



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Influencia del Clima Organizacional en la Rotación de Personal de una
Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Sanchez Majin, Felipe (orcid.org/0000-0001-9428-2480)

ASESOR:

Mg. Fabián Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para mis hijos Sherly, Alexis, Tenyei y Luana, mis tesoros y motivo de seguir abriendo camino de superación cada día; para Doris, mi amor y compañera de vida quienes me llenaron de ánimo y valor para culminar mis metas trazadas en mis estudios.

Agradecimiento

Agradecimiento infinito a los docentes por compartir sus sabias enseñanzas en esta etapa de estudio; y a mi asesor de investigación Mg. Lenin Enrique Fabián Rojas, por haber tenido la paciencia de poder absolver siempre las dudas planteadas para esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Frecuencia de variables</i>	21
Tabla 2	<i>Prueba bondad Chi cuadrado</i>	21
Tabla 3	<i>Correlación de variables en estudio</i>	22
Tabla 4	<i>Frecuencia correlación de variables con distribución ordinal</i>	22
Tabla 5	<i>Coeficiente ajuste modelo de variables en la hipótesis general.</i>	23
Tabla 6	<i>Coeficientes pseudo R cuadrado</i>	23
Tabla 7	<i>Estimaciones parámetros regresión logística ordinal</i>	24
Tabla 8	<i>Coeficientes ajuste modelos de las variables</i>	24
Tabla 9	<i>Prueba Chi cuadrado comprobación modelo regresión</i>	25
Tabla 10	<i>Coeficientes pseudo R cuadrado</i>	25
Tabla 11	<i>Estimaciones de parámetros</i>	26
Tabla 12	<i>Coeficientes ajuste modelos de variables</i>	26
Tabla 13	<i>Prueba Chi cuadrado, comprobación modelo regresión Logístico.</i>	27
Tabla 14	<i>Coeficientes pseudo R cuadrados,</i>	27
Tabla 15	<i>Estimaciones parámetros regresión logística ordinal comprobación hipótesis específica 2</i>	28
Tabla 16	<i>Coeficiente ajuste modelos variables hipótesis específica</i>	28
Tabla 17	<i>Prueba Chi cuadrado comprobación modelo regresión logístico</i>	29
Tabla 18	<i>Coeficientes pseudo R cuadrado verificación predicción</i>	29
Tabla 19	<i>Estimaciones de parámetros regresión logística ordinal</i>	30
Tabla 20	<i>Coeficientes ajuste modelos de variables</i>	30
Tabla 21	<i>Prueba Chi cuadrado, comprobación modelo regresión logístico</i>	31
Tabla 22	<i>Coeficientes pseudo R cuadrados</i>	31

Tabla 23	<i>Estimaciones parámetros regresión logística ordinal</i>	32
Tabla 24	<i>Coeficientes de ajuste modelos</i>	33
Tabla 25	<i>Prueba Chi cuadrado comprobación modelo de regresión logístico</i>	33
Tabla 26	<i>Coeficientes pseudo R cuadrado</i>	33
Tabla 27	<i>Estimaciones de parámetros regresión logística ordinal</i>	34

Índice de figuras

Figura 1 Frecuencia variables de estudio Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022. Anexo 2

Resumen

En un escenario de una municipalidad provincia de la Región Ucayali se propuso como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en la rotación de personal. Tipo de investigación básico, enfoque cuantitativo no experimental, transversal, correlacional causal, con una muestra de población de 183 trabajadores. Analizando datos. con regresión logística ordinal para determinar la influencia de las variables en estudio y sus dimensiones. Se concluyó. Que existe influencia significativa entre las dos variables en estudio teniendo el nivel de significancia es menor a 0.05%, con una correlación moderada de 0,359, respectivamente.

Palabra clave: Clima organizacional, estructura orgánica, liderazgo, comunicación, trabajadores de municipalidad.

Abstract

In a scenario of a provincial municipality of the Ucayali Region it was proposed as a general objective to determine the influence of the organizational climate on personnel turnover. Type of basic research, non-experimental, cross sectional, causal correlational, quantitative approach with a population sample of 183 workers. Analyzing data. With ordinal logistic regression to determine the influence of the variables under study and their dimensions. It concluded. That there is a significant influence between the two variables under study having a significance level of less than a level 0.05%, with a moderate of correlation 0.359, respectively.

Keywords: Organizational climate, organizational structure, leadership, communication, municipal workers.

I. INTRODUCCIÓN

La nueva tendencia a nivel mundial, han reconocido el capital más valioso con que cuenta una organización, empresa son sus recursos humanos, que requiere cambios sustancial para seguir manteniendo en el mercado y/o para prestar bienes o servicios a sus usuarios ya sea grande o pequeña es su gente que trabaja para ellos, desde la jerarquía baja hasta la más alta deben ser reconocidos, estos logros hacen que las empresas traspasen fronteras hoy en día, con un clima organizacional que responde a las necesidades y expectativas de sus trabajadores.

Asimismo, en toda organización con un clima desfavorable a su favor, estará disminuido su potencial de atención con otras que sí lo cuentan con un clima favorable, por consiguiente, atenderán mejor a sus clientes.

Revisando las cifras a nivel internacional en México, según Inegi (2016), el clima laboral es una alerta en rojo, existiendo insatisfacción del 88%, un 12% están satisfechos, evidenciando poco interés sobre esta materia en estos últimos años, el 2016, 121 mil 385 trabajadores dejaron su centro de labores por pésimas condiciones de trabajo.

En Colombia 130 mil trabajadores de 140 empresas, un estudio arrojó el 13% están satisfechos en su trabajo, el 24% están insatisfechos, un 63% simplemente no opinaron, se nota un mal ambiente laboral. Pastori, (2018).

Asimismo, Perú, se ha visto incrementar problemas de corrupción de los sectores públicos del país según Transparencia Internacional(2021) se encuentra en la posición número 105, de los 180 del ranking de corrupción gubernamental, percibiendo de parte de la ciudadanía corrupción enquistada en el sector público.

Una encuesta de Aptitus(2018), indica el 86% de peruanos, están convencidos a dejar sus puestos de trabajos por desempeñar sus labores en un clima institucional no adecuado. El 81% mencionan que el clima institucional es indispensable en toda empresa, institución y/u organización.

