



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

**Clima laboral y Rotación de personal en docentes de una
institución educativa de Huarmey, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Reyes Huerta, Larisa Abiagutt (ORCID: 0000-0001-8410-8411)

ASESOR:

Mg. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión de Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por permitirme alcanzar mis metas y cumplir mis objetivos.

A mis Padres por ser el motivo de mi esfuerzo y perseverancia.

A mis queridos tíos Vicente y Romy quienes fueron parte de mi vida y hoy están cuidándome en el cielo.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a Dios por permitirme seguir a pesar de las dificultades. A mi asesor de tesis Luis Sosa Aparicio por sus consejos y sus aportaciones al presente estudio. A mis padres por ser mi apoyo en todo momento.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE DE CONTENIDO.	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Prueba de hipótesis de la correlación entre clima laboral y rotación de personal 15

Tabla 2

Nivel del clima laboral en el personal docente de las Instituciones Educativas de la ciudad de Huarmey 16

Tabla 3

Nivel de la rotación de personal en el personal docente de las Instituciones Educativas de la ciudad de Huarmey 17

Tabla 4

Prueba de hipótesis de la correlación entre motivación y rotación de personal 18

Tabla 5

Prueba de hipótesis de la correlación entre liderazgo y rotación de personal.. 19

Tabla 6

Prueba de hipótesis de la correlación entre resolución de conflictos y rotación de personal 20

RESUMEN

Esta investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación de clima laboral y rotación de personal a modo de correlación, en los docentes de una Institución Educativa Pública de la Ciudad de Huarmey. La población estuvo comprendida por 40 docentes. Se utilizó un diseño no experimental transversal correlacional, así mismo se utilizó el cuestionario de clima laboral y rotación de personal. Los resultados revelaron que es negativa moderada es decir a mejor clima laboral, menor rotación de personal o mal clima laboral, mayor rotación de personal. Además, el p-valor (0,020) es menor a 0,05 por lo cual rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa moderada es significativa.

Palabras clave: Clima laboral y Rotación de personal

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between work climate and staff turnover as a correlation, in the teachers of a Public Educational Institution of the City of Huarmey. The population was comprised of 40 teachers. A non-experimental cross-correlational design was used, as well as the questionnaire on work climate and staff turnover. The results revealed that it is a moderate negative, that is to say, a better work environment, less staff turnover or a bad work environment, higher staff turnover. Furthermore, the p-value (0.020) is less than 0.05, thus rejecting the null hypothesis, that is, the moderate negative correlation is significant.

Keywords: Labor climate and Staff turnover

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la investigación del clima laboral y rotación de personal es de gran importancia por lo que apunta a un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, y así de esta manera se pueda llegar a un aumento de productividad, enfocándose en el personal. En este sentido, Cross (2019) refiere que el desempeño laboral parte de una construcción multidimensional, referida al grado en que el trabajador cumple con las tareas asignadas y como estas se encuentran ligadas a su desempeño laboral. Así mismo, Rizwan, Nazar, Nadeem y Abblas (2016) abordan el desempeño laboral en función a tres conceptos básicos, la cantidad, calidad y la eficiencia. En base a ello, Shunmuga y Selva (2020) destacan la importancia del entorno laboral pues involucra los sistemas, procesos, estructuras, herramientas y aquellos factores que al interactuar con los colaboradores pueden afectar positiva o negativamente en su desempeño. Cabe resaltar que, Awan y Tafique (2015) hace mención a la importancia del entorno laboral, pues se ha logrado evidenciar que, en su mayoría los problemas a los que se encuentran expuestos los colaboradores en la organización, se encuentran relacionados al entorno laboral, afectando los niveles de productividad.

Para ello, es importante destacar que, de acuerdo con Aram y Samir (2017) los comportamientos presentes en la organización tienen un mayor impacto en los niveles de productividad de los colaboradores, así como la satisfacción laboral. Para Márquez, Villegas, Moreira y Gaibor (2021) la rotación de personal es un tema de gran interés dentro del comportamiento gerencial y organizacional, ya que, además, implica mayores inversiones para reclutar o capacitar al personal idóneo, todas estas condiciones conllevan a que los colaboradores muestren descontento e insatisfacción, sobrecargas laborales e incluso deterioro en la salud a causa del estrés laboral (Wong y Wong, 2017).

De acuerdo a lo referido por Skelton, Nattress y Dwyer (2020) cuando un colaborador se encuentra satisfecho y comprometido dentro de la organización, será menos proclive a considerar abandonar su empleo.

Investigaciones anteriores mencionan que existe un alto compromiso laboral conduce a una disminución voluntaria Rotación. Los trabajadores altamente comprometidos exhiben comportamientos y desempeño de mayor calidad. La

evidencia sugiere que tener empleados comprometidos resulta en una mayor rentabilidad, rentabilidad de los accionistas, productividad y satisfacción del cliente. Los trabajadores son la fuente crucial de una entidad de competitividad constante ventaja. Por lo tanto, se requiere que las organizaciones creen y mantengan a largo plazo relaciones con este recurso y para asegurar una mayor participación en el mercado. Amin, Abdullah y Ahmad (2019) Sostienen que la cultura organizacional tiene un efecto positivo en el desarrollo de las instituciones, para lo cual es fundamental la práctica de valores. De acuerdo con Moon y Christensen (2020) es importante prestar atención a la diversidad dentro de la organización, tales como los factores biodemográficos, funciones y permanencia, pues son considerados factores que afectaran al clima y desempeño organizacional. Es así que, esta tesis tiene como objetivo identificar los factores que influyen en la rotación del personal.

La rotación de los trabajadores se ha convertido actualmente en una constante amenaza ya que se realizó un estudio para identificar si existe un solo factor o varios que de una u otra manera afecta la rotación en los trabajadores de una institución educativa (Hall, 1996). Cabe mencionar que, la rotación de personal es un tema de interés creciente en las organizaciones pues dicha situación puede repercutir en el desempeño de las actividades de los colaboradores, así, desde el modelo trifactorial, la rotación también puede afectar en los factores personales, organizativos laborales y económico sociales (Alla y Rajâa, 2019; Zhang, 2016).

Cada institución educativa tiene metas y objetivos que busca alcanzar a través del esfuerzo de sus miembros. Para lograr esto, la institución educativa necesita trabajadores dedicados y comprometidos con las diversas tareas que realizan para la realización de estos objetivos. Eso, por lo tanto, es necesario que la institución educativa adopte un sistema mediante el cual el empleado estar bien motivado a través de un sistema de incentivos adecuado para maximizar salida. Esto no solo les ayudará a dar lo mejor de sí mismos, sino también a reducir la rotación interna y al mismo tiempo aumentar la satisfacción laboral. El mejor sistema de incentivos adecuado, los más motivados estarían los trabajadores.

Un grupo de trabajadores bien motivados son obviamente un mejor activo para una organización que un grupo de trabajadores descontentos (Polanco, 2014).

La rotación de trabajadores es la rotación de personal en el mercado laboral; entre instituciones educativas, se define el término rotación como: la relación entre el número de miembros de la organización que se fueron durante el período considerado dividido por el número promedio de personas en esa organización durante el período. Con frecuencia, gerentes se refieren a la rotación como el proceso completo asociado con el llenado de una vacante: cada vez que un puesto vacante, ya sea voluntaria o involuntariamente, un nuevo empleado debe ser contratado y entrenado. En este sentido, Frolov, Kaminchenko, Kovylin, Popova y Pavlova (2018) destaca la importancia de contar con recursos suficientes y bien organizados, flexibles e innovadores para promover procesos interactivos para un adecuado control y regularización de los mecanismos dentro de la institución (Odwazny, Symanska y Cyplik, 2018).

Como resultado, muchos docentes usan la enseñanza como una plataforma de almuerzo para impulsarse en trabajos más lucrativos. Por lo tanto, los Servicios de Educación están plagados de altas deserciones, renunciaciones, comisiones de servicio, vacaciones de puestos y embarcarse en varias acciones industriales para exigir un mejor tratamiento, que no han dado resultados concretos. No es de extrañar, por lo tanto, que los maestros estén insatisfechos y que se dediquen a otros trabajos para complementar sus escasos ingresos. Estos hábitos negativos son un indicador del hecho de que hay poca motivación para el docente. De ahí su bajo rendimiento. Esta investigación busca examinar los efectos de la rotación de docentes en el Servicio de Educación y encontrar una solución para reducir estos desafíos. (Prado, 2015)

Para evitar este tipo de problema laboral (Rotación de Personal), se debe hacer una investigación sobre los problemas laborales y los cuales deben de considerarse y corregirse, apoyando más al docente en su trabajo, motivándolo, mejorando sus prestaciones, dándoles seguridad y estabilidad en su trabajo. Una vez motivado el docente con sus prestaciones y otorgándoles seguridad en su trabajo, se le debe dar capacitación, enfocada principalmente en el mejor

desempeño dentro de la organización para mejorar el clima laboral. Una vez implementado, se verán estos efectos en la rotación de personal (Gonzales, 2006). Es por ello que, de acuerdo con Lacherre (2016) es importante realizar un análisis detallado sobre el clima laboral en la institución, ya que ello permitirá tener un panorama más preciso sobre la adaptación del personal a las reglas y procedimientos en la institución y con ello, así como tener un mejor panorama sobre el grado de adaptación a las normas y el nivel de convivencias (Popa, Furdui y Edelhauser, 2018). En este sentido, como refieren Da Silva, Jardim y De Sousa (2021) es fundamental que se desarrollen actividades orientadas a mejorar las habilidades blandas en los docentes, a fin de que puedan impartir adecuadamente los conocimientos a los estudiantes y se encuentren más comprometidos con sus actividades (Bartel, 2018).

