financiero previsto por dos partes que constituyen el colaborador y el responsable institucional para especificar la prestación ejecutada evidenciándose en un pago monetario presupuestado por la organización. La compensación involucra una serie de beneficios, comisiones pactadas de acuerdo a la productividad del trabajador y el salario establecido por la entidad.

Es importante considerar que uno de los factores para la retención del personal se relaciona con el salario, si consiste en un monto estipulado en el contrato su pago debe darse de forma puntual y no circunscribirse a razones coyunturales, puesto que el pago a destiempo solo acarrearía que el personal justifique su salida y se evidencie una alta rotación de trabajadores. Sin lugar a duda, el salario constituye el referente preciso de satisfacción laboral (Sotomayor, 2021)

Del mismo modo, las comisiones y beneficios fortalecen la motivación laboral por sobresalir y lograr productividad alta a cambio de pagos extras o de implementaciones profesionales, atención de salud, eventos recreaciones individuales y familiares que sirvan de evidencia a la mejora continua del desempeño del talento humano en una organización (Nolazco y Rodríguez, 2020). La motivación continua del personal constituye una forma de retención con beneficios significativos que incluyen el bienestar familiar colectivo del trabajador.

En cuanto a las condiciones laborales, para Castro, et al (2018) constituyen los diversos aspectos posibles de predisposición adecuada de un entorno saludable para poder efectuar actividades laborales con total seguridad en cuanto a la integridad de las personas laborales. De esta manera, el cuidado y protección del escenario de trabajo, la salud de los colaboradores, los bienes son responsabilidad de los directivos en materia de organización de las

actividades. Las condiciones de trabajo involucran seguridad en materia de integridad personal ante accidentes o siniestros que pueden suscitarse en el interior de una institución. Frente a ello es indispensable la formulación de protocolos específicos que velen por el ordenamiento institucional y que los riesgos sean menores y que asuma las consecuencias legales sino se disponen las medidas pertinentes (Pineda y Acosta, 2010).

En materia de la calidad de trabajo es relevante considerar la satisfacción laboral en concordancia con los recursos, acciones y resultados entorno a la participación de los colaboradores en la institución que permitan contar con las condiciones adecuadas y tanto la productividad como el desempeño laboral serán mayores a comparación de un entorno poco claro en materia de calidad de los procesos de gestión organizacional (Chiavenato, 2014). También, se debe prever de un horario flexible que permita a los trabajadores efectuar la planeación de las acciones que se pretenden desarrollar en la entidad y se evidencian en los horarios que se formulan con un objetivo específica que puedan cumplirse de forma conveniente. El horario flexible debe incluir la práctica de actividades de integración con los demás trabajadores. En ese sentido, un horario planificado define el inicio de las labores a realizar y el número de acciones a ejecutarse. El horario debe elaborarse en concordancia con las expectativas tanto del trabajador como de la organización (Belapiño, Grippa y Perea, 2017).

Es importante acotar que, en relación con el reclutamiento y selección del personal, el primero es considerado por Robbins (2004) como el proceso organizado que permite la identificación y atracción a los posibles trabajadores aptos para la ejecución de las funciones de un área institucional, este proceso apunta a la selección idónea de los candidatos en concordancia con los criterios y requerimientos que solicita la entidad. La selección involucra escoger de forma pertinente a los candidatos reclutados que suele realizarse mediante una entrevista como punto inicial y continuara con otras etapas de prueba hasta alcanzar un puntaje determinado que cubra la plaza laboral vacante en una institución (Veintimilla y Velázquez, 2017). Sin lugar a duda, la siguiente etapa corresponde a la contratación que de acuerdo a Olaz (2018) constituye el cierre de las dos fases anteriores y la formalización en un documento contractual firmado por ambas partes de acuerdo a la normativa laboral vigente para que pueda efectuar sus actividades laborales lo más pronto posible.

El clima laboral es definido por Chiavenato (2014) como el entorno de una institución que es percibido con condiciones aceptables por las personas que laboran en concordancia con la interacción entre sus integrantes y la estructura organizacional que involucra factores en el proceso de gestión organizacional como motivación laboral, toma de decisiones, liderazgo, trabajo en equipo orientado hacia la participación continua de los integrantes y con una actitud positiva en comportamiento y satisfacción laboral. Del mismo modo, para Robbins (2004) es el ambiente en donde se desarrolla el trabajo diario y tiende a influir en su aspecto motivacional, desempeño, compromiso e interacción si las condiciones son óptimas para la productividad institucional. Sin lugar a duda, el clima laboral involucra situaciones permanentes de convivencia y buen trato entre los integrantes de una entidad, lo que incluye características existentes y perceptibles en el entorno de trabajo como la comunicación asertiva y el trabajo colaborativo compartido. Así, el clima laboral es resultante de la estructura institucional (Leal, et al, 2014)

La remuneración es definida por Cox y Orrego (2015) como la contra prestación que percibe un colaborador como resultado de la contratación de sus servicios por parte de los directivos que constituyen los empleadores, la fuerza laboral es un factor clave para esta actividad institucional. Es importante acotar que existen los incentivos laborales que en la mayoría de casos se evidencian en montos de dinero que tienen un propósito específico de impulsar la labor de los trabajadores con óptimo rendimiento y mejoras en la productividad.

También, los pagos por rendimiento que presuponen un compromiso laboral a contraparte de una ganancia extra para el trabajador de acuerdo a su capacidad de trabajo y ante situaciones de mayor demanda laboral por parte de la organización, cabe resaltar que estos pagos son temporales, pero constituyen un referente pertinente de ganancias aparte de la remuneración (Pardo, et al, 2014).

En relación con el reconocimiento laboral, según Chiavenato (2014) es toda iniciativa adecuada por parte de los directivos y empleadores direccionada a revalorar la labor de los colaboradores en beneficio de la institución, que suele evidenciarse mediante carta de agradecimiento, declaración del empleado de la semana o el mes, premiación respectiva. Estas acciones tienen como propósito

la mantención de la motivación laboral de los empleados en su diaria actividad de trabajo.

En cuanto a la estructura organizacional, esta se encuentra constituida según Brune (2019) por el organigrama de la entidad, las políticas establecidas, las normativas reglamentarias y procedimientos entorno a como se ejecutarán las funciones de cada empleado. De esta manera, la calidad organizacional se pone de manifiesto en la maximización de las políticas institucionales en beneficio de los usuarios contando con una eficiente gestión comunicativa que involucra la capacidad de escucha, atención clara y oportuna a las personas. En relación con la satisfacción laboral, es importante considerar que es resultado de las necesidades, expectativas de cada empleado de una entidad y las condiciones laborales que se desenvuelve, pueden ser plenas o decepcionantes (Marín, 2012).

Las relaciones sociales deben ser entendida según López y García (2019), como el comportamiento de las personas que se desarrollan en un entorno determinado en concordancia con su conformidad y en el caso de una organización es el ambiente que se suscita en su interior entre los integrantes que trabajan. Es fundamental para Chiavenato (2014) que el trabajo en equipo percibido como la reciprocidad laboral se mantenga vigente para que la división de las funciones de trabajo permite una mayor optimización de las acciones institucionales. Cabe resaltar que la motivación laboral es percibida como la voluntad por esforzarse y lograr las metas planeadas lo que se vuelve un activador dinámico de la conducta humana en la ejecución de las actividades y constituye el factor primordial del clima laboral puesto que mantiene la interacción y la predisposición de acción de los trabajadores de una institución (Panreiter, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación ha presentado un enfoque cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018) es un proceso organizado secuencial para la comprobación hipotética, tiene la función de recopilar datos en concordancia con los objetivos planteados, procesarlos de forma pertinente a nivel estadístico para obtener conclusiones entorno a la relación de las variables estudiadas. Para Stracuzzi y Pestana (2006) este enfoque introduce actividades numéricas para brindar confianza al procesamiento de la información de acuerdo a lo recopilado. En ese sentido, este enfoque tiende a medir las variables, dimensiones e indicadores, y la información recogida ha permitido reconocer la relación e influencia de las mismas durante el proceso de investigación.

El tipo de investigación es básica, puesto que cuenta con un marco teórico científico que tiende a generar nueva información en concordancia con las desarrolladas. Del mismo modo, la información se obtiene será por medio de documentos teórico que son evidenciados de forma numérica y criterios que permite el desarrollo de una mejor descripción del fenómeno existente en la problemática identificada (Briones, 2002; Muntane, 2010)

Asimismo, según Hernández y Mendoza (2018) el nivel descriptivo caracteriza los fenómenos del estudio y tiene el propósito de mencionar, reseñar, trazar y delinear información a desarrollarse en el proceso de investigación. En cuanto a los correlacional se predispone en evaluar la relación entre las variables o categorías (Maldonado, 2015).

Es importante acotar que el diseño es no experimental, direccionado al uso de instrumentos accesibles que permitan la manipulación de las variables con el propósito de evidenciar la influencia que tiene para describir de manera directa (Hernández y Mendoza,2018).

Para Stracuzzi y Pestana (2006) este diseño se enfoca en los hechos o fenómenos que se encuentra internamente con la realidad problemática. Es indispensable porque tiende a identificar los factores que permiten llegar a un óptimo resultado.

El método hipotético deductivo es considerado el procedimiento efectivo para la ejecución de las pruebas hipotéticas y entorno a los resultados obtenidos se toma la decisión de aceptarlo o de rechazo en el proceso de investigación que incluye la obtención de las conclusiones para la generalización de los resultados (Bernal, 2010; Abreu, 2014).