En las zonas rurales, las municipalidades Provinciales de frontera existen baja recaudación de sus ingresos propios y por ende refleja el bajo sueldo que percibe un trabajador municipal, un estudio realizado en Curgos- La Libertad, el

63.16 % de colaboradores están insatisfechos con el pago, un 5.26% indican que no existe una buena comunicación, el 63.16% no existe clima laboral positivo. Reyes, (2018).

Atalaya es una provincia de Región Ucayali, una Municipalidad Provincial del mismo nombre; con sus cuatro distritos: Raimondi, Tahuania, Yurua y Sepahua, Teniendo como capital la ciudad de Atalaya, con los ríos que lo cobija: Tambo, el Urubamba y el río Ucayali. Con un territorio que abarca con 38,924.43 Km².. Cuenta con 350 colaboradores, distribuidos en 10 gerencias y sub gerencias, con personal contratado con diferentes regímenes laborales.

Para la descripción del problema: La determinación del clima organizacional en una institución pública como la Municipalidad con alta rotación de personal es un problema complejo, está influenciado en indicadores como ambiente de trabajo, carga laboral, nivel de remuneración, estructura organizacional, procesos organizativos, liderazgo, motivación, comunicación. Por lo mencionado el problema es complejo en una institución que brinda servicios a la ciudadanía y a los vecinos con una alta rotación de personal el ambiente se pone tenso entre el personal interno y externo, estos comportamientos pueden incidir en el medio ambiente laboral.

Para las instituciones públicas y privadas la alta rotación de personal problema recurrente en las instancias correspondientes y no son atendidos a pesar de traer efectos negativos en el ambiente laboral.

Las ganas de trabajo y aportes hacia la organización son primordiales para los trabajadores, sino las características individuales que esto trae consigo dentro del ambiente del entorno laboral y que puede contagiar a los demás miembros de la organización.

En una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, se requiere contar con personal capacitado, motivado y con ganas de superación, para dar calidad de atención a la ciudadanía que se acerca todos los días para recibir el servicio que brinda la institución.

Haciendo análisis de los diferentes autores se aborda las siguientes interrogantes para nuestro Problema General: ¿Cómo influye el clima

organizacional en la rotación de personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022? Y como Problema Especifico se plantea: ¿Cómo influye la estructura organizacional en la rotación de personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022?, ¿Cómo influye los procesos organizacionales en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022?, ¿Cómo influye el liderazgo en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022?, ¿Cómo influye la motivación en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022? ¿Cómo influye la comunicación en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022?.

Se justifica metodológicamente, permitiendo sistematizar información recogida de la investigación y medir las percepciones y actitudes de las personas en cuanto a las variables en estudio y sus dimensiones. Asimismo, los resultados de esta investigación servirá como insumo para otros estudios y elaboración de propuesta de ordenanzas y guías que permitirá regular el funcionamiento y procesos de gestión en una municipalidad que brinda servicios a la ciudadanía.

Para la justificación práctica, servirá a los beneficiarios directos e indirectos: el primero que son los colaboradores y lo segundo la población, es así que la investigación pretende identificar que el clima establecido en la institución Municipal si tiene alto implicancia en la rotación del personal. Esta investigación le servirá a la comuna provincial poder medir el estado de la situación al clima laboral que brinda y asumir mayor compromiso con sus trabajadores.

Para la justificación teórica: la investigación permitirá mejores estrategias para el desarrollo de la organización, adecuar nuevos instrumentos de gestión, estructura organizativa. Esta investigación queda para la institución como un documento de referencia para otras instituciones. Es la que sustenta nuestra investigación

Para este estudio planteando como Objetivo General: Determinar la influencia del clima organizacional en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022, como Objetivos Específicos: (a) Determinar la influencia de estructura organizacional en la rotación de personal de una

Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022; (b) Determinar la influencia de los procesos organizacionales en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022; (c) Determinar la influencia del liderazgo de los jefes en la rotación de personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022; (d) Determinar la influencia de la motivación en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022, (e) Determinar la influencia de la comunicación en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022.

Se formuló la Hipótesis General; Existe influencia del clima organizacional en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022; Así mismo se tuvieron como Hipótesis Específico; (a) Existe influencia de la variable estructura organizacional en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022; (b) Existe influencia de la variable procesos organizacionales en la rotación de personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022; (c) Existe influencia de la variable liderazgo en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022; (d) Existe influencia de la variable motivación en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022. (e) Existe influencia de la variable comunicación en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La influencia del clima organizacional en la rotación del personal ha sido un problema frecuente de tipo psicosocial en estos últimos tiempos en las organizaciones, asociado a la conducta y percepción del trabajador. Para el levantamiento de información de fuentes secundarias se han encontrado algunas publicaciones de revistas, artículos, investigaciones de tesis referentes al presente estudio.

Los antecedentes nacionales que hablan sobre el estudio refieren:

Chunga (2017) cuyo objetivo si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral. Metodología de tipo no experimental, diseño descriptivo y correlacional con un muestreo de 36 trabajadores. Resultados una correlación positiva muy alta y significativa entre las variables

Díaz (2017) cuyo objetivo si existe relación del Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra-2016, metodología hipotético-deductivo, población 274, trabajadores. Resultados resaltan el buen clima laboral existente entre las variables

Cercado y Gonzales (2017) cuyo objetivo determinar la relación entre el clima y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Martín Tarapoto (2016. Metodología descriptiva correlativa no experimental, muestra de 101 trabajadores. Resultados hay correlación positiva entre la dimensión personal y satisfacción laboral.

Soto (2017) cuyo objetivo determinar si había influencia del clima organizacional en la rotación de personal de la empresa Atento, la metodología es aplicada, El diseño No experimental, transversal, el nivel explicativo causal; con un muestreo de 150 participantes. Se concluye que sí existía influencia del clima organizacional en la rotación de personal de la empresa Atento.

Según Reyes (2018) cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción del personal de la Municipalidad Distrital de Curgos, Trujillo, metodología explicativo transversal, con una población de 38 trabajadores, como resultado, están de acuerdo con la remuneración que reciben y la comunicación con sus trabajadores

En el contexto internacional se tiene Guevara (2018) cuyo objetivo determinar, si el “clima organizacional”, influye sobre la satisfacción laboral. en los

colaboradores administrativos de la municipalidad de Chiquimula .Quezaltepeque y Esquipula. Metodología de tipo análisis descriptivo inferencial, correlacional, Resultados obteniendo un grado de correlación de 0.814 “positiva alta”.