Esta investigación servirá para ver que dimensiones se encuentran descuidadas y así poder fortalecerlas con acciones de mejoras, con el fin de optimizar elocuentemente la relación entre pares y favorecer una situación amistosa y despreñida de trabajo.

A través de este estudio el trabajador conocerá como su entorno de trabajo tiene un gran impacto en el nivel de clima laboral y rotación de personal del trabajador. El lugar de trabajo, la estructura, identidad de la institución.

La presente investigación se centró en conocer la relación que existe entre clima laboral y rotación de personal en docentes de una Institución Educativa Pública, ya que es una problemática de nuestra localidad. Así mismo esta investigación puede servir como antecedente para investigaciones que se asemejen a las características del grupo de investigación.

En cuanto a los objetivos de dicha investigación son Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y rotación de personal en docentes de las instituciones educativas públicas de la Ciudad de Huarmey.

Objetivos específicos son:

- Describir el nivel del clima laboral y rotación de personal en docentes de las instituciones educativas públicas de la Ciudad de Huarmey.

- Determinar la relación entre la motivación y rotación de personal en docentes de las instituciones educativas públicas de la Ciudad de Huarmey.
- Establecer la relación el liderazgo y rotación de personal en docentes de las instituciones educativas públicas de la Ciudad de Huarmey.
- Determinar la relación entre la resolución de conflictos y rotación de personal en docentes de las instituciones educativas públicas de la Ciudad de Huarmey.

Finalmente, en la hipótesis general es:

El clima laboral y rotación de personal se relaciona inversa y significativamente.

II. MARCO TEÓRICO

Ambos autores realizaron una comparativa en cuanto a la relación del clima laboral y rotación de personal en instituciones educativas públicas y privadas.

De acuerdo con Caligiori y Díaz (2003) la investigación se centró en analizar el clima laboral e institucional en las organizaciones. El estudio que realizó uno de los autores fue el cualitativo de tipo descriptivo transversal. Mientras que su investigación se centró en el descriptivo correlacional, Los resultados que obtuvieron fueron que el clima laboral no solo influye en el desarrollo de gestión pedagógica, sino que también en el proceso de aprendizaje (Guevara, 2011).

Vergara (2008) estudió el clima laboral y rotación de personal en instituciones educativa con población en docentes tanto en el nivel primario como secundaria Su estudio fue descriptivo correlacional Los factores que se encontró que más afectan la rotación de personal son los estresores externos y la búsqueda de más reclutación organizacional. Mientras que el estudio descubrió que el factor que más origina la rotación de personal es que el ambiente donde laboran los trabajadores no es bueno (Jeswani y Dave, 2012).

Investigó el impacto en la institución educativa sobre el clima laboral y desempeño en los docentes. Clima laboral y su importancia en el desempeño docentes en las instituciones educativas del nivel secundario de la Ugel 15 de Huarochirí (Montalvo, 2011). El estudio fue descriptivo correlacional (Montalvo, 2011).

La investigación encontró que el factor más motivador del desempeño de los docentes dentro del clima laboral incluye las capacitaciones, trabajos en equipo, comunicación asertiva, círculos de estudio proporcionando un ambiente agradable. Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima laboral y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y estudiantes. (Montalvo, 2011).

El Clima laboral, según Alles (2005) menciona que en clima laboral proviene de la palabra latina clima, es el ambiente o el medio en el cual se encuentran los trabajadores en sus distintas labores.

Las dimensiones del clima laboral son tres: Motivación, Liderazgo y resolución de conflictos.

El termino Laboral hace mención al trabajo, es así que, el Clima Laboral hace mención: Es una mezcla de sucesos que se enfoca a una vivencia o circunstancia que acompaña al sujeto en su trabajo (Bergeron, 1983).

Para Hall (1996) El Clima Laboral Teóricamente inclusivo los entornos se caracterizan por un compromiso colectivo para integrar diversas identidades como fuente de conocimiento y habilidad. Se debe tener como prioridad y en cuenta el ambiente donde se trabaja ya que se encuentra conformada por seres humanos, además si hay una buena infraestructura, buena comodidad, trato amable entre los trabajadores por ende habrá buenos resultados que mejorará el clima laboral. La apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos.

Los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la misma y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

Los factores organizacionales influyen en el comportamiento de los miembros de una Institución Educativa y dependen de las percepciones que tenga el docente de cada uno de estos elementos. Es por ello que Kapur (2020) sostiene que es fundamental una adecuada gestión de los recursos humanos, a fin de comprender adecuadamente los factores en temas de desempeño, capacitación y planificación de la fuerza laboral para poder llevar a cabo un trabajo organizado y con ello, dar cumplimiento a los objetivos de la organización.

Estas apreciaciones derivan de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. Los aspectos

psicológicos, anímicos, familiares, sociales, y otros, que rodean la vida de cada individuo, en cada momento de la misma, influyen en el clima laboral de su Institución. Uno de los criterios más aceptados en la aplicación de metodología de desarrollo organizacional para la descripción del clima, establece que en tales procesos se requiere considerar factores como: comunicación, motivación, liderazgo, toma de decisiones y relaciones interpersonales. (Pinedo 2005: 29). Es por ello que los factores que influyen en el clima organizacional o laboral son las piezas claves para el éxito de una Institución Educativa, 27 porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus docentes. Para la presente investigación consideraremos los siguientes factores: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales, y motivación.

En cuanto a la variable de Rotación de personal Mobley (1982) menciona que la rotación es cualquier desviación más allá de los límites de la organización, aunque la literatura está llena de muchas otras definiciones, la definición de refleja con mayor precisión la posición conceptual. Afirma que la rotación es "el cese de la membresía en una organización por un individuo que recibió una compensación monetaria de la organización". Dado corporativo el mayor uso de trabajadores temporales en las instituciones educativas, esta definición asegura que aquellos que puedan han sido contratados por un período temporal, a menudo a través de una agencia externa, ni no será considerado. También están excluidos de consideración aquellos que se transfieren dentro de la organización. En este sentido, Henha (2017) hace mención a la teoría del equilibrio organizacional, la cual enfatiza en la necesidad de mantener el equilibrio entre las contribuciones de los colaboradores y los incentivos que se les ofrece. Sin embargo, desde la perspectiva del capital humano, Wynen et al, (2019) refiere que la rotación de personal puede afectar negativamente al desempeño debido a la pérdida de memoria organizacional, la pérdida de conocimiento y habilidades que han desarrollado en el campo de su experiencia.

Sus dimensiones son tres Factores que inciden en la rotación de personal, Funcionamiento de equipos de alto desempeño y Mejoras en el funcionamiento de equipos de alto desempeño.

Controlar la rotación de empleados puede constituir una tarea compleja y desafiante para tanto el lugar de trabajo como los administradores. Los gerentes pueden tener dificultades para comprender y o aceptar la rotación de empleados dentro de su organización, debido a una perspectiva de la situación. Sin embargo, identificar las causas subyacentes, cuantificar el problema e Identificar una posible solución a la alta rotación de empleados puede resultar valiosa información para gerentes que desean marcar la diferencia Mobley (1982).

Varios investigadores han tratado de identificar los diversos factores que contribuyen a rotación de empleados en el lugar de trabajo además de la causa de la rotación e insatisfacción. La tradición se ha centrado en cómo los empleados toman la decisión de dejar el lugar de trabajo. Dentro de estos estudios, que muestran que existen factores subyacentes principales que existir en causar el acto real de rotación (Chiavenato, 2001). Aleksandrova (2019) plantea diversos factores que pueden ser los causantes de dicho fenómeno, tales como la deficiencia en la cultura corporativa y el tiempo de antigüedad, pues a menudo, los trabajadores que llevan más tiempo en un mismo cargo, suelen llegar a un punto en el que simplemente, dejan de aprender algo nuevo y realizan tareas repetitivas a diario

Cada institución educativa tiene metas y objetivos que busca alcanzar a través del esfuerzo de sus miembros. Para lograr esto, la institución educativa necesita trabajadores dedicados y comprometidos con las diversas tareas que realizan para la realización de estos objetivos. Eso, por lo tanto, es necesario que la institución educativa adopte un sistema mediante el cual el empleado estar bien motivado a través de un sistema de incentivos adecuado para maximizar salida. Esto no solo les ayudará a dar lo mejor de sí mismos, sino también a reducir la rotación interna y al mismo tiempo aumentar el clima laboral. El mejor sistema de incentivos adecuado, los más motivados estarían los trabajadores. Un grupo de trabajadores bien motivados son obviamente un mejor activo para una organización que un grupo de trabajadores descontentos. De acuerdo con Diego (2020) es fundamental entender el funcionamiento de la institución como una organización basada en su estructura, gestión y forma en la que se procesa el trabajo, además de ello, destaca que, en ocasiones la rotación de trabajo tiende

a traer grandes beneficios no solo para los trabajadores, sino también, para la empresa, ya que reducirá considerablemente la monotonía y el aburrimiento en la organización.