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1. Rotación del personal

Definición conceptual

Para Hernández, Hernández y Mendieta (2013) es la acción evidenciable de cambios, salidas, de un número de trabajadores de una entidad, así como el ingreso de personal para suplir o sustituir. Se debe considerar que las salidas laborales pueden darse por decisión personal o de los directivos y constituye una situación difícil para toda organización.

Definición operacional

La rotación del personal se enfoca principalmente en los aspectos de mejora, implementación de la gestión de los recursos humanos y tiene una relación directa con el desempeño laboral, provocando que la influencia de dicha rotación en el personal de forma continua. En ese sentido, se pretende medir la variable con las dimensiones: compensación, condiciones laborales, reclutamiento y selección del personal. Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Zambrano (2019) adaptado por el investigador compuesto de veinte ítems por una escala de Likert (Ver anexo 2).

Variable 2. Clima laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2014) ha sido muy específico al definirlo como el entorno de una organización que evidencia condiciones mínimas saludables desde la perspectiva de los que laboran en relación con la interacción entre sus integrantes y la estructura institucional que engloba factores como motivación,

toma de decisiones, liderazgo, trabajo colaborativo, participación y actitud efectiva en el comportamiento y satisfacción laboral

Definición operacional

Refiere a la forma en la que los miembros de la empresa u organización, describen el entorno en que laboran. Es considerado el ambiente en donde se efectúan las actividades, relaciones y funciones laborales de los trabajadores de una organización y que debe reunir las condiciones apropiadas para que pueda operativizar sin ningún inconveniente. En ese sentido, se pretende medir la variable con las dimensiones: remuneración, estructura organizacional y relaciones sociales. Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Pilligua y Arteaga (2019) adaptado por el investigador compuesto de veinte ítems por una escala de Likert (Ver anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de personas o individuos que van a conformar el objeto de estudio y la obtención de una muestra referencial permitirá afianzar el proceso de investigación (Hurtado, 2012). En el presente estudio, la población ha estado conformada por 100 trabajadores.

La muestra, se representa mediante datos números y determina la cantidad de personas abstraída para obtener información de ellos que será utilizada en la investigación (Soto, 2015). En el caso del presente estudio la muestra ha estado conformada por 80 trabajadores de un hospital de la Region Ica. El muestreo en la investigación ha sido no probabilístico por conveniencia, según Hernandez y Mendoza (2018) es utilizado para seleccionar una muestra representativa tomando en consideración el acceso y disposición para el investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Casas, Repullo y Campos (2003) las encuestas son instrumentos de medición de las indicaciones y dimensiones determinado en un estudio, tiene como finalidad de brindar un resultado inédito en concordancia con los objetivos propuestos. Del mismo modo, Meneses (2016) consideró que la recopilación de la información debe ser exhaustiva para determinar un valor eficiente para llegar a los resultados de la investigación.

Por otro lado, Bravo y Valenzuela (2020) señalan que el cuestionario tiene la función de organizar información que facilita la medición de las variables obtenidas, por tanto, la influencia que tiene en los estudios es relevante porque permite cumplir con los objetivos que tiene el estudio enfocado en la evaluación del fenómeno. Su utilidad permitirá afianzar el proceso de investigación con información confiable.

Asimismo, Soriano (2015) señala que la validez del instrumento conforma el grado en cual el instrumento que mide la variable. Para evidenciar la validez se predispone en el contenido, criterio y de constructo. Para que el instrumento de una determinada investigación sea considerado como válido, se tiene que tener en cuenta que las preguntas estén relacionadas y que forman parte de la escala, deben de ser consistentes; así como, deben guardar relación con las dimensiones, indicadores y variables consideradas:

Tabla 1.

Validez de contenido por juicio de expertos.

N°	Expertos	Grado académico	Resultado
1	Fernando Alexis Nolazco Labajos	Doctor	Aplicable
2	Vargas Casma, José Arnaldo	Magister	Aplicable
3	Tasayco Tasayco, Jorge Alberto	Doctor	Aplicable

Para Manterola, et al (2018) la confiabilidad de instrumento es el grado de confianza que se puede establecer a un objeto, en los estudios, es un instrumento que por consecuencia produce resultados solidos que permite observar la situación de aquel objeto, además la confiabilidad tiene diferentes puntos que abarcan que son: Medida de estabilidad, método de formas alternativas o paralelas, método de mitades partidas y medidas de consistencia interna. Es de suma utilidad porque expresa de forma clara un margen de confiabilidad del instrumento utilizado en el estudio.

Luego de aplicar una prueba piloto se realizó la prueba de Alpha de Cronbach, obteniéndose el siguiente resultado:

Tabla 2.

Confiabilidad de los instrumentos.

Instrumentos	Prueba de confiabilidad	Nivel de confiabilidad
Cuestionario sobre rotación de personal	Alpha de Cronbach	0,84
Cuestionario sobre clima laboral	Alpha de Cronbach	0,88

N=20

3.5. Procedimiento

La elaboración de los cuestionarios y de la prueba inicial tuvo como eje principal las puntuales características de los indicadores y dimensiones de las variables, su aplicabilidad se efectuó terminada la revisión y opinión experticia de los académicos. De esta manera, se pudo aplicar los cuestionarios en 80 participantes sin ningún inconveniente y cuyos resultados permitieron mostrar la confiabilidad instrumental de los mismos en la recopilación de los datos. Los instrumentos fueron aplicados de acuerdo al tiempo establecido de la ficha técnica. La mayoría de los participantes respondieron los cuestionarios sin evidenciar observación ni falencia de los ítems formulados. Es relevante acotar que los resultados se procesaron en el Excel y se trataron estadísticamente con el uso del Producto de Estadística y Solución de Servicio (SPSS 24) para los análisis descriptivos e inferenciales. Los cuestionarios fueron realizados y aplicados por única vez a los trabajadores de un hospital de la Región Ica.

3.6. Método de análisis de información

El propósito de este apartado es evidenciar el uso indispensable de las medidas no paramétricas, pruebas de análisis de datos para poder mostrar los principales hallazgos del presente estudio. Al abordar el análisis descriptivo es relevante acotar que es un proceso básico que otorga viabilidad y sentido pertinente a lo recopilado mediante el tratamiento y organización de los datos para poder responder al planteamiento propuesto (Zumarán, 2017). Los datos de las tablas fueron analizados por el programa estadístico SPSS 24 que es característico para el tratamiento de los estudios cuantitativos (Soto, 2015). En cuanto al análisis inferencial se pone de manifiesto el uso del coeficiente de correlación

de Spearman es una medida no paramétrica de la correlación de rango. Se pudo analizar datos y la relación de las dos variables, lo que permitió evidenciar una caracterización a la dependencia de una respuesta establecida sobre una variedad de predictores, como las dimensiones o indicadores de las variables de estudio (Soriano, 2015).

3. 7. Aspectos éticos

Se está respetando los aspectos éticos que precisa la norma APA, considerando la nula alteración del tamaño, alineamiento, citas, referencias y entre otras normas que permite que el estudio tenga la estructura como señala la norma APA según la especialidad. El trabajo de investigación también cuenta con principio de confidencialidad y confiabilidad, fomentando respeto hacia los demás, pero a la misma vez se considera que las informaciones manifestadas serán importantes para aquellas personas que tienen algunos intereses respecto a un problema similar como se mostró en el presente estudio. La data también se encuentra afiliado con el código de ética, ya que no existe ninguna alteración, y junto con la información son verídicas (anexo 4).

IV: RESULTADOS

3. 1. Resultados descriptivos.

Tabla 3.

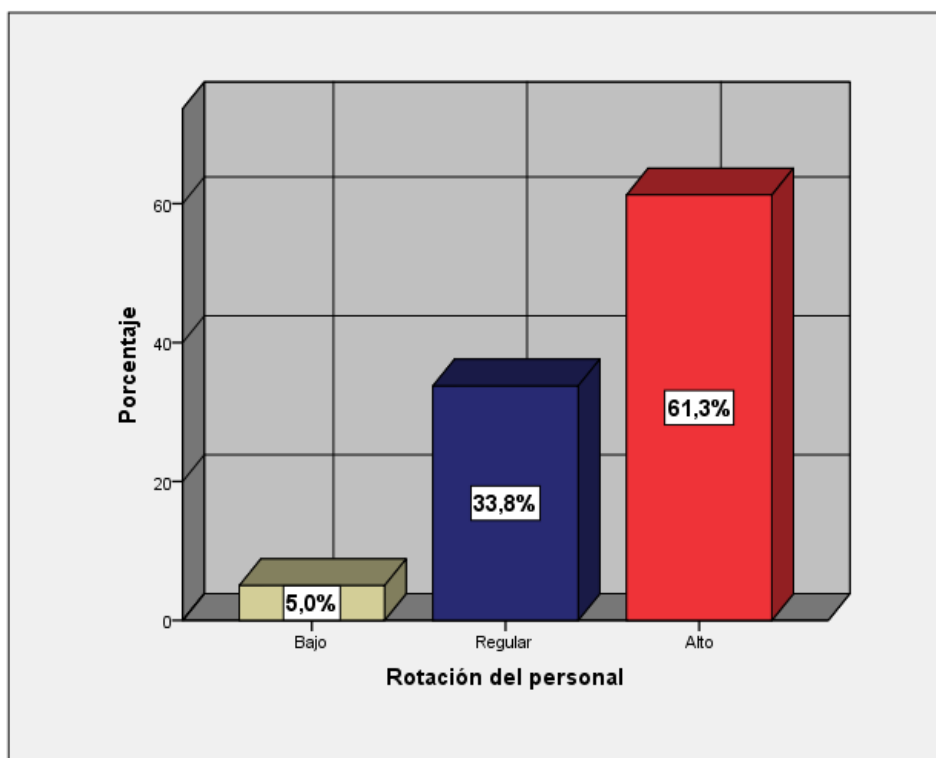
Frecuencias descriptivas de la variable: Rotación de personal.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	4	5,0
Regular	27	33,8
Alto	49	61,3
Total	80	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 1.