Villadiego y Alzate (2017) analizaron el clima organizacional y su asociación con lo laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum y Logísticas. Metodología descriptiva, diseño cuantitativo No experimental. Muestra de 8 personas. Resultados el 75% de personal refleja dificultad en el liderazgo y relación con la organización.

Macario (2018) el objetivo determinar la rotación de personal y el clima organizacional en colaboradores de una importadora y distribuidora de vidrios; metodología de tipo descriptiva, diseño cuantitativo, población de 37 colaboradores, resultado que la rotación de personal y el clima organizacional son sanos. Existiendo algunas falencias por mejorar empleando estrategias para la interrelación con los trabajadores, creando estímulo para los trabajadores.

Umaña y Pavón (2017) cuyo objetivo Conocer el nivel de percepción sobre el clima organizacional y laboral que tiene el personal docente de la Escuela de Computación y Comercio Silvano Matamoros Managua la metodología, enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo - explicativo con muestra total 14 trabajadores Resultados: La percepción del Clima, es de distanciamiento mayormente y de aliento, optimista y alegría, medianamente.

Alfonso, et..al (2020), cuyo Objetivo de Describir la percepción del clima organizacional en el personal administrativo de la Fundación Universitaria Unisangil - Sede San Gil, Población de 92 personas; la metodología de tipo cuantitativo, enfoque descriptivo, transversal, resultados el clima organizacional es positivo “Bueno” y “Excelente”, generando un clima laboral óptimo.

Las teorías que se sostiene esta investigación, en cuanto a clima organizacional según Melgar, (2006) citado por Umaña y Pavón (2017) “Como el grupo de cesaciones de los elementos prácticamente establecidos de la organización, influyentes en las emociones y el accionar de los trabajadores”. (p,120).

Chiavenato (2011) “esta intrínsecamente relacionado en la línea de motivación de los subordinados. Fortaleciendo el bienestar, sacrificio, entrega,

colaboración, etc. Asimismo, cuando existe desánimo, no existe las expectativas en satisfacer las necesidades, conllevando al desgaste emocional, por ciclos de decaimiento, desánimo, contentamiento” (p. 58)

En cuanto el clima de una organización esté estable, mejor será el rendimiento de los miembros de la misma; de lo contrario cuando el clima este inestable los miembros de la organización estarán inmersos en una depresión, insatisfacción, desmotivados tendrán menos rendimiento en la productividad de la empresa y por lo tanto requiere que la empresa tendrá que identificar los motivos que causa el desánimo de los trabajadores de la empresa.

Umaña y Pavón (2017), determinan resaltando las siguientes características:

Las peculiaridades del lugar donde se trabaja y los medios ambientes son vistos directos o indirectamente por los colaboradores, esta manera de comportarse disminuye el ambiente laboral, que es una variable que interviene conectándose interrelacionalmente en la estructura organizacional y en el accionar del ser humano y las cualidades organizacionales siempre quedan, no son iguales se varían de una institución a otra y de un área a otra dentro de una misma institución.

El clima en interrelación con las estructuras y cualidades organizativas, trabajadores que la integran una interrelación dinámica. (p 24).

Existen varias teorías en el estudio del clima organizacional de los cuales tenemos:

Para Brunet (2011) el clima es:

La razón de captación de bondades institucionales sitúa el clima como un abanico de particularidades que son apreciados de una institución y/o de sus secciones que pueden ser resumidos en el sentido de la forma en la que la institución y/o sus secciones manifiestan con sus trabajadores. (p,16)

El clima tiene características que conforma el medio ambiente interno del cual depende percepción directa o indirecta que posee el trabajador, es un determinante activo que cambia la aptitud, expectativas y comportamiento de las personas.

Likert, citado por Chunga (2018) Likert, "Un representante que ha estudiado mucho el Clima Organizacional, y muchos investigadores descansan sus estudios sobre su teoría en fase de causa y efecto. mencionando que existe la relación en la motivación y el clima. Están estrechamente relacionados" (p. 26)-

Likert establece que la reacción de los trabajadores viene directamente influida por el comportamiento de los jefes y las condiciones organizacionales y las reacciones serán percibidos por los administrados. Esta teoría del clima y/o de sistema organizacional permite visualizar las causas y efectos y analizar las variables que constituyen los estudios; también es importante mencionar que cuando se habla de la teoría de clima de Likert tiene estrecha relación con el estudio del liderazgo porque constituye uno de los elementos que explica el clima.

Likert presenta variables determinantes para estudiar la organización e inciden en el mirar individual de clima organizacional como sigue.

Variables causales: son variables independientes, que dan directrices para que puedan encaminar en la búsqueda de resultados de parte de una organización. Como sub dimensiones destaca la estructura organizativa, administración, resolución, idoneidad y actitudes. Variables Intermedias: se orientan a mensurar la situación interna de la organización, enfocados en características como: motivo, productividad, relación y directivas. Variables finales: Nace como resultado de la consecuencia de los variables 1 y 2, que trabajan para lograr los frutos de la empresa tales como producción, utilidad y merma económica.

Brunet (1997) define tres enfoques:

Primer enfoque: el clima como una variedad de aspectos institucionales, un conjunto de cualidades que definen el que hacer de la institución, poniendo hincapié en los componentes y motivos institucionales.

Segundo enfoque: Como disposición perceptible de los elementos individuales: relacionando el ambiente interno en, actitudes, valores e ideas propia de los colaboradores.

Tercer enfoque: Como dimensión que se percibe de una organización o áreas de trabajo estructurado en base al estatus legal (p. 17).

Estos tres enfoques que presenta Brunet, define identificando en el primer enfoque las características de la empresa, si produce bienes y/o presta servicios, poniendo todos los esfuerzos en énfasis de sus elementos que los constituye y los objetivos que lo emana y el segundo enfoque como las características perceptivas de la persona hacia la empresa, algo como el clima es percibido como indirecto, disminuyendo que el clima no permanece mucho tiempo en la organización, y por último el enfoque tres, clima como dimensión perceptiva de una organización, establecida en su estructura organizacional.

Dimensiones

Para este estudio la teoría de Brunet, es la más consistente que consta de cinco dimensiones: Estructura organizacional, procesos organizacionales, liderazgo, motivación, comunicación, constando con sus 15 indicadores. Esta teoría podemos considerar la más comprimida con sus cinco dimensiones que permiten recopilar información que requerimos para esta investigación.