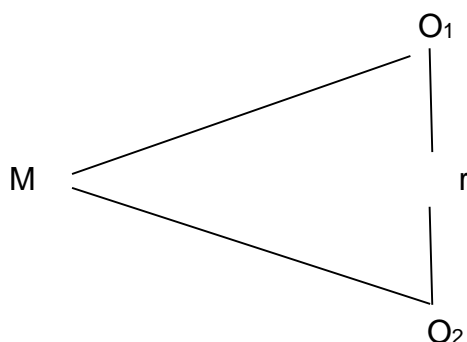
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de diseño descriptivo correlacional, porque busca identificar las propiedades, las características de la población aplicada a un análisis determinado y su finalidad del estudio es conocer el grado de relación que existe entre ambas variables. En cuanto al tipo de investigación se utilizó de tipo básica. De acuerdo con Carrasco (2005) esta investigación parte de la profundización de las teorías científicas

Asimismo, en cuanto al diseño de investigación, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) es no experimental, transversal correlacional.

El diseño correlacional está basado de la siguiente manera:



3.2. Variables y operacionalización

Clima laboral:

Alles (2005) menciona que el Clima procede de la palabra latina “Clima” que se interpreta como episodios de momentos que identifican un momento o sucesos que acompañan a un individuo. Se utilizó el cuestionario como instrumento de datos.

Rotación de personal:

Chiavenato (2000) refiere que la rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización. Se utilizó el cuestionario como instrumento de datos.

3.3. Población, muestra y muestreo

La Población, definida por Shulka (2020) como el conjunto de todas las unidades de estudio que serán parte de la investigación, ESTUVO compuesta por 40 docentes, de ambos sexos el rango de edad es de los 27 hasta los 60 años de edad de una institución educativa pública de la Ciudad de Huarmey.

Criterios de selección Criterios de Inclusión

- Docentes de la Institución Educativa Pública de Huarmey, en el cual se realizará la investigación
- Docentes de ambos sexos.
- Todos los docentes que hayan respondido correctamente el cuestionario.
- Estar presentes vía online en la fecha de aplicación de las pruebas que se realizaran.

Criterios de Exclusión

- Docentes que no completen adecuadamente el cuestionario.
- Docentes de instituciones educativas privadas.
- Docentes que no estén laborando actualmente en la institución educativa.

Así también, respecto a la muestra, de acuerdo con Hamed (2016) viene a ser una cantidad representativa de la población de estudio, se optó por trabajar con los 40 docentes como población muestral para la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el presente estudio se utilizó el uso de la técnica de observación, caracterizada por Ciesielska y Jemielniak (2018) como uno de los métodos más esenciales empleados en los estudios de las ciencias sociales, llevado a cabo de manera sistemática, acorde a las bases científicas, siendo a su vez un método complejo, pues requiere deben cumplirse los roles de profesional e investigador, sin perder la objetividad. Así también, se utilizó como instrumento de medición el cuestionario para cada variable el cuestionario, siendo el más frecuente en los estudios de las ciencias

sociales, utilizados por las cantidades de datos analizables que puede brindar (Young, 2016).

La ficha técnica que se utilizó para medir el clima laboral tiene por nombre Clima laboral CL-SPC, la autora es Sonia Palma Carrillo, Lima-Perú, La administración puede ser de forma individual o colectiva, y su duración es de 15 a 20 minutos aproximadamente.

3.5. Procedimientos

Se aplicó el consentimiento informado a los docentes como también se utilizó el documento de aceptación firmado por la directora de Postgrado. También se recolectó los datos de los docentes a través de los dos cuestionarios de clima laboral y rotación de personal.

3.6. Método de análisis de datos

La siguiente investigación se aplicó el cuestionario de clima laboral y el cuestionario de rotación de personal en los docentes de una institución educativa pública de la Ciudad de Huarney. En relación con el procesamiento estadístico se utilizó el software Microsoft Excel 2016 para el ingreso de datos para luego hacer uso del programa SPSS versión 22.0. Además, se procedió a analizar la información obtenida a través de la estadística descriptiva, para hallar medidas de tendencia central como media, mediana, desviación, estándar, mínima y máximo.

Se llevó a cabo el uso de la estadística inferencia mediante el análisis de correlación entre variables que, de acuerdo con Haldun (2018) su uso está orientado a determinar el grado de relación que existe entre las variables de estudio (Sedgwick, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Se utilizó el consentimiento informado para cada uno de los participantes de la población, pues en base a lo referido por Fleming y Zegwaard (2018) resalta la importancia de la conducta ética dentro de la investigación, cuya principal preocupación debe ser el bienestar del ser humano (Sayanta y Sandeep, 2019). Siendo necesaria su aprobación y consideración como parte de la investigación. Este documento acredita que llenado el cuestionario es por libre decisión y no están obligados a realizarlo. Así mismo, se tomó como referente el Código de Ética para el desarrollo de la investigación de la Universidad César Vallejo (2020) respetando los principios de autonomía, beneficencia y el respeto por la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de hipótesis de la correlación entre clima laboral y rotación de personal

	Rho de Spearman	Rotación de personal
Clima Laboral	Coefficiente de correlación p-valor	-,567*
	N	,020
		40

*Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla 1 se tiene que la correlación (-0,567) entre clima laboral y rotación de personal es negativa moderada, (a mejor clima laboral, menor rotación de personal o mal clima laboral, mayor rotación de personal), además el p-valor (0,020) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa moderada es significativa.

Tabla 2

Nivel del clima laboral en el personal docente de las Instituciones Educativas de la ciudad de Huarmey

DOCENTES		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	22,5
Regular	30	75
Bueno	1	2,5
Total	40	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla 2 se tiene que el 75% (30) de los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Huarmey opinan que el clima laboral es regular, luego el 22,5% (9) indican que el clima laboral es malo y solo 2,5% (1) muestran que el clima es bueno.

Tabla 3

Nivel de la rotación de personal en el personal docente de las Instituciones Educativas de la ciudad de Huarmey

DOCENTES		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	2	5
Regular	32	80
Alta	6	15
Total	40	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla 3 se tiene que el 80% (32) de los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Huarmey opinan que la rotación de personal es regular, luego el 15% (6) indican que la rotación de personal es alta y el 5% (2) establecen que nivel es bajo.

Tabla 4

Prueba de hipótesis de la correlación entre motivación y rotación de personal

		Rho de Spearman	Rotación de personal
Motivación	Coeficiente de correlación		-,375*
	p-valor		,044
	N		40

*Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Interpretación: En la tabla 4 se tiene que la correlación (-0,375) entre motivación y rotación de personal es negativa débil, (a mejor motivación, menor rotación de personal o mala motivación, mayor rotación de personal), además el p-valor (0,044) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa débil es significativa.

Tabla 5

Prueba de hipótesis de la correlación entre liderazgo y rotación de personal

	Rho de Spearman	Rotación de personal
	Coeficiente de correlación	-,329*
Liderazgo	p-valor	,048
	N	40

*Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)*

Interpretación: En la tabla 5 se tiene que la correlación (-0,329) entre liderazgo y rotación de personal es negativa débil, (a mejor liderazgo, menor rotación de personal o mal liderazgo, mayor rotación de personal), además el p-valor (0,048) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa débil es significativa.

Tabla 6

Prueba de hipótesis de la correlación entre resolución de conflictos y rotación de personal

	Rho de Spearman	Rotación de personal	
Liderazgo	Coefficiente de correlación	-,329*	<i>Nota: *. La</i>
	p-valor	.028	
	N	40	

correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 6 se tiene que la correlación (-0,422) entre liderazgo y resolución de conflicto es negativa moderada, (a mejor resolución de conflictos, menor rotación de personal o mala resolución de conflictos, mayor rotación de personal), además el p-valor (0,028) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa moderada es significativa.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación se determinó la relación entre el clima laboral y rotación de personal (Tabla 1), en lo que se puede ver que existe una relación inversa, eso nos indica que si hay un mejor clima laboral menor rotación de personal que presenten los docentes de la institución educativa.