Frecuencias descriptivas de la variable Rotación de personal.



Nota: Elaboración propia

En los resultados obtenidos se distingue una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la variable rotación de personal, la cual tuvo un 61,3% de los 80 encuestados. Asimismo, existe un nivel “regular” en un 33,8% y por último un nivel “bajo” en un 5,0% con respecto a la rotación de personal desde la percepción de los colaboradores

Tabla 4.

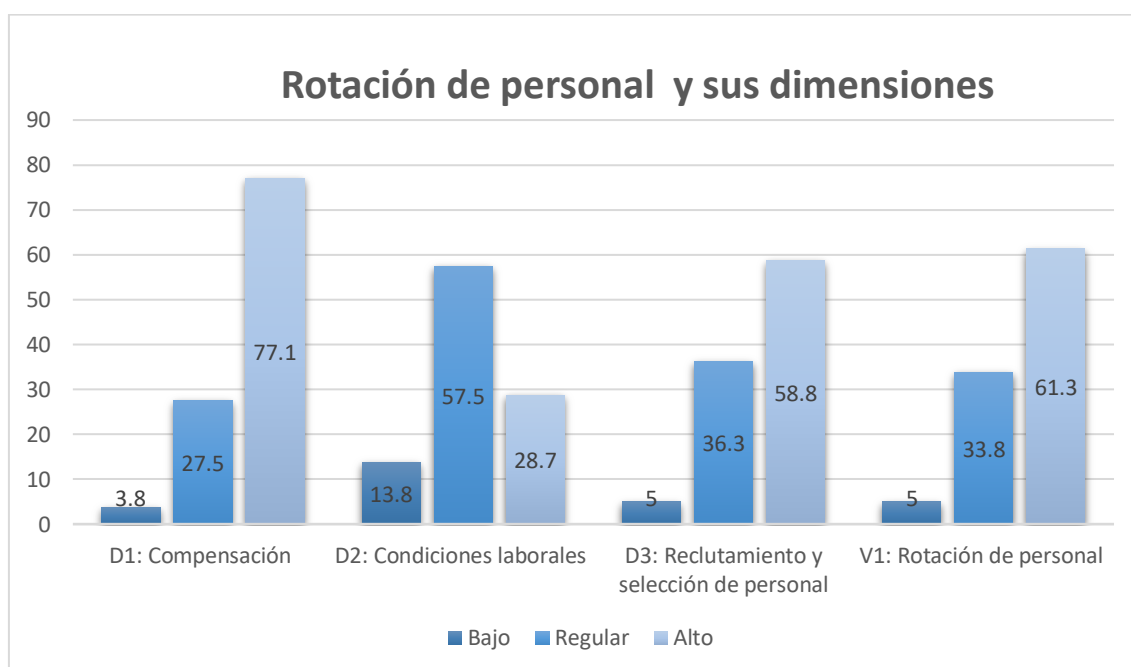
Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable Rotación de personal.

Variable y dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	N
D1: Compensación	3	3,8	22	27,5	55	68,8	80
D2: Condiciones laborales	11	13,8	46	57,5	23	28,7	80
D3: Reclut. y selec.del personal	4	5,0	29	36,3	47	58,8	80
Variable Rotación del personal	4	5,0	27	33,8	49	61,3	80

Nota: Elaboración propia

Figura 2.

Frecuencias descriptivas de la variable rotación de personal y sus dimensiones.



Nota: Elaboración propia

En los resultados expuestos se determina una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la variable “rotación de personal”, la cual tuvo un 61,3% de los 80 colaboradores encuestados. Asimismo, con respecto a las dimensiones, en los resultados obtenidos se distingue una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la dimensión “compensación”, la cual tuvo un 77,1%; existe un nivel predominante “regular” en un 57,5% de la dimensión “condiciones laborales”; y por último un nivel “alto” en un 58,8% con respecto a la dimensión “reclutamiento y selección del personal” de la variable “rotación del personal”. De la misma manera, se

distingue una menor frecuencia en el nivel “bajo” en todas las dimensiones y la variable en estudio, lo que implica una adecuada rotación del personal en el contexto de estudio.

Tabla 5.

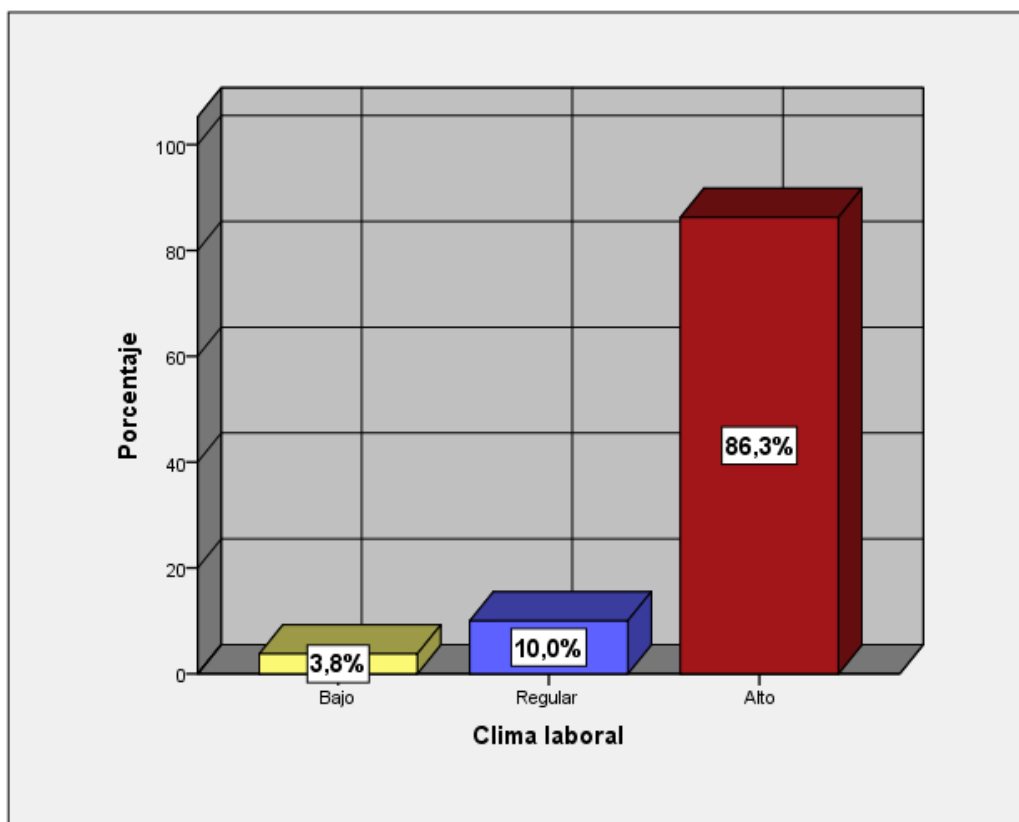
Frecuencias descriptivas de la variable: Clima laboral.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	3	3,8
Regular	8	10,0
Alto	69	86,3
Total	80	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 3.

Frecuencias descriptivas de la variable Clima laboral.



Nota: Elaboración propia

Se observa en los resultados de la tabla 5 y figura 3 una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la variable clima laboral, la cual tuvo un 86,3% de los 80 encuestados. Asimismo, existe un nivel “regular” en un 10,0% y por último un

nivel “bajo” en un 3,8% con respecto al clima laboral desde la percepción de los colaboradores encuestados.

Tabla 6.

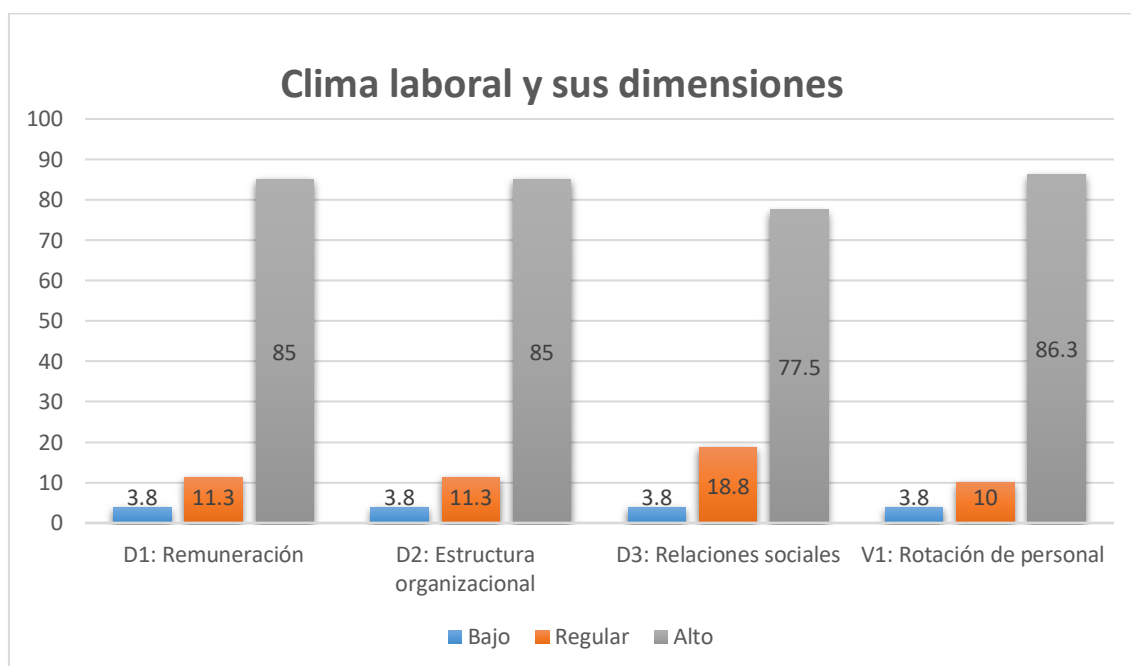
Frecuencias descriptivas de las dimensiones de la variable Clima laboral.