Dimensión estructura organizacional se refieren a la postura de los valores, normas y afectos que los trabajadores tienen hacia su institución. La estructura es una manifestación real que influye bastante en el clima, el cual es una manifestación del modo de pensar de los miembros de una institución.

Para Brunet (2011), la estructura organizacional es uno de las grandes variables significativos:

1. El control de la estructura administrativo.
2. El tamaño de la organización
3. Escala de jerarquías.
4. La relación existente entre el tamaño de una sección y áreas establecidas dentro de la institución.
5. Establecimiento de jerarquía de cargos
6. Control de decisión.
7. Tareas y responsabilidades.
8. Las normativas.
9. Políticas organizacionales.
10. El nivel de interrelación de los procesos. (p, 15)

Entonces cuando hablamos de estructura organizacional nos referimos a la organización física de las características de una institución que lo conforman como: los valores, la norma y los sentimientos de los empleados de la institución. Esta estructura organizacional debe estar constituido y fortalecido por los miembros administrativos de la institución para que pueda perdurar en el tiempo y normalizar

los procesos productivos, administrativos y los recursos humanos en donde descansa el sistema productivo de la institución como un todo.

Para Osmond (2007) “la estructura organizacional configura a la infraestructura para demostrar su arraigo afirmados en los procesos de comunicación; en consistencia con las políticas establecidas, normativas y responsabilidades asumidos por cada trabajador; afectando de manera abismal a la estructura organizacional” (p,1).

La dimensión de procesos organizacionales es la percepción que tienen los trabajadores a los órganos que conforman la institución, constituidos en sus colaboradores, equipos, tecnología; tomadores de decisiones, estrategias comunicativas y liderazgo.

Para Brunet (2011), es uno de las categorías de variables muy significativa:

La variable procesos organizacionales, se manifiestan en: 1. El liderazgo. 2. Las formas y manera de entendimiento. 3. Control. 4. Estilo solución de controversias. 5. Estrategias de acercamiento entre los trabajadores y los diferentes eslabones de mando. 6. Estrategias de recompensa a los trabajadores. 7. De qué manera seleccionan a los trabajadores. 8. La interrelación con personas y áreas. 9. La estrategia de intercambio con los trabajadores. 10. La restricción para moverse profesionalmente en el trabajo. (p.15)

El vocablo proceso está íntimamente ligado a la administración de personas dentro de la institución. Entre tanto el estudio del clima requiere un examen de sus piezas fundamentales son los recursos humanos y físicos.

Masliah (2008) “la causa mediante el cual las instituciones realizan y promueven sus acciones operativas, haciendo uso de los valores que proponen para las acciones decisionales, valores patrimoniales, acciones y obligaciones” (p. 1).

Podemos indicar es acá donde descansa todo el peso de una organización, para desarrollar todas sus actividades establecidas dentro de su rublo. Para tomar

decisiones enmarcadas para los cambios que se requieren y no ser solamente estáticos en el tiempo, sino tener cambios constantes para el sostén de la empresa.

Taype (2016) “se han llevado a cabo tres grandes maneras de ver los procesos organizacionales (Actividad, valor, innovación). En estos puntos varios autores tienen coincidencias en sus investigaciones que las instituciones son dinámicas y lo único constante es el cambio” (p. 1).

Podemos indicar que estos tres procesos pueden ser dinámicas cuando el proceso organizacional este bien establecido, solvente y sin ninguna restricción en la gestión de la misma; de lo contrario cuando el clima este movido existe la desventaja que no cumpla con lo establecido, ni dinámico ni con cambios constante.

El liderazgo el quien posee diferentes habilidades para gerenciar, dirigir e influenciar en la manera de ver y accionar de los individuos, para establecer trabajo en equipo logrando metas institucionales

De acuerdo con Múnich (2011) lo define:

El liderazgo es la habilidad de dar confianza y encaminar a las personas hacia la meta y visión institucional. Las formas y maneras de dirigir son aquellas estrategias que el gerente asume para dirigir a su empleada (p, 145)

El liderazgo posee cada ser humano con una visión extraordinaria establecido para encaminar al equipo de trabajo dentro de una organización, es visionario y empuja al equipo hasta lograr los objetivos establecidos haciendo uso de los equipos de trabajo y las tecnologías necesarias.

Bermeo y Avalos (2014) “El líder es quien tiene cualidades y comportamientos instruidas rápidos. En la historia los jefes habían copiado malas prácticas de un liderazgo autoritario (p. 3)

Según Münch (2011) “Siempre ha existido la controversia si el líder nace o “se hace”. un líder tiene cualidades, simpatía, y respeto de sus subordinados, no todos tiene liderazgos un don del ser humano”. (p, 145)

La motivación, Rasgos de conductas que posee una persona para sentirse estables o no estables de emociones. En consecuencia, su estado emocional se varia

afectado para el cumplimiento de sus funciones dentro de la institución de lo contrario cuando se siente estable emocionalmente rendirá satisfactoriamente sus funciones.

Zuluaga, 2001) “Exterioriza rasgos cognitivos, de afecto, de emociones. Las inclinaciones, permanencia y punche en el trabajo son consecuencia de los procesos motivacionales internos de un individuo que se convierten responsabilidades, de hacer las cosas bien, empeño, el sacrificio, la producción y encaminar del bien personal al desarrollo de las actividades laborales”.

Chiavenato (2011) “el concepto de motivación -nivel individual- lleva al clima -nivel de la organización-Las personas se tienden adaptarse fácilmente siempre un gran cumulo de situaciones con objeto de saciar sus necesidades y mantener su estado emocionalmente aceptado (p, 49)

Vanina (2011) “la motivación es amplia y difícil. Lo que interesa para una persona no interesa para los demás, no existiendo igualdad de las personas ya que la escasez son variantes de una persona a otra” (p. 21).

Moreno (2011) Es un conjunto de técnicas que nos pasan a proceder de una manera dado. La motivación en instituciones es importante, conllevando al trabajador a relacionarse más con su jefe inmediato, en las actuales circunstancias es un componente muy importante de la gestión (Pag,2).

Comunicación: es un medio que nos permite una llegada eficaz en los empleados para un buen entendimiento en las diferentes líneas de comunicación de la organización.

Gámez (2007) la comunicación tiene que ser eficaz en cada momento que conlleve a una acción de cambio; es una pieza valiosa de la institución, La comunicación encamina que todos los espacios de una organización, conlleva a ser instrumento importante en el trabajo permitiendo interactuar con los trabajadores de la organización, cuando las personas conocen su rol dentro de la organización tienen mayores espacios de reflexión para la toma de decisiones (p. 18).