Así mismo se puede comparar con el aporte de Hall (1996) "El Clima Laboral constituye a un conjunto de factores del medio laboral, captado directa o indirectamente por los trabajadores y se supone una fuerza que se asocia con la conducta del individuo". Es por ello que a mayor clima laboral en el centro de trabajo y menor sea la rotación de personal será más eficaz el desempeño entre los trabajadores.

Se determinó los niveles de clima laboral (Tabla 2), en donde se puede observar el nivel que predomina es regular con 75% (30), ya que los docentes se relacionan con facilidad y por ende se encuentran en un mejor ambiente laboral, pero actualmente las relaciones interpersonales que tenían con sus colegas se ha visto afectado por la situación que se está viviendo, el manejo de las plataformas virtuales, y el poco contacto que se tiene físicamente con sus compañeros ha decaído el clima de trabajo afectando de esta manera el ambiente que tenían antes, por ende la mayoría de los docentes manifiestan que el clima laboral en el que se encuentran actualmente es regular por las deficiencias que tienen, y esto se evidencia en el presente estudio realizado por Vergara (2008) titulado "Clima laboral y rotación de personal. El caso de las instituciones educativas "se realizó en el sector de la educación de Ghana y trató de identificar componentes del clima laboral que más contribuyen al nivel de rotación laboral entre los empleados. El estudio. Los factores encontrados que más afectan la rotación de trabajo son los estresores externos y la búsqueda de más reclutación organizacional.

Por otro lado, en cuanto a los resultados de nivel de rotación de personal (Tabla 3), en el cual predomina el nivel medio con 80% (32), Los docentes refieren que la rotación de personal en la institución educativa es normalmente regular y esto afecta significativamente el ambiente donde trabajan, ya que están en

constantes cambios y ocasiona que no estén estables, por lo tanto origina entre ellos malestares. Los factores que se encontró que más afectan la rotación de personal son los estresores externos y la búsqueda de más reclutación organizacional (Vergara, 2008) Mientras que el estudio descubrió que el factor que más origina la rotación de personal es que el ambiente donde laboran los trabajadores no es bueno (Jeswani y Dave, 2012).

Se determinó la correlación entre la dimensión motivación y rotación de personal (Tabla 4), en donde se puede apreciar que hay una correlación inversa (-0,375), entre motivación y rotación de personal es negativa débil, (a mejor motivación, menor rotación de personal o mala motivación, mayor rotación de personal), además el p-valor (0,044) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa débil es significativa. También se puede corroborar con el autor (Gonzales, 2006) una vez motivado el docente con sus prestaciones y otorgándoles seguridad en su trabajo, se le debe dar capacitación, enfocada principalmente en el mejor desempeño dentro de la institución educativa para mejorar el clima laboral. Una vez implementado, se verán estos efectos en la rotación de personal. Por ende es importante que el docente se encuentra motivado en su lugar de trabajo ya que mientras mayor sea la motivación será menor la rotación y tendrá como fin el mejor desempeño en los docentes y mayor productividad originando así resultados positivos en el logro de metas dentro de la institución educativa.

Así mismo en la correlación entre la dimensión de liderazgo y rotación de personal (tabla 5) se tiene que la correlación (-0,329) entre liderazgo y rotación de personal es negativa débil, (a mejor liderazgo, menor rotación de personal o mal liderazgo, mayor rotación de personal), además el pvalor (0,048) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa débil es significativa. La alta rotación del personal no es saludable para el buen funcionamiento de las instituciones, ya que afecta el crecimiento, la rentabilidad y la satisfacción del trabajador cada vez que ocurre en el lugar de trabajo.

Finalmente, en la correlación entre la dimensión de la resolución de conflictos y rotación de personal (Tabla 6) se tiene que la correlación (0,422) entre liderazgo y resolución de conflicto es negativa moderada, (a mejor resolución de conflictos,

menor rotación de personal o mala resolución de conflictos, mayor rotación de personal), además el p-valor (0,028) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa moderada es significativa. Mientras que el estudio descubrió que el factor que más origina la rotación de personal es que el ambiente donde laboran los trabajadores no es bueno (Jeswani y Dave, 2012). Una buena comunicación entre los trabajadores originará en ellos la solución de conflictos por lo tanto habrá menos rotación de los trabajadores, y de esta manera la productividad mejorará en la institución educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primero: En los resultados de la correlación de clima laboral y rotación de personal se puede evidenciar que hay una relación negativa moderada además el p-valor (0,020) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa moderada es significativa.

Segundo: En los niveles de clima laboral predomina el nivel regular, es decir que el 75% (30) docentes de la institución educativa de la ciudad de Huarmey opinan que el clima laboral es regular, luego el 22,5% (9) indican que el clima laboral es malo y solo 2,5% (1) muestran que el clima es bueno.

Tercero: Por otro lado, en los niveles de rotación de personal se tiene que el 80% (32) de los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Huarmey opinan que la rotación de personal es regular, luego el 15% (6) indican que la rotación de personal es alta y el 5% (2) establecen que nivel es bajo.

Cuarto: Por otro lado en los niveles de rotación de personal se tiene que el 80% (32) de los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Huarmey opinan que la rotación de personal es regular, luego el 15% (6) indican que la rotación de personal es alta y el 5% (2) establecen que nivel es bajo.

Quinto: En los resultados de la correlación entre la dimensión motivación y rotación de personal es negativa débil, (a mejor motivación, menor rotación de personal o mala motivación, mayor rotación de personal), además el p-valor (0,044) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa débil es significativa.

Sexto: Así mismo se puede verificar en la correlación entre la dimensión liderazgo y rotación de personal es negativa débil, (a mejor liderazgo, menor rotación de personal o mal liderazgo, mayor rotación de personal), además el p-valor (0,048) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa débil es significativa.

Séptimo: Finalmente en la correlación entre la dimensión de resolución de conflictos y rotación de personal es negativa moderada, (a mejor resolución de conflictos, menor rotación de personal o mala resolución de conflictos, mayor rotación de personal), además el p-valor (0,028) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa moderada es significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Realizar programas de habilidades sociales donde se les permita a los docentes desarrollar empatía, mejores relaciones interpersonales, afrontamiento y resolución de problemas.

Segundo: Crear programas para una convivencia saludable en el centro educativo, fomentando la importancia del clima laboral.

Tercero: Participar en actividades grupales las cuales puedan permitir al docente incentivar su desempeño personal y sobre todo en el ámbito educativo.

REFERENCIAS

- Aleksandrova, M. (2019). Main factors of turnover and minimization of turnover rate within business organization. *Open Journal for Research in Economics*, 2(2). Recuperado de <https://centerprode.com/ojre/ojre0202/coas.ojre.0202.03073i.html>
- Alla, A. y Rajâa, O. (2019). A review of literature on employee turnover. *American International Journal of Social Science*, 8(3). Recuperado de http://www.aijssnet.com/journals/Vol_8_No_3_September_2019/4.pdf
- Alles, M. (2005), *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*, Ediciones Gránica, S.A. Buenos Aires -Argentina.
- Álvarez, J (2003). *Cómo Hacer Investigación Cualitativa. Fundamentos y Metodología*. D. F: Editorial Paidós Educador.
- Amin, M., Abdullah, A. y Ahmad, K. (2019). The effect of organizational culture dimensions on organizational development in Jordanian public universities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9. Recuperado de <https://n9.cl/d5u19>
- Angulo, A. (2006). *Desempeño laboral y calidad de servicio*. Maracaibo. Editorial Zulia.
- Aram, H. y Samir, A. (2017). The consequence of work environment on employees productivity. *Journal of Business and Management*, 17(19). Recuperado de <https://n9.cl/475ft>
- Awan, A. y Tafique, M. (2015). Impacto f working environment on employee's productivity: A case study of banks and insurance companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, (7). Recuperado de <https://n9.cl/4wuv5>
- Bartel, J. (2018). Teaching Soft Skills for Employability. *TESL CANADA JOURNAL*, 35(1). Recuperado de <https://e4-0.ipn.mx/wp-content/uploads/2019/10/teaching-soft-skills-for-employability.pdf>
- Bergeron, J. (1983). *Aspectos humanos de la organización*. Costa Rica:
- Caligiori y Díaz., Cuauhtémoc; Valverde A., Gorjup T. (2013), *Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española. De la teoría a la práctica Contaduría y Administración*, vol. 58, núm. 1, Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México.

- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos
- Chiavenato, M. (2000) *Gestión de talento humano* (4ta ed.). Bogotá, Colombia: Mac Graw-Hill. Interamericana.
- Chiavenato, M. (2001) *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial México D.F: Editorial McGraw – Hill
- Ciesielska, M. y Jemielniak, D. (2018). *Qualitative Methodologies in Organization Studies*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/321806239_Observation_Methods
- Cross, D. (2019). Influence of work environment on employees performance in Nigeria. *International Journal of Research in Management*, 8(2). Recuperado de <https://n9.cl/qh5gx>
- Da Silva, P., Jardim, J. y De Sousa, M. (2021). The Soft Skills of Special Education Teachers: Evidence from Literature, 21(11). Recuperado de <https://doi.org/10.3390/educsci11030125>
- Diego, J. (2020). Designing Cyclic Job Rotations to Reduce the Exposure to Ergonomics Risk Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7038130/#B1-ijerph-17-01073>
- Fleming, J. y Zegwaard, K. (2018). Methodologies, methods and ethical considerations Wil research. *International Journal of Work-Integrated Learning, Special Issue*, 19(3). Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196755.pdf>
- Frolov, V., Kaminchenko, D., Kovylnin, D., Popova, J. y Pavlova, A. (2017). The main economic factors of sustainable manufacturing within the industrial policy concept of industry 4.0. *Acad. Strateg. Manag*, 16. Recuperado de <https://n9.cl/rg9kh>
- Guevara, R (2011). Clima laboral. Recursos humanos en las instituciones, (tesis de maestría). Universidad Nacional de Piura. Piura.

- Haldun, A. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3). Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6107969/>
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall.
- Hamed, T. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(2). Recuperado de <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02546796/document>
- Henha, P. (2017). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Management IEngineering*, 11(11). Recuperado de <https://publications.waset.org/10008789/a-review-of-existing-turnover-intention-theories>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptsita, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Jeswani y Dave (2012). Impacto del clima laboral y rotación de personal en docentes de instituciones educativas. Puno: Perú.
- Kapur, R. (2020). The principles of Human Resource Management. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/338335044_The_Principles_of_Human_Resource_Management
- Lacherre, E. (2016). *Cultura organizacional en docentes del ZEGEL-IPAE Piura 2016*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2989>
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J. y Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80). Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Adisson-Wesley: Publishing Company
- Montalvo, W (2011). *Clima laboral y rotación de personal*. (Tesis maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.

- Moon, K. y Christensen (2020). Realizing the performance benefits of workforce diversity in the U.S. Federal Government: The Moderating Role of Diversity Climate. *Public Personnel Management*, 49(1). Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0091026019848458>
- Odwazny, F., Szymanska, O. y Cyplik, P. (2018). Smart factory: The requirements for implementation of the industry 4.0 solutions in FMCG environment—Case study. *Scientific Journal of Logistic*, 14(2). Recuperado de https://www.logforum.net/pdf/14_2_10_18.pdf
- Polanco, C. (2014). El Clima y la Satisfacción Laboral en los (as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras.
- Popa, E., Furdui, A. y Edelhauser. Organizational culture vector importante for the performance a company. *Matec*, 20. Recuperado de https://www.matec-conferences.org/articles/mateconf/pdf/2019/39/mateconf_mse2019_07010.pdf
- Prado, C. (2015). Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Rizwan, M., Nazar, K., Nadeem, B., y Abbas, Q. (2016). The impact of workforce diversity towards employee performance: Evidence from banking sector of Pakistan. *American Journal of Marketing Research*, 2(2). Recuperado de <http://files.aiscience.org/journal/article/pdf/70210048.pdf>
- Sayanta, T. y Sandeep, L. (2019). Research ethics in the modern era. *Indian Journal of Dermatology Venereology and Leprology*, 85(4). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/333216873_Research_ethics_in_the_modern_era
- Sedgwick, P. (2014). Spearman's rank correlation coefficient. *BMJ*, 349. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/268986657_Spearman's_rank_correlation_coefficient

- Shulka, S. (2020). *Research Methodology and Statics*. Ahmedabad: Rishit Publications.
- Shunmuga, S. y Selva, A. (2020). Impacto f working environment on job satisfaction of employees. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 6(7). Recuperado de <https://n9.cl/h5pl>
- Skelton, A., Nattress, D. y Dwyer, R. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Jorunal of economics, finance and administrative science*, 25(49). Recuperado de <https://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/695>
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de Ética en Investigación*. Recuperado de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vergara, L (2008). Tesis: *Clima Organizacional y su relación con la eficiencia del Sistema de Abastecimientos* en la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Walid, A., Siti, S., Al-Hussain, A. y Ishaq, I. (2021). Employee Turnover: Causes: Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3). Recuperado de <https://n9.cl/3h3sy>
- Wong, Y. y Wong, y. (2017). The effects of perceived organizational support and affective commitment on turnover intention: A test of two competing models. *Journal of Chinese human resource management*, 8(1). Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JCHRM-01-2017-0001/full/html>
- Wynen, J., Van, W., Mattijs, J. y Deschamps, C. (2019). Linking turnover to organizational performance: the role of process conformance. *Public Management Review*, 21(5). Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2018.1503704?scroll=top&needAccess=true>

- Young, T. (2016). Research Methods in Intercultural Communication. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/316228107_Questionnaires_and_Surveys
- Zhang, Y. (2019). A review of employe turnover influence factor and countermeasure. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Review-of-Employee-Turnover-Influence-Factor-and-Zhang/eb86093791dd7d55daa6c6e0e0146e687236327c#paper-header>

ANEXOS

ANEXO 05 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	m
CLIMA LABORAL	<p>Alles (2005) menciona que: En lo que corresponde al marco teórico, hay que mencionar que el Clima procede de la palabra latina "Clima" que se interpreta como episodios de momentos que identifican un momento o sucesos que acompañan a un individuo.</p>	<p>Se utilizó el cuestionario como instrumento de datos</p>	<p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Resolución de conflictos</p>	<p>Incentivos, promoción y capacitación (Motivación)</p> <p>Trabajo en equipo, desarrollo de directivos, liderazgo pedagógico (Liderazgo) de</p> <p>Trabajo en equipo y desarrollo de directivos. (Resolución de conflictos)</p>	
	<p>Chiavenato (2000) dice que: La rotación del personal se utiliza para</p>	<p>Se utilizó el cuestionario como instrumento de datos</p>	<p>Factores que inciden en la rotación de personal</p> <p>Funcionamiento de equipos de alto desempeño</p>	<p>Causas de la rotación de personal y perfil de selección de personal (factores)</p>	

<p>ROTACIÓN DE PERSONAL</p>	<p>definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de</p> <p>ell0061DS</p>		<p>Mejoras en el funcionamiento de equipos de alto desempeño</p>	<p>Trabajo en equipo y ejecución de actividades (Influencia)</p> <p>Cumplimiento efectivo de actividades (Incidencia)</p>
------------------------------------	---	--	--	---

ANEXO 06 Cálculo del tamaño de la muestra

Población y Muestra:

Población

En la investigación participaron 40 docentes de una institución educativa pública de la Ciudad de Huarmey, entre ellos fueron 23 del sexo femenino y 17 del sexo masculino, el rango de las edades fueron de 23 a 50 años.

Muestra

No se realizó ninguna fórmula para sacar la muestra porque se utilizó a toda la población de docentes.

ANEXO 07 Instrumentos de recolección de datos

Anexo B. Cuestionario Variable 1: Clima laboral

El presente instrumento tiene como propósito obtener información significativa sobre el clima laboral en una institución educativa pública de la Ciudad de Huarney.

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas al tema de la investigación. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X la respuesta que corresponda a su opinión. Solicite ayuda del docente para su diligenciamiento.

Sexo:

Edad:

Variable 1: Clima laboral			
N°	PREGUNTAS	Respuesta	
		Sí	No
Dimensión: Motivación			
1	¿Cuándo ingresó como docente a la institución educativa recibió la inducción correspondiente para reconocer sus funciones?		
2	¿La institución ofrece capacitaciones a los docentes de actualización pedagógica?		
3	¿La institución otorga reconocimientos simbólicos a docentes destacados durante el año escolar?		
4	¿Existe incentivos para los docentes que se destacan laboralmente?		
5	¿El desempeño del docente en la institución es un ítem que permite la promoción de cargo?		
6	¿Existe concurso de plazas docente para ser promovido a puestos y ejercer cargos de gestión educativa		
Variable 1: Clima laboral			
N°	PREGUNTAS	Respuesta	
		Sí	No

Dimensión: Liderazgo			
7	¿Cuándo usted participa en reuniones y hace observaciones relacionadas con los procesos pedagógicos de la institución, estas son tenidas en cuenta?		
8	¿Recibe usted como docente el apoyo de los directivos en las diferentes actividades a realizar durante la jornada laboral?		
9	¿Son asertivas las observaciones de los directivos hacia los docentes en las situaciones problemáticas que se presentan?		
10	¿Son asertivos los directivos en la comunicación con la información transmitida hacia los docentes?		
11	¿En la institución le asignan a los docentes actividades en las cuales ejerce liderazgo autónomo?		
12	¿En su labor como docente en la institución le permite adquirir conocimientos para liderar roles directivos?		
13	¿Puede el docente tomar decisiones de acuerdo a las normatividades sin consultar a sus superiores?		
14	¿El docente es reconocido como líder dentro de la comunidad educativa?		
Dimensión: Resolución de conflictos		Respuestas	
15	¿Se proponen trabajos colaborativos entre otras alternativas con la plana docente para el desarrollo de proyectos o actividades institucionales?		
16	¿Los directivos de la institución son claros y específicos cuando definen los objetivos de trabajo?		
17	¿Tiene usted buena relación laboral con sus directivos y compañeros docentes?		
Variable 1: Clima laboral			
		Respuesta	
N°	PREGUNTAS	Sí	No
18	¿La institución cuenta con un comité de convivencia que aporte a la resolución de conflictos relacionados con los docentes?		
19	¿Participa usted activamente en la resolución de conflictos en el marco de ofrecer calidad en la educación?		