Variable y dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	N
D1: Remuneración	3	3,8	9	11,3	68	85,0	80
D2: Estructura organizacional	3	3,8	9	11,3	68	85,0	80
D3: Relaciones sociales	3	3,8	15	18,8	62	77,5	80
Variable Clima laboral	3	3,8	8	10,0	69	86,3	80

Nota: Elaboración propia

Figura 4.

Frecuencias descriptivas de la variable clima laboral y sus dimensiones.



Nota: Elaboración propia

En los resultados expuestos se determina una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la variable “clima laboral”, la cual tuvo un 86,3% de los 80 colaboradores encuestados. Asimismo, con respecto a las dimensiones, en los resultados obtenidos se distingue una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la dimensión “remuneración”, la cual tuvo un 85,0%; existe un nivel predominante “alto” en un

85,0% de la dimensión “estructura organizacional”; y por último un nivel “alto” en un 77,5% con respecto a la dimensión “relaciones sociales” de la variable “clima laboral”. De la misma manera, se distingue una menor frecuencia en el nivel “bajo” en todas las dimensiones y la variable en estudio, lo que implica un adecuado clima laboral en el espacio de estudio.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H_a: Existe relación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

Prueba de correlación: Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Indicador: Acepta la H₀ cuando $p > 0.05$, rechaza la H₀ cuando $p < 0.05$

Tabla 7.

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre rotación de personal y clima laboral

			Variable rotación de personal	Variable clima laboral
Rho de Spearman	Variable rotación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Variable clima laboral	Coeficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Nota: Elaboración propia

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.547^{**}$) lo que indica una correlación positiva moderada, se fundamenta con el valor de $p = 0,000$ que resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa, rechazándose la hipótesis nula (H_0), determinándose que existe relación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

Hipótesis específica 1

H_a : Existe relación significativa entre la compensación y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021

H_0 : No existe relación significativa entre la compensación y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021

Prueba de correlación: Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Indicador: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$

Tabla 8.

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión compensación y el clima laboral.

			Dimensión compensación	Variable clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión compensación	Coeficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Variable clima laboral	Coeficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Nota: Elaboración propia

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.595^{**}$) lo que indica una correlación positiva moderada, se fundamenta con el valor de $p = 0,000$ que resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa, rechazándose la hipótesis nula (H_0), determinándose que existe relación significativa entre la dimensión compensación y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

Hipótesis específica 2

H_a : Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

Prueba de correlación: Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Indicador: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$

Tabla 9.

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral

			Dimensión condiciones laborales	Variable clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,353**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Variable clima laboral	Coeficiente de correlación	,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	80	80

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

Nota: Elaboración propia

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.353^{**}$) lo que indica una correlación positiva baja, se fundamenta con el valor de $p = 0,000$ que resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la correlación es significativa, rechazándose la hipótesis nula (H_0), determinándose que existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

Hipótesis específica 3

H_a : Existe relación significativa entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

Prueba de correlación: Spearman

Nivel de significancia, $\alpha = 0.05$

Indicador: Acepta la H_0 cuando $p > 0.05$, rechaza la H_0 cuando $p < 0.05$

Tabla 10.

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y el clima laboral.

			Dimensión reclutamiento y selección del personal	Variable clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión reclutamiento y selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Variable clima laboral	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Elaboración propia

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.442^{**}$) lo que indica una correlación positiva moderada, se fundamenta con el valor de $p = 0,000$ que resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la correlación es significativa, rechazándose la hipótesis nula (H_0), determinándose que existe relación significativa entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.

V. DISCUSIÓN

Las grandes, medianas y pequeñas empresas establecen un sistema significativo de competencia en el trabajo para evidenciar ventajas competitivas, para afianzar y predisponer sus objetivos de forma adecuada y contextualizada. En este sentido, la rotación del personal en una entidad pública como es el caso, permite que no se automaticen en las funciones dentro de la organización, determinándose la necesidad de factores intervinientes como el clima laboral que será el eje básico para que la rotación no sea percibida como una disposición arbitraria que desestabiliza la zona de confort laboral del personal (Torres, 2019; Farne, 2018; Yáñez, Yáñez y Morocho, 2018; Montoya, 2018). En ese sentido, la relevancia de la rotación en la entidad estatal del personal se dispone como una acción directiva de velar por el cumplimiento de las funciones en el área médica y evitar que se mantenga en un mismo puesto, sino direccionarlo hacia otras áreas de atención, puesto que la rotación del personal suele acontecer al término de los contratos y se regulariza de acuerdo a las normativas gubernamentales.

Respecto a la hipótesis general, que sostiene que existe relación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, evidencian un coeficiente de correlación de $r = 0.547^{**}$ lo que indica una correlación positiva moderada y en consecuencia la relación es significativa, rechazándose la hipótesis nula (H_0). Esto ratifica los estudios de Bendezú (2019) quien concluyó la relevancia de implementar y brindar las mejores condiciones de forma continua al personal evidenciará mejoras de una organización principalmente en su clima laboral. Esas condiciones deben ser prioridad y no pueden obviarse o pasar a segundo plano, porque los accidentes o situaciones de enfermedad derivado de la inseguridad del lugar donde trabaja acarreará implicancias en la entidad responsable del bienestar de los empleados. Asimismo, se coincidió con la investigación de Casana y Carhuancho (2019) quienes consolidaron la idea de que el fortalecimiento e implementación de los procesos de gestión organizacional permitirá mejoras sustantivas en el desenvolvimiento laboral cotidiano, lo que implica la formulación de estrategias pertinentes que favorezcan

la reciprocidad institucional, el respeto y el buen trato entre directivos, trabajadores y personas ajenas de la organización. Esto constituye una acción muy relevante y significativa del proceso de gestión de recursos humanos en una institución.

El objetivo general, estuvo enfocado en la relación de rotación del personal y el clima laboral, estuvo asociado en los propuesto por Hernández, Hernández y Mendieta (2013) quienes manifestaron que la rotación es el accionar resultante de un entorno determinado por situaciones no muy esclarecidas pero que evidencian actividades que han deteriorado el ambiente laboral y la interacción con los directivos. Sin lugar a duda, la rotación para estos autores es un proceso dificultoso para una organización, puesto que la gestión para la selección de los recursos humanos no es una tarea sencilla e involucra acciones pertinentes de mejora en el desempeño y satisfacción del personal que trabaja en una entidad. También, se ha coincidido en lo manifestado por Chiavenato (2014) que el ambiente laboral es auspicioso para la ejecución de las funciones y acciones de los trabajadores, lo que la rotación es inviable salvo en situaciones individualizadas, sin embargo este autor es muy proclive al sustentar que los directivos son los responsables de la mantención del clima laboral mediante la formulación de estrategias de mejora de la convivencia, el buen trato, la integración e identidad institucional como referentes precisos de la mejora de los procesos de gestión organizacional.

En función a la hipótesis específica 1, que indica que existe relación significativa entre la compensación y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021; los resultados evidencian una correlación positiva moderada, fundamentada con el valor de $p = 0,000$ que resulta menor al de $p = 0,05$ y un Rho Spearman de $0,595^{**}$. En consecuencia, la relación es significativa, rechazándose la hipótesis nula (H_0), determinándose que existe relación significativa entre la dimensión compensación y el clima laboral. Esto corrobora lo expuesto por Cagua, Carvajal y Hernández (2017), quienes sostienen que se debe actuar con la imperiosa necesidad de implementar estrategias y medidas viables como el fomento de un buen clima laboral para fortalecer las condiciones laborales de los trabajadores y personas que acuden al centro comercial.

Asimismo, coinciden estos resultados con lo expuesto por Bustos y Bertschar (2020), quienes mencionan en su estudio la igualdad social y buena convivencia, relacionado a los beneficios sociales y la compensación laboral. Sin lugar a duda, la disposición de una serie de medidas de mejora económica laboral mantendrá la motivación laboral de los trabajadores, puesto que mediante su arduo trabajo podrán obtener beneficios extraordinarios muy aparte de su salario establecido en el contrato, esto fortalece el trabajo colaborativo, debido que los beneficios a obtener deben partir de un área institucional y los integrantes son los responsables de su ejecución y cumplimiento específico con el propósito de obtener mejoras sustantivas.

El objetivo específico 1, estuvo direccionado en la relación existente entre la compensación laboral y el clima laboral, estuvo asociado a lo sustentado por Torres, Duana y Almeyda (2019) quienes consideraron que la relevancia compensatoria de una prestación laboral se evidencia en el pago oportuno a los trabajadores y predispone de una serie de medidas que conlleven al personal a múltiples beneficios que involucra el cumplimiento de los directivos en concordancia a lo ejecutado en su trabajo productivo. Su incumplimiento traería molestias y situaciones de retiro de la entidad, la imagen institucional se deteriora de tal manera que los posibles futuros candidatos para trabajar en la organización desistan de su parecer frente a estas situaciones acontecidas con anterioridad.