Stoner et.al (1996), “La comunicación Vertical, mezquina, la comunicación descendiente comienza con los jefes de nivel jerárquico. La finalidad es dar buena información, confiable, fiable de los proceso y metas de la organización (p. 348)

Para la variable rotación de personal tenemos a los autores que definen dicha teoría:

Rotación del Personal: se conoce como el número de personas que se incorporan a la institución, así como el número de personas que salen a ser parte del bolsón de desempleados en un momento determinado

Según, Milkovich y Broudeau (1994), determinan que:

En las organizaciones el reto mayor que debe caracterizar a las áreas de personal es de implementar herramientas y tecnologías que permitan mediante estrategias incorporarse en los equipos de trabajo de la organización y así introducir y tener ventajas competitivas y solventes en beneficio del personal y de la institución.

Según, Milkovich y Broudeau (1994) “Un personal capacitado y solvente debe permanecer en la organización, ya que un cambio produce altos costos a la organización, implicando una política salarial, estímulos, contactos, status individual”.

Orozco (2013), citado por Macario (2018) explica:

Proporción de trabajadores que salen, y los que entrar a ser parte del equipo de la organización sobre el total del número de personas promedio de una organización en un determinado período de tiempo. Se deben tomar en cuenta las capacidades profesionales y cualidades a la hora de toma de decisión en la rotación interna del personal.

Según Chiavenato (2000)” la rotación se realiza para determinar la fluctuación del personal entre una institución; la salida de personas se define por la cantidad de personas que ingresan en la institución”. (p.188).

No se puede evitar la rotación de personal en una institución esto provoca la inestabilidad en los procesos de trabajo y con el control de personal.

. Según Reyes (1998) “el fenómeno que detalla la salida de un colaborador de una área que cumplía tarea detallada y la contratación de uno nuevo que lo reemplace”.(p,125)

La rotación de personal se demuestra de la entrada y salida de personal, en un periodo determinado. El área de personal se debe implementarse con herramientas que puedan medir estos paradigmas de personal con la implementación de tecnologías de acuerdo la estructura organizativa de la institución.

De acuerdo a la revisión literaria efectuada, para esta investigación se tomará el modelo de variable que está más completo para el análisis de la institución, el modelo de los autores Boudreau y Milkovich, denominado Modelo Integral de Decisión de Abandono del empleado. Existen tres factores de rotación: las organizacionales, los personales y ambiente externo, de la rotación del personal, estas variables generan el abandono.

Factores organizacionales

Boudreau y Milkovich (1994) lo definen que:

Existen una inmensa variedad de características organizacionales que pueden ocasionar en el trabajador la ruptura del vínculo laboral. Estos factores están identificados como, por ejemplo, valores de la empresa, las políticas y las practicas institucionales, los incentivos, carga de trabajo, supervisión, equipo de trabajo, condiciones.

Según Milkovich y Boudreau (1994) define:

Rotación del personal es causada por tres principales variables algunos incontrolables fácilmente por la institución como por ejemplo los aspectos personales y el mercado laboral. Asimismo, las situaciones internas de la institución pueden influir en gran medida sobre las decisiones de los trabajadores de dejar la institución (p. 304).

Factores personales:

Según Milkovich y Boudreau; 1994). afirman:

La rotación de personal está ligado al perfil sociodemográfico de los empleados. Las principales acciones que sostiene para tomar acciones de la persona si queda o se va de la institución están compuestas: la edad; el estado de la persona; los incentivos escolares, porque las necesidades de poder sobre vivir no son iguales para un soltero o uno que tiene familia Lara y Almaraz (2002).

La edad es el tiempo que ha vivido una persona y ha dado su vida por la organización, su juventud, su esfuerzo, su sacrificio. Por ejemplo, a mayor edad más alto será su oportunidad de no encontrar trabajo o bien, mientras más joven es el trabajador mayor será la oportunidad de encontrar un trabajo afuera y estar influenciado por buscar mejores oportunidades laborales

Para, Lara y Almaraz (2002). define:

El número de dependientes es la cantidad de familias que habitan en una misma casa, que es la carga familiar del individuo, cubriendo todos los gastos de la canasta familiar consistentes en artículos de primera necesidad, agua, salud. Esta carga influye significativamente en la toma de decisión del trabajador.

Para, Contreras; (2000)" la estrategia personal rápida: Son individuos que entran a trabajar con la intención de satisfacción individual. Se evidencia que son empleados jóvenes que no tienen carga familiar que utilizar al empleo como algo de satisfacción personal".

Ambiente externo

Para Rodríguez (2003) Hoy en día se ve un problema muy frecuente de traspaso de personal a otras empresas, es dificultoso encontrar personal capacitado con especialidad de trabajo, existiendo una ventaja competitiva para la empresa y atractiva para el trabajador.

Rodríguez (2003) clarifica que:

En la actualidad, existen mayores competencias en el ingreso al mercado de nuevas marcas con una infraestructura moderna que provoca que los empleados empiecen pensando en comparaciones acerca de cómo se sienten en su institución y cómo se sentirían en otra. Las principales interrogantes que siempre

se hacen son: ¿Dónde habrá mayores posibilidades de realizarse como individuo profesional?, ¿En qué institución se sentirán mejor con un clima favorable de ambiente? Frente a esta situación de mayores oportunidades de empleo de conseguir puestos de trabajo en otras instituciones tienen que establecer estrategias de incentivar mayores aperturas de beneficios para el talento humano.

III.METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Es básica (CONCYTEC, 2018). es aquella que se concentra en resolver un problema teórico

Diseño de investigación: no experimental: transversal, correlacional causal:
Es no experimental, porque no se manipuló ningún variable de estudio Es transversal, porque el recojo de la información se realizó en un solo momento

Es correlacional causal, porque se buscó determinar la influencia entre las variables en estudio.