Anexo B. Cuestionario Variable 2: Rotación de personal

Instrucciones:

Lea cuidadosamente el cuestionario.

1. Responda las preguntas del cuestionario marcando con una (X) la opción que mejor se adapte a su criterio considerando las alternativas de respuesta (Si y No).

Agradeciendo su colaboración.

CUESTIONARIO

N°	ÍTEMS	Si	No
1	¿Existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la empresa?		
2	¿Evidencia efectos positivos en la rotación del personal?		
3	¿Evidencia efectos positivos en la rotación del personal?		
4	¿Piensa que el trabajo en equipo mejora su desempeño?		
5	¿Considera que es necesario el trabajo en equipo para adecuada ejecución de las actividades?		
6	¿Ejecuta de manera adecuada su trabajo?		
7	¿Cumple a cabalidad con sus labores?		
8	¿Realizan supervisión constante los jefes para verificar el cumplimiento de las actividades de los empleados?		
9	¿Considera que existe igualdad de trato y sentido de justicia?		
10	¿Toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargo dentro de la empresa?		
11	¿Es arbitraria la decisión de que usted debe asumir algún cargo que poco le agrade?		
12	¿Cree que hay personal ocupando cargos para el cual no poseen adecuado perfil?		
13	¿Le ofrecen la posibilidad de seleccionar el cargo que desea ocupar?		
14	¿Considera necesario que algunos empleados roten en sus cargos?		
15	¿Se crean vicios que generen conflictos cuando algunos empleados permanecen en el mismo cargo por largo tiempo?		

16	¿Es necesaria la capacitación constante a todo el personal directivo sobre liderazgo situacional, manejo de conflictos y trabajo en equipo?		
17	¿Con frecuencia rotan al personal de los cargos que ocupan en la empresa?		
18	¿Considera que el equipo de trabajo posee un alto desempeño?		
19	¿Es necesario implementar acciones para mejorar el desempeño de las funciones de los empleados?		
20	¿Cuándo rotan al personal se presentan situaciones de conflictos?		
21	¿Es frecuente la rotación del personal?		
22	¿Las rotaciones del personal repercuten negativamente en el funcionamiento de la empresa?		
23	¿Considera que se ve afectada las relaciones interpersonales de los empleados?		
24	¿Se requiere de cambios que generen mejoras en el desempeño de las labores de los empleados?		

25	¿Incentivan el trabajo en equipo dentro los grupos de trabajo?		
26	¿Considera usted que la rotación de personal afecta el desarrollo de sus funciones?		
27	¿Considera usted que la rotación de personal genera conflicto en los equipos de trabajo?		
28	¿Se siente cómodo en su equipo de trabajo?		
29	¿Se siente cómodo usted trabajar en equipo?		

ANEXO 08 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Anexo B. Cuestionario Variable 1: Clima laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Motivación													
1	¿Cuándo ingresó como docente a la institución educativa recibió la inducción correspondiente para reconocer sus funciones?			X			X					X		
2	¿La institución ofrece curso o capacitaciones a los docentes de actualización pedagógica?			X				X					X	
3	¿La institución otorga reconocimientos simbólicos a docentes destacados durante el año escolar?			X			X					X		
4	¿Existe incentivos económicos para los docentes que se destacan laboralmente?			X			X					X		
5	¿El desempeño del docente en la institución mejora el clima laboral?			X			X					X		
6	¿Existe concurso de plazas docente para ser promovido a puestos y ejercer cargos de gestión educativa?			X			X					X		

DIMENSIÓN 3: Resolución de conflictos													
15	¿Se proponen trabajos colaborativos entre otras alternativas con la plana docente para el desarrollo de proyectos o actividades institucionales?			X				X				X	
16	¿Los directivos de la institución son claros y específicos cuando definen los objetivos de trabajo?				X				X				X
17	¿Tiene usted buena relación laboral con sus directivos y compañeros docentes?			X				X					X
18	¿La institución cuenta con un comité de convivencia que aporte a la resolución de conflictos relacionados con los docentes?				X			X				X	
19	¿Participa usted activamente en la resolución de conflictos en el marco de ofrecer calidad en la educación?			X					X			X	

Anexo B. Cuestionario Variable 2: Rotación de personal

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD	ED	DA	MA	MD	ED	DA	MA	MD	ED	DA	MA	

	DIMENSIÓN 1: Factores que inciden en la rotación de personal	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)	
1	¿Existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la institución educativa?			X				X				X		
2	¿Evidencia efectos positivos en la rotación del personal?				X			X				X		
3	¿Piensa que el trabajo en equipo mejora su desempeño?			X					X				X	
4	¿Considera que es necesario el trabajo en equipo para adecuada ejecución de las actividades?				X				X				X	
5	¿Ejecuta de manera adecuada su trabajo?			X				X				X		
6	¿Cumple a cabalidad con sus labores?			X				X				X		
7	¿Realizan supervisión constante los directores para verificar el cumplimiento de las actividades de los docentes?				X				X				X	
8	¿Considera que existe igualdad de trato y sentido de justicia?			X				X				X		

9	¿Toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargo dentro de la institución educativa?			X				X				X	
10	¿Es arbitraria la decisión de que usted debe asumir algún cargo que poco le agrade?				X			X				X	
11	¿Cree que hay personal ocupando cargos para el cual no poseen adecuado perfil?			X				X				X	
12	¿Le ofrecen la posibilidad de seleccionar el cargo que desea ocupar?			X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Funcionamiento de equipos de alto desempeño												

13	¿Considera necesario que algunos empleados roten en sus cargos?			X				X				X	
14	¿Se crean vicios que generen conflictos cuando algunos empleados permanecen en el mismo cargo por largo tiempo?				X			X				X	
15	¿Es necesaria la capacitación constante a todo el personal directivo sobre liderazgo situacional, manejo de conflictos y trabajo en equipo?			X				X				X	
16	¿Con frecuencia rotan al personal de los cargos que ocupan en la institución educativa?			X				X				X	
17	¿Considera que el equipo de trabajo posee un alto desempeño?				X			X				X	
18	¿Es necesario implementar acciones para mejorar el desempeño de las funciones de los empleados?			X				X				X	
13	¿Cuándo rotan al personal se presentan situaciones de conflictos?			X				X				X	

	DIMENSIÓN 3: Mejoras en el funcionamiento de equipos de alto desempeño											
20	¿Es frecuente la rotación del personal?			X				X				X
21	¿Las rotaciones del personal repercuten negativamente en el funcionamiento de la institución educativa?				X				X			X
22	¿Considera que se ve afectada las relaciones interpersonales de los empleados?			X				X				X
23	¿Se requiere de cambios que generen mejoras en el desempeño de las labores de los empleados?				X				X			X
24	¿Incentivan el trabajo en equipo dentro los grupos de trabajo?			X				X				X
25	¿Considera usted que la rotación de personal afecta el desarrollo de sus funciones?				X				X			X
26	¿Considera usted que la rotación de personal genera conflicto en los equipos de trabajo?			X				X				X
27	¿Se siente cómodo en su equipo de trabajo?			X				X				X
28	¿Se siente cómodo usted trabajar en equipo?			X				X				X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:
Mg. Lozano Cabanillas Alfredo Giovanne

DNI: 32769813

Especialidad del validador: Maestro en Educación con
mención en Docencia y Gestión Educativa.



The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS' around the perimeter and 'Alfredo G. Lozano Cabanillas' in the center, with 'Docente' written below the name.