Del mismo modo, se coincidió con Sotomayor (2021) en relación con la presencia de los factores indispensables para que no se realice la rotación del personal y esta presente afinidad con una compensación pertinente que retenga a los trabajadores calificados. Así, tanto el salario como los demás beneficios financieros no deben mostrarse como una obligatoriedad mecanizada sino enfocada a una ganancia productiva como forma compensatoria continua de la organización a su personal, puesto que el salario es el indicador más significativo y puntual en evidenciar la satisfacción de los trabajadores.

La hipótesis específica 2, sostiene que existe relación significativa baja entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público

en Ica, 2021. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, indican un coeficiente de correlación es de $r = 0.353^{**}$, lo que indica una correlación positiva baja. Se coincide con lo fundamentado por Flores (2019) quien concluyó en su estudio que la mejora de la entidad dependerá de la adecuada gestión y condición laboral que se brinda al personal, en conjunto con la atención esmerada y la eficiencia de los procesos organizacionales. Asimismo, es indispensable la formulación de protocolos específicos que velen por el ordenamiento institucional y que condiciones sean óptimas y los riesgos sean menores. Por ello, es responsabilidad de los directivos y gerentes brindar las condiciones saludables y generar espacios de convivencia oportuna entre todos los trabajadores con una perspectiva de liderazgo horizontal y democrático que incluyan a todos sin discriminación alguna en el proceso de toma de decisiones institucionales, lo que evidenciará un clima laboral saludable y la satisfacción de los trabajadores será óptima, así como la productividad del trabajo asignado por los directivos.

El objetivo específico 2, estuvo direccionado en la relación existente entre las condiciones laborales y el clima laboral. En ese sentido, se coincidió con lo sustentado por Pineda y Acosta (2010) en cuanto la flexibilidad horaria como factor fundamental en la disposición de un entorno laboral saludable, la imposición de horarios contribuye al deterioro armonioso de la realidad laboral, puesto que automatiza a los trabajadores y dejan de lado la relevancia de la identidad institucional por el cumplimiento del horario establecido de lo contrario se evidenciarán las sanciones correspondientes. Para estos autores, esto influye de forma notoria en la calidad del trabajo de las personas, puesto que solo se enfocan en el acatamiento de lo establecido y se obvian situaciones significativas como la interacción cotidiana, la integración, el buen trato y la convivencia armoniosa. También, es pertinente abordar lo sustentado por Pilligua y Arteaga (2019) en la importancia de la seguridad laboral como eje fundamental para evidenciar las condiciones óptimas para la ejecución de las actividades y funciones organizacionales. Sin lugar a duda, la seguridad constituye el referente más significativo y los autores han sido muy específicos al considerar que en un entorno inseguro para la salud e integridad de los trabajadores no mostrará un clima laboral adecuado y por el contrario el temor, la desconfianza y el deseo de

abandonar ese trabajo serán el común denominador en la mayoría de los trabajadores. Por ello, las condiciones laborales constituyen la preocupación principal de los directivos y gerentes en el devenir institucional, sin medidas oportunas es concluyente que los empleados tomaran la decisión de abandonar el trabajo y la rotación del personal será de un número mayor a lo que toda organización pronostica.

Finalmente, la hipótesis específica 3, que sostiene que existe relación significativa moderada entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021. Se determinó una correlación es significativa moderada de un Rho Spearman de 0,442**, rechazándose la hipótesis nula (H_0). Estos resultados corroboran lo expuesto por Martínez y Vargas (2019) quienes comprobaron que los procesos de gestión de recursos humanos entorno al reclutamiento y selección de trabajadores se direccionaron en relación con las potencialidades individuales e identificación con el entorno local y el buen clima fomentado por los altos mandos. En ese sentido, la revaloración de las capacidades laborales constituye un referente significativo y permite a las organizaciones despreocuparse en el cumplimiento de las funciones asignadas, puesto que se encuentra predispuesto y apto para la ejecución de las tareas en la entidad respectiva.

El objetivo específico 3, se direccionó entorno a la relación existente entre el reclutamiento y selección del personal y el clima laboral, ha coincidido con lo manifestado por Veintimilla y Velázquez (2017) quienes consideraron que estos procesos predispuestos de tal manera obtendrán resultados auspiciosos para toda organización y evitara en gran escala la situación de rotación del personal. En ese sentido, el reclutamiento considerado por Robbins (2004) como el proceso organizado que permite la identificación y atracción de los colaboradores aptos para la ejecución de las funciones de un área institucional, este proceso apunta a la selección idónea en concordancia con los criterios y requerimientos que solicita la entidad, se desarrolla en concordancia con la formulación de estrategias adecuadas para el conocimiento, llamado y aproximación de los candidatos a trabajar en una entidad. Sin embargo, es importante que en este proceso se consolide con el llamado general en los

medios de comunicación mas difundidos y las redes sociales, puesto que la presencia de un número de candidatos involucra la imagen idónea de la institución ante la comunidad. Asimismo, quienes se encarguen de seleccionarlo utilicen los criterios mas apropiados para poder identificar a los mejores en beneficio de la organización.

Del mismo modo, se coincidió con Robbins (2004) en lo referente al proceso de selección y la objetividad del mismo, puesto que se tiene que escoger a los mas capacitados y que reúnan los criterios para ejercer una determinada función por méritos propios, circunstancias ajenas y favoritismo implicaran situaciones ambiguas que dañaran el clima laboral, puesto que la percepción general evidenciara que la meritocracia es un concepto lejano y que acciones nada saludables de equidad han permitido que un numero de personas ingresen a laborar sin tener las capacidades mínimas lo que tendrá consecuencias en el futuro y en los procesos de gestión organizacional. Es importante considerar que la etapa de la contratación es el punto final de todo este proceso y que no debe ser de largo proceder, puesto que al personal seleccionado se le necesita de forma inmediata en las diferentes laborales y funciones en la entidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó una relación significativa y moderada entre la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021. Esto implica que la rotación del personal se relaciona con el clima laboral que se experimenta en la entidad. Un buen clima reduce la rotación de personal.

Segunda: Se identificó una relación significativa, positiva y moderada entre la compensación y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021. Esto sostiene que, si existe una adecuada compensación laboral, los colaboradores contribuirán a un buen clima laboral.

Tercera: Se identificó una relación significativa, positiva y baja entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021. Esto determina que, a mejores condiciones laborales para el trabajador, el clima laboral y el entorno de trabajo será el adecuado.

Cuarta: Se identificó una relación significativa y moderada entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021 con un Rho Spearman de 0,442**. Esto implica que un buen reclutamiento y selección del personal para la entidad, permitirá el desarrollo y consolidación de un buen clima laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los gerentes, directivos y empleadores organizacionales formular estrategias efectivas para la retención adecuada del personal calificado en las diversas áreas laborales evitando la rotación del personal que deteriora la imagen institucional de una organización

Segunda: A los gerentes, directivos y empleadores organizacionales implementar actividades de fortalecimiento de las competencias laborales de los trabajadores para potenciar el trabajo de los colaboradores desde el área laboral en la cual se desempeña.

Tercera: A los trabajadores, se sugiere la participación efectiva en las acciones y toma de decisiones de la institución desde su área laboral, puesto que su aporte constituirá el desarrollo continuo de la mejora organizacional y la predisposición democrática institucional

Cuarta: A los investigadores del ámbito organizacional, se sugiere realizar estudios afines con una población más numerosa y con varias instituciones que aborde temáticas relacionadas con el desarrollo de las habilidades blandas y la gestión del talento humano.

Referencias

- Abreu, A. (2014). El método de investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 9(3), 195-204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Belapiño, V., Grippa, F., & Perea, H. (2017). Perú. Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. *Observatorio económico*, 9, 1-21. <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral.pdf>
- Bendezú, K. (2019). Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14 (1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Pearson Educación.
- Bravo, T., & Valenzuela, S. (2020). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*. Centro de Medición MIDE UC. INEE <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Brune, M. (2019). *Estructura organizacional*. Institución universitaria ITSA. Barranquilla. <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Briones, G. (2002). *Metodología de la Investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior, ICFES.
- Bustos, N., & Bertschar, K. (2020). Los beneficios sociales de las mujeres en Alemania y Perú – 2020. *Integración*, 3, 221-218. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/364>
- Cacua, L., Carvajal, H., & Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Revista Psicoespacios*. 11(19), 99-119. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109872>
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado.