Variables y operacionalización:

Definición conceptual Variable independiente: Clima organizacional

Según Brunet (2011) “La apreciación de percepción de las bondades organizacionales sitúa el clima como una propiedad que son percibidas de una organización y/o de sus áreas que pueden ser deducidas según la conveniencia de la organización y/o sus áreas actúan con sus empleados”. (p, 16)

Definición operacional:

Se detallan la conceptualización de las variables que se han trabajado para esta investigación: Variable Independiente: Cima organizacional, con sus cinco dimensiones: estructura organizacional, procesos organizacionales, liderazgo, motivación y comunicación, se utilizaron las técnicas de la encuesta con el instrumento cuestionario, con ítems de 41 preguntas, con la escala ordinal de 1) nunca, 2) casi nunca, 3) A veces, 5) siempre.

Definición conceptual Variable dependiente: Rotación de personal

Según Reyes (1998) “el fenómeno que describe la salida de un colaborador de diferente grado jerárquico que ocupaba una labor y el reemplazo de un trabajador nuevo”. (p, 125).

Definición operacional: Se detallan la conceptualización de las variables que se han trabajado para esta investigación: Variable dependiente: Rotación de personal, con

sus tres dimensiones: factores organizacionales, factores personales y ambiente externo, se utilizaron las técnicas de la encuesta con el instrumento cuestionario, con ítems de 27 preguntas, con la escala ordinal de 1) nunca, 2) casi nunca, 3) A veces, 4) casi siempre 5) siempre.

Escala de medición:

La medición para esta investigación será la escala ordinal, es así para esta investigación el instrumento será: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, 5) siempre

3.2 Población, muestra y muestreo

Conjunto de personas con determinadas características, para este estudio fueron 350 trabajadores de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022

Carretero y Pérez (2005) “Es un conjunto de personas, o eventos con variedad elementos. A menudo se obtiene una muestra de dicha población, es decir, un subconjunto representativo”. (p.12)

- Criterios de inclusión: Personal administrativo, funcionarios, empleados de la institución
- Criterios de exclusión: Funcionarios, empleados de la institución y personal que no desean participar en este estudio

Muestra, fueron extraídas del sub conjunto de la población representativo

Hernández, Fernández y Baptista (2014 “Es una parte de todo el conjunto que nos interesa investigar y sobre la cual se realizó una recolección de datos” (p.173).

Muestreo, El muestreo para este estudio ha sido seleccionado un muestreo probabilístico, conociendo el tamaño de la población se determinó el tamaño de la muestra con la formula.

$$N = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

Donde Z es el nivel de confianza (95%)(1.96) y N = 350 es el tamaño de la población en caso de conocerse.

$$N = \frac{(350) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{0.05^2 (350-1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$N = 183$$

Los resultados muestran N= 183 trabajadores de la institución.

Unidad de análisis: son los sujetos involucrados dentro de la institución a los cuales realizamos la encuesta. Conformados en diferentes modalidades de contrato, Planilla, Cas, Orden de servicio, nombrados

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se aplicó la encuesta como técnica de recolección para medir un problema de investigación.

Para Kuznik, et. al. (2010), “es una técnica para recoger datos, una situación efectiva de proceso para una investigación” [...]” (p. 317).

Instrumento de recolección de datos:

Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos estructurados que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009).

Validez

La validez se realizó mediante la evaluación del instrumento ante expertos de tres profesionales, para los cuales se entregó la matriz donde se menciona de manera sucinta las variables e 68 ítem de preguntas para su validación, para que los instrumentos y cuestionario puedan producir resultados consistentes y coherentes para recoger los datos.

Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach debido a que las variables tienen escalas de medición a ordinales. Para muestreo piloto se realizó en 19 personas. Los resultados fueron aceptables de confiabilidad.

3.4 Procedimientos

El criterio de evaluación de los tres expertos fue clave para la validación y tener condición de aplicable. A la par les hizo llegar a la institución pública donde se desarrolló el estudio una carta de la Universidad para la presentación del investigador, con la aprobación de la carta se hizo un estudio piloto en 19 trabajadores, con el fin de medir la confiabilidad de los instrumentos{a, el cuestionario de la variable: Clima organizacional, arrojó un índice ,911 que de acuerdo a los parámetros establecidos es de excelente confiabilidad igualmente el cuestionario de la variable: Rotación de personal arrojó un índice ,794.

Se coordinó con la sub gerencia de recursos humanos, para obtener el permiso, se aplicó a los trabajadores de las gerencias y sub gerencias de la municipalidad, a quienes quienes tuvieron el tiempo de 25 minutos para responder lo 68 items. Una vez aplicados las encuestas registrando los datos al software estadístico SPSS 25.

3.5 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos para este estudio existe dos aspectos, el nivel descriptivo para determinar la influencia de la variable a nivel individual y el nivel inferencial para demostrar las hipótesis

3.6 Aspectos éticos

Se ha respetado las normativas de la universidad, los principios éticos de los autores citados con sus aportes intelectuales de los antecedentes nacionales e internacionales asimismo se enmarca de acuerdo rige de acuerdo a la Guía de elaboración de producto de investigación del presente año 2022. Todos los procedimientos han sido aplicados bajo las reglas de APA 7ma. Edición.

La originalidad de la investigación fue sometido al programa turnitin y reportados sus resultados óptimamente para el servicio de la comunidad científica.

IV.- RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Frecuencia de variables

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	1.6%
	Regular	96	52.5%
	Bueno	84	100.0%
	Total	183	100.0%

En la tabla 1 se aprecia que una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, tiene un clima organizacional regular con el 52.5%, el 1.6% tiene una percepción mala, el 45.9% tienen una percepción bueno del clima organizacional

4.2. Análisis inferenciales

Para el estudio se aplicó el método estadístico de Regresión Logística ordinal

a) Hipótesis General:

Ha: Existe influencia del clima organizacional en la rotación de personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022

Ho: No existe influencia del clima organizacional en la rotación de personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022

Contrastación de hipótesis

Tabla 2

Bondad de ajuste mediante Chi cuadrado

		gl	Sig.
Pearson	3482.085	3311	.019
Desvianza	903.614	3311	1.000

En la tabla 2 se observa que la bondad de ajuste, prueba la variable en la cual muestra dependencia que es muy significativo, por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia presentando un p=valor de 0,019 menor a 0,05, en consecuencia, el modelo y los resultados están explicando una dependencia en las variables; concluyendo que las variables dependen de uno de otro.

Tabla 3

Correlación de las variables

		Rotación de personal	Clima organizacional
Rotación de personal	Correlación de Pearson	1	,359**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	183	183
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,359**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	183	183

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

En la tabla 3 el p=valor es 0,000 menor a 0.05%, esto demuestra que hay relación entre las variables clima organizacional y la variable rotación de personal, con una correlación moderada de 0,359.