Anexo B. Cuestionario Variable 1: Clima laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Motivación													
1	¿Cuándo ingresó como docente a la institución educativa recibió la inducción correspondiente para reconocer sus funciones?				X				X					X
2	¿La institución ofrece curso o capacitaciones a los docentes de actualización pedagógica?				X				X					X
3	¿La institución otorga reconocimientos simbólicos a docentes destacados durante el año escolar?				X				X					X
4	¿Existe incentivos económicos para los docentes que se destacan laboralmente?				X				X					X
5	¿El desempeño del docente en la institución es un ítem que permite la promoción de cargo?				X				X					X
6	¿Existe concurso de plazas docente para ser promovido a puestos y ejercer cargos de gestión educativa?				X				X					X

DIMENSIÓN 3: Resolución de conflictos												
15	¿Se proponen trabajos colaborativos entre otras alternativas con la plana docente para el desarrollo de proyectos o actividades institucionales?			X				X				X
16	¿Los directivos de la institución son claros y específicos cuando definen los objetivos de trabajo?			X				X				X
17	¿Tiene usted buena relación laboral con sus directivos y compañeros docentes?			X				X				X
18	¿La institución cuenta con un comité de convivencia que aporte a la resolución de conflictos relacionados con los docentes?			X				X				X
19	¿Participa usted activamente en la resolución de conflictos en el marco de ofrecer calidad en la educación?			X				X				X

Anexo B. Cuestionario Variable 2: Rotación de personal

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
----	--------------------	-------------	--	--	--	------------	--	--	--	----------	--	--	--	------------

Nº	DIMENSIÓN 1: Factores que inciden en la rotación de personal	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
1	¿Existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la empresa?				X				X				X	
2	¿Evidencia efectos positivos en la rotación del personal?				X				X				X	
3	¿Piensa que el trabajo en equipo mejora su desempeño?				X				X				X	
4	¿Considera que es necesario el trabajo en equipo para adecuada ejecución de las actividades?				X				X				X	
5	¿Ejecuta de manera adecuada su trabajo?				X				X				X	
6	¿Cumple a cabalidad con sus labores?				X				X				X	
7	¿Realizan supervisión constante los jefes para verificar el cumplimiento de las actividades de los empleados?				X				X				X	
8	¿Considera que existe igualdad de trato y sentido de justicia?				X				X				X	
9	¿Toman en cuenta sus habilidades y destrezas para ocupar cargo dentro de la empresa?				X				X				X	
10	¿Es arbitraria la decisión de que usted debe asumir algún cargo que poco le agrade?				X				X				X	

11	¿Cree que hay personal ocupando cargos para el cual no poseen adecuado perfil?				X				X				X	
12	¿Le ofrecen la posibilidad de seleccionar el cargo que desea ocupar?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Funcionamiento de equipos de alto desempeño													

13	¿Considera necesario que algunos empleados roten en sus cargos?				X				X				X	
14	¿Se crean vicios que generen conflictos cuando algunos empleados permanecen en el mismo cargo por largo tiempo?				X				X				X	
15	¿Es necesaria la capacitación constante a todo el personal directivo sobre liderazgo situacional, manejo de conflictos y trabajo en equipo?				X				X				X	
16	¿Con frecuencia rotan al personal de los cargos que ocupan en la empresa?				X				X				X	
17	¿Considera que el equipo de trabajo posee un alto desempeño?				X				X				X	
18	¿Es necesario implementar acciones para mejorar el desempeño de las funciones de los empleados?				X				X				X	
13	¿Cuándo rotan al personal se presentan situaciones de conflictos?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Mejoras en el funcionamiento de equipos de alto desempeño													
20	¿Es frecuente la rotación del personal?				X				X				X	

21	¿Las rotaciones del personal repercuten negativamente en el funcionamiento de la empresa?				X				X				X	
22	¿Considera que se ve afectada las relaciones interpersonales de los empleados?				X				X				X	
23	¿Se requiere de cambios que generen mejoras en el desempeño de las labores de los empleados?				X				X				X	
	¿Incentivan el trabajo en equipo dentro los grupos de trabajo?				X				X				X	
24														
25	¿Considera usted que la rotación de personal afecta el desarrollo de sus funciones?				X				X				X	
26	¿Considera usted que la rotación de personal genera conflicto en los equipos de trabajo?				X				X				X	
27	¿Se siente cómodo en su equipo de trabajo?				X				X				X	
28	¿Se siente cómodo usted trabajar en equipo?				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. CPCC. Carlos A. Rosales Enriquez DNI: 44798519

Especialidad del validador: Contabilidad, Finanzas, Negocios Internacionales e Investigación

23 de julio de 2020

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored surface. The signature is stylized and appears to read 'Rosales'. Below the signature, there is a dashed horizontal line.

Anexo B. Cuestionario Variable 1: Clima laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Motivación													
1	¿Cuándo ingresó como docente a la institución educativa recibió la inducción correspondiente para reconocer sus funciones?				x			x					x	
2	¿La institución ofrece curso o capacitaciones a los docentes de actualización pedagógica?	x					x			x				
3	¿La institución otorga reconocimientos simbólicos a docentes destacados durante el año escolar?				x				x				x	¿La institución educativa otorga premios y estímulos a los profesores que destacan durante el año escolar?
4	¿Existe incentivos económicos para los docentes que se destacan laboralmente?	x				x				x				¿Considera que el incentivo económico es una justa retribución

															económica por las labores Desempeñadas?
5	¿El desempeño de docente en la institución es un ítem que permite la promoción de cargo?	x					x					x			¿El desempeño del docente en la institución educativa debe permitir la promoción de cargo?
6	¿Existe concurso de plazas docente para ser promovido a puestos y ejercer cargos de gestión educativa?	x					x					x			¿El concurso para evaluación de ascenso debe comprender la evaluación de la idoneidad profesional del profesor?
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo														
7	¿Cuándo usted participa en reuniones o hace observaciones relacionadas con los procesos pedagógicos de la institución, estas son tenidas en cuenta?		x					x					x		
8	¿Recibe usted como docente el apoyo de los directivos en las diferentes actividades a realizar durante la jornada laboral?					x					x			x	
9	¿Son asertivas las observaciones de los directivos hacia los docentes en las situaciones problemáticas que se presentan?		x										x		
10	¿Son asertivos los directivos en la comunicación con la información transmitida hacia los docentes?		x										x		
11	¿En la institución le asignan a los docentes actividades en las					x								x	¿En la institución educativa deben asignar los

	cuales ejerce liderazgo autónomo?													profesores actividades en las cuales ejerce liderazgo y autonomía?
12	¿En su labor como docente en la institución educativa le permiten adquirir conocimientos para liderar roles directivos?				x				x				x	
13	¿Puede el docente tomar decisiones de acuerdo a las normatividades sin consultar a sus superiores?				x				x				x	
14	¿El docente es reconocido como líder dentro de la comunidad educativa?		x					x				x		¿El director distribuye el liderazgo escolar en la institución educativa?
	DIMENSIÓN 3: Resolución de conflictos													
15	¿Se proponen trabajos colaborativos entre otras alternativas con la plana docente para el desarrollo de proyectos o actividades institucionales?				x				x				x	
16	¿Los directivos de la institución son claros y específicos cuando definen los objetivos de trabajo?				x				x				x	
17	¿Tiene usted buena relación laboral con sus directivos y compañeros docentes?				x				x				x	
18	¿La institución cuenta con un comité de convivencia que aporte a la resolución de conflictos relacionados con los docentes?				x				x				x	
19	¿Participa usted activamente en la resolución de conflictos en el marco de ofrecer calidad en la educación?				x				x				x	

Anexo B. Cuestionario Variable 2: Rotación de personal

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Factores que inciden en la rotación de personal													
1	¿Existe una adecuada comunicación entre el personal que labora en la empresa?				x				x				x	¿Evidencia que existe una adecuada comunicación entre el personal persona docente y directivos en la institución educativa?
2	¿Evidencia efectos positivos en la rotación del personal?				x				x				x	
3	¿Piensa que el trabajo en equipo mejora su desempeño?													
4	¿Considera que es necesario el trabajo en equipo para adecuada ejecución de las actividades?													
5	¿Los trabajos que me encomiendan, los suelo entregar a tiempo y de manera responsable a quien me los solicita?				x				x				x	
6	¿Cumple a cabalidad con sus labores?													
7	¿Realizan supervisión constante los jefes para verificar el cumplimiento de las actividades de los empleados?	x					x				x			¿Realiza el monitoreo permanente el personal directivo para verificar el

16	¿Con frecuencia rotan al personal de los cargos que ocupan en la empresa?		x				x				x			
17	¿Considera que el equipo de trabajo posee un alto desempeño?													
18	¿Es necesario implementar acciones para mejorar el desempeño de las funciones de los empleados?				x				x				x	
13	¿Cuándo rotan al personal se presentan situaciones de conflictos?	x						x			x			¿Recibiste la inducción adecuada para sentirte parte de la institución educativa?
	DIMENSIÓN 3: Mejoras en el funcionamiento de equipos de alto desempeño													
20	¿Es frecuente la rotación del personal?		x					x				x		Se repite en ítem 16
21	¿Las rotaciones del personal repercuten negativamente en el funcionamiento de la empresa?		x					x				x		
22	¿Considera que se ve afectada las relaciones interpersonales de los empleados?				x				x				x	
23	¿Se requiere de cambios que generen mejoras en el desempeño de las labores de los empleados?				x				x				x	
24	¿Incentivan el trabajo en equipo dentro los grupos de trabajo?				x				x				x	
25			x					x				x		