- Revista Cuidarte*, 10(4), 1-14.
<https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626>
- Casana, K., & Carhuanchu, M. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 3, 120-125.
<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Casas, J. Repullos, J., & Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Investigación*, 31(8), 527-538
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Castro, P., Cruz E., Hernández, J, Vargas, R., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 1-11. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). *Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones*. Thompson.
- Cox, J., & Orrego, F. (2015). La remuneración mínimos vital (RMV) PERÚ. *Moneda mercado laboral*, 38-42.
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-163/moneda-163-08.pdf>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NOVA RUA*, 12(20), 72-89.
<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Farne, S. (2018). *Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos*. 1era edición. Organización mundial de la salud.
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (87), 59–77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M., & Cruz, L. (2017), Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 4(11), 43-50.
https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contempora

nea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11.pdf#page=53

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGRAW-HILL.
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18, 837-863. http://dx.doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369
- Hurtado, A. (2012). *El proyecto de investigación*. Ediciones Quiron. https://issuu.com/jorgeleonardosalazarrangel/docs/jacqueline_hurtado
- Leal, A., Román, M., Alfaro, A., & Rodríguez, L. (2004). *El factor humano en las relaciones laborales. Manual de dirección y gestión*. Pirámide
- Lévy Leboyer, C. (2003). *La motivación de la empresa: modelos y estrategias*. Gestión 2000.
- López, V., & García, Z. (2019), Inclusión laboral como responsabilidad social: un estudio en Pymes del sector terciario en la ciudad de los Mochis, Sinaloa, México. *RA XIMHAI* 15 (1), 41-53. <https://doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.03.vl>
- López, R., Urquiola, O., & Capa, L. (2018). Prácticas de recursos humanos e innovación en las PYMES de alojamiento turístico en Machala, Ecuador: un estudio exploratorio. *PASOS Revista De Turismo Y Patrimonio Cultural*, 16(3), 833-842. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2018.16.058>
- Maldonado, J (2015). *La Metodología de la Investigación*. Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH).
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. <https://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>
- Marín, D. (2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. *Estudios Gerenciales* 28, (123) 43-63. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21224852003.pdf>

- Martínez, O., & Vargas, T. (2019), Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y desarrollo*. 7(2), 225-242. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Maslow, A. (1975). *Una teoría sobre la motivación humana*. Editorial Kairós
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Universidad abierta de Cataluña
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Montoya, L. (2018). La compensación por tiempo de servicios en el Perú. *Boletín informativo laboral*. 82, 1-14. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organizational linkages: The psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press
- Muntane, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*. 33(3), 221-228. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Naranjo, M. (2009), Motivación perspectiva teóricas y algunas consideraciones de una importancia en el ámbito educativo. *Revista de educación*. 33: 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Nolazco, F. & Rodríguez, D., (2020) Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 255-266. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>
- Olaz, A. (2018). ¿Existe la obsolescencia programada en la gestión de recursos humanos? *Aposta Revista Ciencia Sociales*. 79, 109-138. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4959/495959519004/495959519004.pdf>
- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfica - descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariables. *Revista de*

Ciencias Sociales, 56, 1-35.
<https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

Panreiter, C. (2016). La división del trabajo como una relación socio-espacial, o cómo reconciliar la ciencia económica y la geografía. *Journal of Economic Literature (jel)*, 13(39), 106-119.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v13n39/1665-952X-eunam-13-39-00106.pdf>

Pardo, K., Andia, M., Rodríguez, A., Pérez, W., & Moscoso, B. (2014). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 28 (2), 342- 351.
<https://www.redalyc.org/pdf/363/36319050024.pdf>

Pineda, J., & Acosta, C. (2010). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Políticas económicas*, 29 (65), 60-105. <https://doi.org/10.32468/Espe.6502>

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15, 28.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Price, J. L., & Mueller, C. (1981). A casual model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565. <https://doi.org/10.2307/255574>

Reyes, G., Maynez, A., Arroyo, J. y Hernández, J. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. *Contaduría y Administración*, 64 (2), 1-19. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v64n2/0186-1042-cya-64-02-00001.pdf>

Riquelme, A., Soto, M., Torres, M., & Luengo, C. (2019), Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26-34.
<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/viewFile/101/172>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Salanova, M., Hontagas, M., & Peiró, M. (2002): Motivación laboral, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Síntesis. 215-249
- Stracuzzi, S. & Pestana, F. (2006). *Metodología de la Investigación cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Soriano, A. (2015). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diá-Logos*, 14, 19–40. <https://doi.org/10.5377/dialogos.v0i14.2202>
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Colección Nuevo Milenio.
- Sotomayor, V. (2021). *Cultura organizacional y recursos humanos en la Gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca 2018 – 2020* [Tesis de Pregrado. Universidad Nacional del Altiplano. Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15912>
- Sprenger, R.K. (2005). *El mito de la motivación*. Díaz de Santos
- Tamayo, C. P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal*. [Tesis de Doctorado. Universidad de Granada. España]. <http://hdl.handle.net/10481/42600>
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(2), 4-9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Torres, D., Duana, D., & Almeyda, A. (2019). Competitividad Salarial del sector industrial de Villavicencio. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 25(71), 113-135. <http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/3236/2423>
- Veintimilla, J., & Velázquez, P. (2017) Modelos de reclutamiento y selección de personal ara el área comercial de instituciones financieras. *Revista Redipe*. 6, (3), 172-193. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217>

Yáñez, M., Yáñez, J., & Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-89.pdf>

Zambrano (2019). *Diseño del sistema de gestión de recursos humanos en la empresa LCR productos y servicios CIA.LTDA, ubicada al norte de la ciudad de Quito*. [Tesis de Pregrado. Universidad Tecnológica Israel, Ecuador]. <https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/1958>

Zumaran, O. (2017). *Estadística para la investigación*. Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la rotación del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica,2021?	Determinar la relación de la rotación del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.	Existe relación significativa entre la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.	<p>Variable 1:</p> <p>X = Rotación del personal</p>	<p>Enfoque de Investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Investigación Básica.</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		
¿Qué relación existe entre la dimensión compensación laboral y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021?	Identificar la relación que existe entre la compensación laboral y el clima laboral en un hospital público en Ica,2021.	Existe relación significativa de la compensación laboral y el clima laboral en un hospital público en Ica,2021	<ul style="list-style-type: none"> •X1 = Compensación. • X2 = Condiciones laborales • X3 = Reclutamiento y selección del personal 	<p>Nivel de investigación</p> <p>Nivel Correlacional -descriptivo</p> <p>Diseño de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> •Diseño no experimental. •Diseño transversal
¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021?	Identificar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021	Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021	.	<p>Población:</p> <p>100 trabajadores</p>
¿Qué relación existe entre el reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica,2021?	Identificar la relación que existe entre el reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.	Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021.	<p>Variable 2:</p> <p>Y = Clima laboral</p>	<p>Muestra:</p> <p>80 trabajadores</p> <p>Selección de muestreo:</p> <p>Muestreo no probabilístico</p>
			<ul style="list-style-type: none"> •Y1 = Remuneración 	

- Y2 = Estructura organizacional

- Y3 = Relaciones sociales

Anexo 2. Operacionalización de la variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Rotación del personal	La rotación del personal se enfoca principalmente en los aspectos de recursos humanos que tiene una relación directa con el desempeño laboral, provocando que la influencia que sita rotación del personal constantemente (Sotomayor, 2021).	La variable rotación del personal establece dimensiones como es la compensación, condiciones laborales y reclutamiento y selección del personal.	Compensación	Salario emocional	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Comisiones	
				Beneficios sociales	
			Condiciones laborales	Horario flexible	
				Calidad de trabajo	
				Seguridad	
			Reclutamiento y selección del personal	Reclutamiento	
				Selección	
				Contratación	
				Incentivos	
Clima laboral	Refiere a la forma en la que los miembros de la empresa u organización, describen el ambiente o el entorno en que labora (Martínez y Vargas, 2019).	La variable de clima laboral establece dimensiones como son las remuneraciones, estructura organizacional y relaciones sociales.	Remuneración	Pago por rendimiento	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Reconocimiento laboral	
				Política de calidad	
			Estructura organizacional	Gestión de comunicación	
				Satisfacción laboral	
				Trabajo en equipo	

Relaciones
sociales

División del trabajo

Motivación

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO QUE MIDE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

(Instrumento cuantitativo)

Estimado colaborador:

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir la rotación del personal. Su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
----------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------	------------------------

Nro.	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN						
1	Estoy de acuerdo con el salario emocional					
2	Me siento motivado con los incentivos que ofrece la empresa					
3	Estoy dispuesto de abandonar este trabajo por otro que tenga un salario mayor					
4	Mi sueldo está acorde con mis funciones laborales					
5	Estoy de acuerdo con los beneficios sociales brindado por la empresa					
6	Siento que me deberían de brindar mayores oportunidades laborales					
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES						
7	Me siento satisfecho con el horario de trabajo					
8	Siento que existe un horario flexible					
9	Estoy de acuerdo con el ambiente laboral					
10	Me siento seguro dentro de la empresa					

DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL						
11	Estoy de acuerdo el método de selección de personal					
12	Siento que existen trabajadores no calificados a su puesto de trabajo					
13	Siento que la empresa realiza adecuadamente su reclutamiento de personal					
14	Siento que la empresa establece condiciones laborales adecuado en el contrato del personal					

Muchas gracias.

INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

(Instrumento cuantitativo)

Estimado colaborador:

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir el clima laboral. Su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
----------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------	------------------------

Marque la alternativa que usted crea conveniente:

Nro.	Ítems	Valoración				
	Dimensión: Remuneración	1	2	3	4	5
1	En esta institución, le ofrecen incentivos.					
2	En esta institución, pagan por rendimiento.					
3	¿Usted considera que la remuneración debe ser más alta?					
4	La remuneración, es adecuado en relación al trabajo que realiza.					
5	¿Usted cree que la empresa realiza reconocimiento laboral?					
6	La institución, se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
Dimensión: Estructura organizacional						
7	¿En esta institución, se ha implementado política de calidad?					
8	¿Usted cree que la empresa exista gestión de comunicación?					
9	¿Usted se encuentra conforme en el lugar de trabajo?					