Tabla 4

Coeficientes ajuste de los modelos en la hipótesis general.

Modela	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	9.089			
Final	4.225	4.864	1	.027

Función de enlace: Logit.

En la tabla 4 el reporte obtenido a partir de los datos, los resultados nos muestran, que los datos estarían explicando la dependencia de clima organizacional en la rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022; entre tanto se tiene al valor de Chi cuadrado de 4,864 y P= valor es igual a 0,027

frente a la significación estadística de 0,05, donde el p=valor es menor; significa rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces los datos de la variable no son independientes, implicando la dependencia de una variable sobre la otra, es decir a mejor clima organizacional mejor clima laboral.

Tabla 5

Prueba de ajuste Chi cuadrada

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	3482,085	3311	,019
Desviación	903,614	3311	1,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5 se observa que el p=valor de 0.019 es menor a 0.05; por lo que se considera la predictividad de las variables.

Tabla 6

R cuadrados para predicción de las variables en la hipótesis general

Cox y Snell	,152
Nagelkerke	,152
McFadden	,023

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6 en la prueba de peso R Cuadrado, lo que se fija es en Nagelkerke, lo que arroja una influencia de 15.2%, del clima organizacional en la rotación de personal, implicando que la variable de rotación de personal depende el 15.2%, del clima organizacional

Tabla 7

Estimaciones de parámetros

	Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [RP = 1]	3.093	2.549	1.473	1	.225	-1.902	8.089
Ubicación CO	3.785	1.415	7.157	1	.007	1.012	6.559

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7 se ha destacado que el nivel de inicio de la variable clima organizacional tiene una influencia significativa a partir del nivel regular de rotación de personal, los cuales tienen un intervalo de confianza protector, para la variable rotación de personal se encuentra el intervalo desde -1.902 hasta 8.089 y para la variable clima organizacional se encuentra en el intervalo de confianza de 1.012 hasta 6.559. en un intervalo protector a los resultados de influencia

b) Hipótesis Específica 1:

Ho: No existe influencia de la dimensión estructura organizacional en la rotación del personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022

Ha: Existe influencia de la dimensión estructura organizacional en la rotación del personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022

Tabla 8

Coefficiente modelos de variables

Models	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	4.967			
Final	4.956	.010	1	.919

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8 el reporte obtenido a partir de los datos, los resultados nos muestran, los datos estarían explicando que no existe dependencia de clima organizacional en la rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022; entre tanto se tiene al valor de Chi cuadrado de 4,956 y P= valor es igual a 0,919 frente a la significación estadística de 0,05; donde p=valor es mayor, significa rechazo de la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, entonces los datos de la variable son independientes, implicando la independencia de cada uno de las variables

Tabla 9

Prueba mediante Chi cuadrado

		gl	Sig.
Pearson	16.671	26	.919
Desvianza	11.397	26	.994

En la tabla 9 se observa que el valor fue de 0.919, p=valor mayor a (0.05).no se ajusta a la predicción de las variables

Tabla 10

Coefficientes de los pseudo R cuadrados

Cox y Snell	,021
Nagelkerke	,021
McFadden	,003

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10 en la prueba de pseudo R Cuadrado lo que se fija es en Nagelkerke, lo que arroja una influencia de 2.1%, del clima organizacional sobre la rotación de personal, donde el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variable rotación de personal dependería solo en 2.1%, del clima organizacional.

Tabla 11

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral	[RP = 1]	-3.850	2.462	2.445	.118	-8.676	.976
Ubicación	EO	.104	1.025	.010	.919	-1.905	2.113

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11 se ha destacado que el nivel de inicio de la dimensión estructura organizacional tiene una influencia significativa a partir del nivel regular de rotación de personal, los cuales tienen un intervalo de confianza protector, para la variable rotación de personal se encuentra el intervalo desde -8.676 hasta 0.976 y para la

dimensión estructura organizacional se encuentra en el intervalo de confianza de - 1.905 hasta 2.113, valores bajos debido a la independencia de las variables.

c) Hipótesis Especifica 2:

Ho: No existe influencia de la dimensión procesos organizacionales en la rotación de personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022

Ha: Existe influencia de la dimensión procesos organizacionales en la rotación de personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022

Tabla 12

Coefficientes de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	819,156			
Final	750,293	68,863	26	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 el reporte obtenido a partir de los datos, los resultados nos muestran, los datos estarían explicando que existe dependencia de la dimensión procesos organizacionales en la rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022; entre tanto se tiene al valor de Chi cuadrado de 68,863 y P= valor es igual a 0,000 frente a la significación estadística 0,05; donde p=valor es menor a significa, rechazando a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces los datos de la variable no son independientes, implicando la dependencia de cada uno de las variables

Tabla 13

Prueba de Chi cuadrad

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	1083,143	1170	,0466
Desvianza	524,048	1170	1,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13 se observa que el valor fue de 0.0466, p=valor menor (0.05), se puede afirmar que hay dependencia entre ambas variables

Tabla 14

Coefficientes pseudo R cuadrados

Cox y Snell	,314
Nagelkerke	,314
McFadden	,052

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14 en la prueba de pesado R Cuadrado lo que se fija es en Nagelkerke, lo que arroja una influencia de 31.4%, de la dimensión procesos organizacionales sobre la rotación de personal, donde el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variable rotación de personal depende el 31.4%, de la dimensión procesos organizacionales

Tabla 15

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[RP = 1]	-0.960	1.972	.237	1	.627	-4.824	2.905
Ubicación	DIM2	1.663	1.120	2.204	1	.138	-0.533	3.858

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15 se ha destacado que el nivel de inicio de la dimensión procesos organizacionales tiene una influencia significativa a partir del nivel regular de rotación de personal, los cuales tienen un intervalo de confianza protector, para la variable rotación de personal se encuentra el intervalo desde -4.824 hasta 2.905 y para la dimensión procesos organizacionales se encuentra en el intervalo de confianza de -0.533 hasta 3.858.

d) Hipótesis Específica 3:

Ho: No existe influencia de la dimensión liderazgo en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022

Ha: Existe influencia de la dimensión liderazgo en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022

Tabla 16

Coefficientes modelos de las variables

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	813,020			
Final	670,701	142,319	22	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16 el reporte obtenido a partir de los datos, los resultados nos muestran, los datos estarían explicando que existe dependencia de la dimensión liderazgo en la rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022; entre tanto se tiene al valor de Chi cuadrado de 142,319 y P= valor es igual a 0,000 frente a la significación estadística de 0,05 donde $p = \text{valor}$ es menor a la α , significa rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces los datos de la variable no son independientes, implicando la dependencia de cada uno de las variables

Tabla 17

Prueba de Chi cuadrado

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	955,992	990	,0176
Desviación	503,295	990	1,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17 se puede observar los resultados es de 0,0176, $p = \text{valor}$ menor a (0.05). se puede afirmar con un 95% que ambas variables son dependientes.