	¿Considera usted que la rotación de personal afecta el desarrollo de sus funciones?													
26	¿Considera usted que la rotación de personal genera conflicto en los equipos de trabajo?				x					x			x	¿Considera usted que la rotación interna de personal docente afecta el trabajo en equipos?
27	¿Se siente cómodo en su equipo de trabajo?				x					x			x	
28	¿Se siente cómodo usted trabajar en equipo?		x					x				x		

Observaciones:

Mejorar la redacción de los ítems, lo resaltado con color azul queda, después de corregir el instrumento será aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

CALDERON MARREROS, JORGE PERVIS
DNI: 32857707

Especialidad del validador: Mag. Docencia y Gestión Educativa



Jorge Pervis Calderón Marreros

DNI 32857707

ANEXO 10 BASE DE DATOS

Objetos	Deseo	METODOLOGIA					LIDERAZGO						RESOLUCION DE CONFLICTOS						FACTORES QUE INCIDEN EN LA ROTACION DE PERSONAL											
		CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	RP1	RP2	RP3	RP4	RP5	RP6	RP7	RP8	RP9
1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1
2	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	
3	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	
5	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	2	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	
7	2	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	
8	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	
9	2	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
10	2	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
11	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
12	2	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	
13	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	
16	2	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	
17	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	
18	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	
19	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	
20	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	
21	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
22	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	
23	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
24	2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
25	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	
26	2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	
27	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
28	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	
29	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
30	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	
31	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
33	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	
34	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
35	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	
36	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
37	2	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	
38	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	
39	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	

Anexo 11 Artículo Científico

1. **TÍTULO** : Clima laboral y Rotación de personal en docentes de una institución educativa de Huarmey, 2020
2. **AUTORA**: Larisa Abiagutt Reyes Huerta.

Correo electrónico: reyeshuerta.0805@gmail.com

3. RESUMEN

Esta investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación de clima laboral y rotación de personal a modo de correlación, en los docentes de una Institución Educativa Pública de la Ciudad de Huarmey. La población estuvo comprendida por 40 docentes. Se utilizó un diseño no experimental transversal correlacional, así mismo se utilizó el cuestionario de clima laboral y rotación de personal. Los resultados revelaron que es negativa moderada es decir a mejor clima laboral, menor rotación de personal o mal clima laboral, mayor rotación de personal. Además, el p-valor (0,020) es menor a 0,05 por lo cual rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa moderada es significativa.

PALABRAS CLAVE Clima laboral y Rotación de personal

4. ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between work climate and staff turnover as a correlation, in the teachers of a Public Educational Institution of the City of Huarmey. The population was comprised of 40 teachers. A non-experimental cross-correlational design was used, as well as the questionnaire on work climate and staff turnover. The results revealed that it is a moderate negative, that is to say, a better work environment, less staff turnover or a bad work environment, higher staff turnover.

Furthermore, the pvalue (0.020) is less than 0.05, thus rejecting the null hypothesis, that is, the moderate negative correlation is significant. Keywords: Labor climate and Staff turnover

5. INTRODUCCIÓN

Actualmente la investigación del clima laboral y rotación de personal es de gran importancia por lo que apunta a un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, y así de esta manera se pueda llegar a un aumento de productividad, enfocándose en el personal.

Investigaciones anteriores mencionan que existe un alto compromiso laboral conduce a una disminución voluntaria Rotación. Los trabajadores altamente comprometidos exhiben comportamientos y desempeño de mayor calidad. La evidencia sugiere que tener empleados comprometidos resulta en una mayor rentabilidad, rentabilidad de los accionistas, productividad y satisfacción del cliente .Los trabajadores son la fuente crucial de una entidad de competitividad constante ventaja. Por lo tanto, se requiere que las organizaciones creen y mantengan a largo plazo relaciones con este recurso y para asegurar una mayor participación en el mercado. Esta tesis tiene como objetivo identificar los factores que influyen en la rotación del personal.

6. MARCO TEÓRICO

Ambos autores realizaron una comparativa en cuanto a la relación del clima laboral y rotación de personal en instituciones educativas públicas y privadas.

De acuerdo con Caligiori y Díaz (2003) la investigación se centró en analizar el clima laboral e institucional en las organizaciones. El estudio que realizó uno de los autores fue el cualitativo de tipo descriptivo transversal. Mientras que su investigación se centró en el descriptivo correlacional, Los resultados que obtuvieron fueron que el clima laboral no solo influye en el desarrollo de gestión

pedagógica, sino que también en el proceso de aprendizaje (Guevara, 2011).

7. METODOLOGÍA

Esta investigación es de diseño descriptivo correlacional, porque busca identificar las propiedades, las características de la población aplicada a un análisis determinado y su finalidad del estudio es conocer el grado de relación que existe entre ambas variables. En cuanto al tipo de investigación se utilizó de tipo básica. De acuerdo con Carrasco (2005) esta investigación parte de la profundización de las teorías científicas

Asimismo, en cuanto al diseño de investigación, de acuerdo con Hernández et al, (2014) es no experimental, transversal correlacional.

8. RESULTADOS

Tabla 1. Prueba de hipótesis de la correlación entre clima laboral y rotación de personal

Rho de Spearman		Rotación de personal
Clima Laboral	Coefficiente de correlación	-,567*
	p-valor	,020
	N	40

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla 1 se tiene que la correlación (-0,567) entre clima laboral y rotación de personal es negativa moderada, (a mejor clima laboral, menor rotación de personal o mal clima laboral, mayor rotación de personal), además el p-valor (0,020) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa moderada es significativa.

9. DISCUSIÓN

En la presente investigación se determinó la relación entre el clima laboral y rotación de personal (Tabla 1), en lo que se puede ver que existe una relación inversa, eso nos indica que si hay un mejor clima laboral menor rotación de personal que presenten los docentes de la institución educativa.

Así mismo se puede comparar con el aporte de Hall (1996) "El Clima Laboral constituye a un conjunto de factores del medio laboral, captado directa o indirectamente por los trabajadores y se supone una fuerza que se asocia con la conducta del individuo". Es por ello que a mayor clima laboral en el centro de trabajo y menor sea la rotación de personal será más eficaz el desempeño entre los trabajadores.

Se determinó los niveles de clima laboral (Tabla 2), en donde se puede observar el nivel que predomina es regular con 75% (30), ya que los docentes se relacionan con facilidad y por ende se encuentran en un mejor ambiente laboral, pero actualmente las relaciones interpersonales que tenían con sus colega se ha visto afectado por la situación que se está viviendo, el manejo de las plataformas virtuales, y el poco contacto que se tiene físicamente con sus compañeros ha decaído el clima de trabajo afectando de esta manera el ambiente que tenían antes, por ende la mayoría de los docentes manifiestan que el clima laboral en el que se encuentran actualmente es regular por las deficiencias que tienen, y esto se evidencia en el presente estudio realizado por Vergara (2008) titulado "Clima laboral y rotación de personal. El caso de las instituciones educativas "se realizó en el sector de la educación de Ghana y trató de

identificar componentes del clima laboral que más contribuyen al nivel de rotación laboral entre los empleados. El estudio. Los factores encontrados que más afectan la rotación de trabajo son los estresores externos y la búsqueda de más reclutación organizacional.

10. CONCLUSIONES

Primero: En los resultados de la correlación de clima laboral y rotación de personal se puede evidenciar que hay una relación negativa moderada además el p-valor (0,020) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación negativa moderada es significativa.

Segundo: En los niveles de clima laboral predomina el nivel regulares decir que el 75% (30) docentes de la institución educativa de la ciudad de Huarmey opinan que el clima laboral es regular, luego el 22,5% (9) indican que el clima laboral es malo y solo 2,5% (1) muestran que el clima es bueno.

Tercero: Por otro lado, en los niveles de rotación de personal se tiene que el

80% (32) de los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Huarmey opinan que la rotación de personal es regular, luego el 15% (6) indican que la rotación de personal es alta y el 5% (2) establecen que nivel es bajo.

11. REFERENCIAS

- Caligiori y Díaz., Cuauhtémoc; Valverde A., Gorjup T. (2013), *Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española. De la teoría a la práctica Contaduría y Administración*, vol. 58, núm. 1, Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos
- Guevara, R (2011). *Clima laboral. Recursos humanos en las instituciones*, (tesis de maestría). Universidad Nacional de Piura. Piura.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptsita, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall.
- Vergara, L (2008). Tesis: *Clima Organizacional y su relación con la eficiencia del Sistema de Abastecimientos* en la Universidad Nacional de Cajamarca.

**Anexo N°12: Declaración jurada de autoría y
autorización para la publicación del artículo científico**



**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, LARISA ABIAGUTT REYES HUERTA, estudiante del Programa Académico de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, identificado con DNI 72679838, con el artículo denominado **“Clima Laboral y Rotación de personal en Docentes de una Institución Educativa Pública de la Ciudad de Huarney, 2020”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 04 de noviembre del 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Larisa Reyes', written over a horizontal line.

DNI: 72679838

Nombres y apellidos: Larisa Abiagutt Reyes Huerta