10	En esta Institución los colaboradores están bien definidos y organizados.					
11	En esta Institución no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.					
12	La Institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y la responsabilidad de cada colaborador.					
13	En esta Institución no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.					
14	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.					
15	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.					
16	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.					
Dimensión: Relaciones sociales						
17	¿En esta institución, existe una distribución de funciones adecuados?					
18	¿Usted se encuentra motivado en el trabajo?					
19	Promueven un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
20	Resuelven de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
21	Colabora con otros armoniosamente sin consideración					

	a la raza, religión origen nacional, sexo edad o minusvalías.					
22	Informa y consulta oportunamente al director inmediato sobre cambios que los afecten directamente.					
23	Responde de forma clara y oportuna dudas del equipo de trabajo					
24	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

Anexo 4. Base de datos

ROTACIÓN DEL PERSONAL																		
Nro.	Compensación							Condiciones laborales					Reclutamiento y selección de personal					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	D3	V1
1	3	4	5	4	3	4	23	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	58
2	3	3	3	3	2	3	17	3	2	2	3	10	3	4	4	4	15	42
3	5	5	5	3	3	4	25	4	5	3	5	17	3	5	4	5	17	59
4	2	2	4	3	3	3	17	3	3	3	5	14	2	3	2	4	11	42
5	3	4	4	3	3	3	20	3	4	3	3	13	5	3	3	3	14	47
6	5	5	5	4	1	3	23	3	3	1	3	10	3	5	3	4	15	48
7	5	5	5	5	1	5	26	3	4	1	5	13	5	5	4	5	19	58
8	5	4	5	5	1	5	25	4	5	1	5	15	5	2	4	5	16	56
9	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	5	4	5	5	19	58
10	1	1	3	1	2	3	11	3	2	2	2	9	3	4	1	2	10	30
11	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	18	5	5	3	4	17	63
12	5	5	5	4	1	5	25	4	4	1	4	13	5	5	1	5	16	54
13	5	5	5	5	4	4	28	5	3	4	4	16	5	5	4	4	18	62
14	4	4	4	3	2	4	21	4	3	2	4	13	4	3	3	3	13	47
15	4	4	5	3	3	5	24	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	51

16	4	4	5	4	3	5	25	4	4	3	5	16	4	5	3	4	16	57
17	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	67
18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	70
19	1	3	4	3	3	1	15	3	1	1	1	6	5	4	2	3	14	35
20	5	5	5	4	2	4	25	4	3	1	3	11	4	5	3	4	16	52
21	4	3	4	3	3	4	21	4	3	1	4	12	3	4	3	4	14	47
22	5	5	5	5	3	5	28	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	62
23	4	4	4	4	3	5	24	4	3	3	2	12	3	3	1	5	12	48
24	5	4	5	4	1	4	23	4	4	3	4	15	5	4	3	5	17	55
25	5	4	5	4	1	5	24	4	3	2	3	12	3	4	4	4	15	51
26	5	5	5	5	1	5	26	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	64
27	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	61
28	4	4	5	2	2	5	22	3	3	2	2	10	5	4	2	5	16	48
29	4	4	5	4	4	5	26	2	2	3	3	10	5	5	4	4	18	54
30	5	5	5	5	1	5	26	5	3	3	3	14	5	5	4	5	19	59
31	3	3	4	4	4	5	23	3	3	2	2	10	3	4	2	2	11	44
32	4	4	5	4	2	4	23	2	3	1	3	9	5	4	1	2	12	44
33	5	4	5	5	3	5	27	4	3	4	4	15	5	5	4	5	19	61
34	5	5	5	5	3	5	28	4	3	3	2	12	4	4	4	4	16	56
35	5	5	5	4	5	5	29	4	4	3	4	15	3	5	4	4	16	60
36	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	65
37	3	3	3	2	3	3	17	2	2	1	1	6	1	4	1	1	7	30
38	5	5	5	5	2	5	27	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	58
39	5	4	5	5	3	5	27	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	56
40	3	3	4	3	3	3	19	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	42
41	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	55
42	5	5	5	5	1	5	26	5	4	2	4	15	5	5	5	5	20	61
43	4	4	4	4	1	4	21	4	2	2	5	13	5	4	3	4	16	50
44	5	5	5	5	1	5	26	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	65
45	5	5	4	5	4	4	27	4	3	3	3	13	5	3	3	5	16	56
46	5	5	5	4	2	5	26	5	3	2	2	12	5	4	4	5	18	56
47	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	54
48	4	4	4	4	1	4	21	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	48
49	5	5	5	4	4	4	27	4	4	2	3	13	4	5	3	5	17	57
50	4	3	4	3	2	3	19	3	2	1	2	8	2	3	1	3	9	36

51	5	5	5	5	3	5	28	5	3	1	3	12	5	5	5	5	20	60
52	5	5	5	4	3	5	27	5	5	3	4	17	5	4	4	5	18	62
53	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	68
54	4	2	5	4	5	4	24	2	2	1	4	9	4	2	4	4	14	47
55	5	5	4	4	3	5	26	3	4	3	1	11	4	5	5	5	19	56
56	3	4	4	3	2	4	20	3	3	2	3	11	4	3	3	4	14	45
57	5	5	5	5	3	5	28	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	66
58	5	4	5	4	3	5	26	5	5	3	5	18	5	4	5	5	19	63
59	5	4	5	5	3	5	27	4	3	1	4	12	5	5	4	5	19	58
60	4	3	5	3	1	3	19	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	41
61	2	2	4	4	1	3	16	1	3	2	2	8	2	2	3	2	9	33
62	4	4	4	4	1	4	21	3	3	2	2	10	4	4	2	4	14	45
63	3	3	2	3	4	3	18	4	3	2	3	12	4	3	2	3	12	42
64	5	5	5	5	2	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	67
65	3	3	5	3	4	4	22	4	3	2	3	12	4	4	4	4	16	50
66	4	4	5	4	1	4	22	4	5	4	5	18	5	5	2	2	14	54
67	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	67
68	3	3	3	3	2	3	17	3	2	2	2	9	3	3	3	3	12	38
69	5	5	5	4	3	5	27	4	4	5	3	16	5	4	2	3	14	57
70	5	5	5	5	3	5	28	3	3	3	2	11	4	5	4	5	18	57
71	4	4	5	4	1	4	22	4	5	4	5	18	5	5	2	2	14	54
72	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	67
73	3	3	3	3	2	3	17	3	2	2	2	9	3	3	3	3	12	38
74	5	5	5	4	3	5	27	4	4	5	3	16	5	4	2	3	14	57
75	5	5	5	5	3	5	28	3	3	3	2	11	4	5	4	5	18	57
76	4	2	5	4	5	4	24	2	2	1	4	9	4	2	4	4	14	47
77	5	5	4	4	3	5	26	3	4	3	1	11	4	5	5	5	19	56
78	3	4	4	3	2	4	20	3	3	2	3	11	4	3	3	4	14	45
79	5	5	5	5	3	5	28	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	66
80	5	4	5	4	3	5	26	5	5	3	5	18	5	4	5	5	19	63

CLIMA LABORAL

	CLIMA LABORAL																											
	Remuneración							Estructura organizacional										Relaciones sociales										TT
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	d1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	d2	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	d3	
1	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33	3	3	3	3	4	3	3	4	10	
2	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36	4	3	4	3	4	4	4	3	11	71
3	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	3	12	86	
4	5	4	5	4	4	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	11	76	
5	5	4	5	4	4	3	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	2	2	9	84	
6	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	14	92	
7	4	4	4	4	5	3	24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4	4	4	4	5	4	5	5	14	81
8	4	4	4	4	5	5	26	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	14	86
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	14	94	
10	3	4	3	4	5	4	23	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47	5	5	5	5	4	5	5	4	14	84
11	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43	5	4	5	4	4	5	4	4	13	85	
12	4	5	4	5	5	4	27	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	14	87
13	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36	4	3	4	3	4	4	4	3	11	71
14	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	42	5	3	5	3	5	5	5	4	14	86
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4	4	4	4	5	4	4	3	11	78
16	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	14	88
17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	4	13	93	

18	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	4	4	13	86
19	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	23	3	2	3	2	2	3	3	3	9	44
20	4	5	4	5	4	4	26	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	14	86
21	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36	4	3	4	3	4	4	4	3	11	66
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	12	76
23	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	15	93
24	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4	4	4	4	5	4	5	4	13	83
25	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	4	4	13	86
26	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	3	13	92
27	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	5	15	90
28	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	5	15	90
29	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	4	13	89
30	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	15	93
31	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4	4	4	4	5	4	4	4	12	80
32	4	4	4	4	3	3	22	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	32	4	2	4	2	4	4	5	4	13	67
33	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	14	84
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	12	76
35	5	4	5	4	4	4	26	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	14	86
36	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	4	5	14	88
37	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	14	94
38	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	14	93
39	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	14	85
40	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33	3	3	3	3	4	3	3	4	10	62
41	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	5	15	85

42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	15	95
43	5	4	5	4	4	4	26	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43	5	4	5	4	4	5	4	4	13	82
44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	15	95
45	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	33	4	3	4	3	3	4	4	3	11	67
46	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	14	94
47	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	14	88
48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4	4	4	4	5	4	4	3	11	78
49	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	13	77
50	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4	4	4	4	5	4	4	4	12	79
51	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	14	89
52	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	5	4	14	87
53	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	15	94
54	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	4	5	14	89
55	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	12	76
56	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	4	11	70
57	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	15	93
58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	14	94
59	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	14	89
60	3	5	3	5	3	4	23	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4	4	4	4	5	4	4	3	11	77
61	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	6	38
62	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	12	76
63	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36	4	3	4	3	4	4	4	4	12	72
64	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	15	95
65	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36	4	3	4	3	4	4	4	3	11	65

66	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	4	13	77
67	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	42	5	3	5	3	5	5	5	4	14	86
68	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	44	5	5	5	5	3	5	4	4	13	81
69	5	5	5	5	5	4	29	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	39	4	3	4	3	5	4	4	5	13	81
70	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47	5	5	5	5	4	5	5	4	14	91
71	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	5	4	13	77
72	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	3	20
73	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	44	5	5	5	5	3	5	4	4	13	81
74	5	5	5	5	5	4	29	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	39	4	3	4	3	5	4	4	5	13	81
75	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47	5	5	5	5	4	5	5	4	14	91
76	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	4	5	14	89
77	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	12	76
78	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	4	11	70
79	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	15	93
80	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	14	94

Anexo 5: Validaciones

Experto 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPENSACIÓN								
1	Estoy de acuerdo con el salario emocional	X		X		X		
2	Me siento motivado con los incentivo que ofrece la empresa	X		X		X		
3	Estoy dispuesto de abandonar este trabajo por otro que tenga un salario mayor	X		X		X		
4	Mi sueldo está acorde con la ms funciones laborales	X		X		X		
5	Estoy de acuerdo con los beneficios sociales brindado por la empresa	X		X		X		
6	Siento que me deberían de brindar mayores oportunidades laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIOENS LABORALES								
7	Me siento satisfecho con el horario de trabajo	X		X		X		
8	Siento que existe un horario flexible	X		X		X		
9	Estoy de acuerdo con el ambiente laboral	X		X		X		
10	Me siento seguro dentro de la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL								
11	Estoy de acuerdo el método de selección de personal	X		X		X		
12	Siento que existen trabajadores no calificados a su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Siento que la empresa realizan adecuadamente su reclutamiento de personal	X		X		X		
14	Siento que la empresa establece condiciones laborales adecuado en el contrato del personal	X		X		X		


OPINION DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO
 Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___ SI HAY SUFICIENCIA _____
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

09 de NOVIEMBRE del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: MGA. Vargas Casma, Jose Arnaldo
Especialidad del evaluador: Maestría en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ²⁵		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN								
1	En esta institución, le ofrecen incentivos.	X		X		X		
2	En esta institución, pagan por rendimiento.	X		X		X		
3	¿Usted considera que la remuneración debe ser más alta?	X		X		X		
4	La remuneración, es adecuado en relación al trabajo que realiza.	X		X		X		
5	¿Usted cree que la empresa realiza reconocimiento laboral?	X		X		X		
6	La institución, se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
7	¿En esta institución, se ha implementado política de calidad?	X		X		X		
8	¿Usted cree que la empresa exista gestión de comunicación?	X		X		X		
9	¿Usted se encuentra conforme en el lugar de trabajo?	X		X		X		
10	En esta Institución los colaboradores están bien definidos y organizados.	X		X		X		
11	En esta Institución no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	X		X		X		
12	La Institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y la responsabilidad de cada colaborador.	X		X		X		
13	En esta Institución no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.	X		X		X		

14	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	X		X		X		
15	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	X		X		X		
16	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES SOCIALES								
17	¿En esta institución, existe una distribución de funciones adecuados?	X		X		X		
18	¿Usted se encuentra motivado en el trabajo?	X		X		X		
19	Promueven un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	X		X		X		
20	Resuelven de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X		
21	Colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión origen nacional, sexo edad o minusvalías.	X		X		X		
22	Informa y consulta oportunamente al director inmediato sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		
23	Responde de forma clara y oportuna dudas del equipo de trabajo	X		X		X		
24	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

09 de NOVIEMBRE del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: MGA. Vargas Casma, Jose Arnaldo

Especialidad del evaluador: Maestría en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



FIRMA

Experto 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPENSACIÓN								
1	Estoy de acuerdo con el salario emocional	X		X		X		
2	Me siento motivado con los incentivo que ofrece la empresa	X		X		X		
3	Estoy dispuesto de abandonar este trabajo por otro que tenga un salario mayor	X		X		X		
4	Mi sueldo está acorde con la ms funciones laborales	X		X		X		
5	Estoy de acuerdo con los beneficios sociales brindado por la empresa	X		X		X		
6	Siento que me deberían de brindar mayores oportunidades laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES								
7	Me siento satisfecho con el horario de trabajo	X		X		X		
8	Siento que existe un horario flexible	X		X		X		
9	Estoy de acuerdo con el ambiente laboral	X		X		X		
10	Me siento seguro dentro de la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL								
11	Estoy de acuerdo el método de selección de personal	X		X		X		
12	Siento que existen trabajadores no calificados a su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Siento que la empresa realizan adecuadamente su reclutamiento de personal	X		X		X		
14	Siento que la empresa establece condiciones laborales adecuado en el contrato del personal	X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

09 de NOVIEMBRE del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Tasayco Tasayco, Jorge Alberto

Especialidad del evaluador: Doctor en Contabilidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ²⁵		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN								
1	En esta institución, le ofrecen incentivos.	X		X		X		
2	En esta institución, pagan por rendimiento.	X		X		X		
3	¿Usted considera que la remuneración debe ser más alta?	X		X		X		
4	La remuneración, es adecuado en relación al trabajo que realiza.	X		X		X		
5	¿Usted cree que la empresa realiza reconocimiento laboral?	X		X		X		
6	La institución, se preocupa por las necesidades primordiales del personal'.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
7	¿En esta institución, se ha implementado política de calidad?	X		X		X		
8	¿Usted cree que la empresa exista gestión de comunicación?	X		X		X		
9	¿Usted se encuentra conforme en el lugar de trabajo?	X		X		X		
10	En esta Institución los colaboradores están bien definidos y organizados.	X		X		X		
11	En esta Institución no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	X		X		X		
12	La Institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y la responsabilidad de cada colaborador.	X		X		X		
13	En esta Institución no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.	X		X		X		

14	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	X		X		X		
15	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	X		X		X		
16	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES SOCIALES								
17	¿En esta institución, existe una distribución de funciones adecuados?	X		X		X		
18	¿Usted se encuentra motivado en el trabajo?	X		X		X		
19	Promueven un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	X		X		X		
20	Resuelven de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X		
21	Colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión origen nacional, sexo edad o minusvalías.	X		X		X		
22	Informa y consulta oportunamente al director inmediato sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		
23	Responde de forma clara y oportuna dudas del equipo de trabajo	X		X		X		
24	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

09 de NOVIEMBRE del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Tasayco Tasayco, Jorge Alberto**

Especialidad del evaluador: **Doctor en Contabilidad**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



FIRMA

Experto 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPENSACIÓN								
1	Estoy de acuerdo con el salario emocional	X		X		X		
2	Me siento motivado con los incentivo que ofrece la empresa	X		X		X		
3	Estoy dispuesto de abandonar este trabajo por otro que tenga un salario mayor	X		X		X		
4	Mi sueldo está acorde con la ms funciones laborales	X		X		X		
5	Estoy de acuerdo con los beneficios sociales brindado por la empresa	X		X		X		
6	Siento que me deberían de brindar mayores oportunidades laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIOENS LABORALES								
7	Me siento satisfecho con el horario de trabajo	X		X		X		
8	Siento que existe un horario flexible	X		X		X		
9	Estoy de acuerdo con el ambiente laboral	X		X		X		
10	Me siento seguro dentro de la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL								
11	Estoy de acuerdo el método de selección de personal	X		X		X		
12	Siento que existen trabajadores no calificados a su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Siento que la empresa realizan adecuadamente su reclutamiento de personal	X		X		X		
14	Siento que la empresa establece condiciones laborales adecuado en el contrato del personal	X		X		X		

OPINION DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

09 de NOVIEMBRE del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolasco Labajos**

Especialidad del evaluador: **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



FIRMA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ²⁵		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN								
1	En esta institución, le ofrecen incentivos.	X		X		X		
2	En esta institución, pagan por rendimiento.	X		X		X		
3	¿Usted considera que la remuneración debe ser más alta?	X		X		X		
4	La remuneración, es adecuado en relación al trabajo que realiza.	X		X		X		
5	¿Usted cree que la empresa realiza reconocimiento laboral?	X		X		X		
6	La institución, se preocupa por las necesidades primordiales del personal'.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
7	¿En esta institución, se ha implementado política de calidad?	X		X		X		
8	¿Usted cree que la empresa exista gestión de comunicación?	X		X		X		
9	¿Usted se encuentra conforme en el lugar de trabajo?	X		X		X		
10	En esta Institución los colaboradores están bien definidos y organizados.	X		X		X		
11	En esta Institución no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	X		X		X		
12	La Institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y la responsabilidad de cada colaborador.	X		X		X		
13	En esta Institución no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.	X		X		X		

14	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	X		X		X		
15	A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	X		X		X		
16	En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES SOCIALES								
17	¿En esta institución, existe una distribución de funciones adecuados?	X		X		X		
18	¿Usted se encuentra motivado en el trabajo?	X		X		X		
19	Promueven un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	X		X		X		
20	Resuelven de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	X		X		X		
21	Colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión origen nacional, sexo edad o minusvalías.	X		X		X		
22	Informa y consulta oportunamente al director inmediato sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		
23	Responde de forma clara y oportuna dudas del equipo de trabajo	X		X		X		
24	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___ SI HAY SUFICIENCIA_____

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

09 de NOVIEMBRE del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Fernando Alexis Nolasco Labajos

Especialidad del evaluador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



FIRMA