Tabla 18

Coefficientes pseudo R cuadrados

Cox y Snell	,541
Nagelkerke	,541
McFadden	,108

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18 en la prueba de R Cuadrado lo que se fija es en Nagelkerke, lo que arroja una influencia de 54.1%, de la dimensión liderazgo sobre la rotación de personal, donde el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variable rotación de personal depende el 54.1%, de la dimensión de liderazgo

Tabla 19

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	GI	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[RP = 1]	2.682	2.329	1.326	1	.249	-1.882	7.246
Ubicación	DIM3	3.267	1.274	6.572	1	.010	.769	5.764

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19 se ha destacado que el nivel de inicio de la dimensión liderazgo tiene una influencia significativa a partir del nivel regular de rotación de personal, los cuales tienen un intervalo de confianza protector, para la variable rotación de personal se encuentra el intervalo desde -1.882 hasta 7.246 y para la dimensión de liderazgo se encuentra en el intervalo de confianza de -0.769 hasta 5.764. en un intervalo protector a los resultados de influencia.

e) Hipótesis Especifica 4:

Ho: No existe influencia de la dimensión motivación en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022

Ha: Existe influencia de la dimensión motivación en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022

Tabla 20

Coefficientes ajuste de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	770,258			
Final	720,200	50,059	21	,000

Función de enlace: Logit.

los datos estarían explicando que existe dependencia de la dimensión motivacion en la rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022; entre tanto se tiene al valor de Chi cuadrado de 50,059 y P= valor es igual a 0,000 frente a la significación estadística 0,05; donde p=valor es menor. Significa rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces los datos de la variable no son independientes, implicando la dependencia de cada uno de las variables

Tabla 21

Prueba de Chi cuadrado

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	1014,089	945	,059
Desvianza	492,647	945	1,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21 el valor fue de 0.059, valor mayor a 0.05 pero menor a 0,10, se puede afirmar con un 90% que ambas variables son independientes

Tabla 22

Coefficientes pseudo R cuadrados

Cox y Snell	,239
Nagelkerke	,240
McFadden	,038

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22 en la prueba de R Cuadrado lo que se fija es en Nagelkerke, lo que arroja una influencia de 24%, de la dimensión motivación sobre la rotación de personal, donde el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variable rotación de personal depende el 24%, de la dimensión de motivación

Tabla 23

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[RP = 1]	2.773	2.419	1.314	1	.252	-1.969	7.515
Ubicación	M	3.407	1.333	6.533	1	.011	.794	6.019

Función de enlace: Logit.

En la tabla 23 se ha destacado que el nivel de inicio de la dimensión motivación tiene una influencia significativa a partir del nivel regular de rotación de personal, los cuales tienen un intervalo de confianza protector, para la variable rotación de personal se encuentra el intervalo desde -1.969 hasta 7.515 y para la dimensión de motivación se encuentra en el intervalo de confianza de -0.794 hasta 6.019; en un intervalo protector a los resultados de influencia

Se concluye:

Existe influencia significativa de la dimensión motivación en la variable rotación de personal

f) Hipótesis Especifica 5:

Ho: No existe influencia de la dimensión comunicación en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022.

Ha: Existe influencia de la dimensión comunicación en la rotación del personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022.

Tabla 24

Coefficientes ajuste de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	839,604			
Final	771,620	67,985	26	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 24 los datos estarían explicando que existe dependencia de la dimensión comunicación en la rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022; entre tanto se tiene al valor de Chi cuadrado de 67,985 y P=valor es igual a 0,000 frente a la significación estadística 0,05; donde p=valor es menor; significa rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces los datos de la variable no son independientes, implicando la dependencia de cada uno de las variables

Tabla 25

Prueba de Chi cuadrado

	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Pearson	1211,408	1170	,0195
Desvianza	538,513	1170	1,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 25 el valor fue de 0.0195, valor menor que el nivel (0.05). Se puede afirmar con un 95% dependencia de las variables.

Tabla 26

Coefficientes pseudo R cuadrados

Cox y Snell	,310
Nagelkerke	,311
McFadden	,052

Función de enlace: Logit.

En la tabla 26 en la prueba de R Cuadrado lo que se fija es en Nagelkerke, lo que arroja una influencia de 31.1%, de la dimensión comunicación sobre la rotación de

personal, donde el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variable rotación de personal depende el 31.1%, de la dimensión de comunicación

Tabla 27

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[RP = 1]	1.347	2.179	.382	1	.537	-2.924	5.618
Ubicación	Comun.	2.268	1.018	4.964	1	.026	.273	4.263

Función de enlace: Logit.

En la tabla 27 en la dimensión 5 (Comunicación) de la variable clima organizacional, y un grado de significancia de Wald de 0,382 se ha destacado que el nivel de inicio de la dimensión comunicación tiene una influencia significativa a partir del nivel regular de rotación de personal, los cuales tienen un intervalo de confianza protector, para la variable rotación de personal se encuentra el intervalo desde -2.924 hasta 5.618 y para la dimensión de comunicación se encuentra en el intervalo de confianza de -0.273 hasta 4.263. Es un intervalo protector a los resultados de influencia.

V.- DISCUSION

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la influencia del clima organizacional en la rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022 de acuerdo los análisis estadístico tenemos los resultados descriptivos e inferenciales, en cuanto al estadístico descriptivo se reflejó mayor categoría regular con el 52.5%, el 1.6% tiene una percepción mala, el 45.9% tienen una percepción bueno del clima organizacional coincidiendo a los resultados de investigadores como Soto (2018); De la Cruz (2021). Se denota que es algo que las personas están en un franco acomodo con las acciones internas de la institución las categorías de la percepción de regular que poco apoco van aceptando los cambios, las normativas y las teorías institucionales.

Para el contraste de las inferencias de la hipótesis general, existe influencia del clima organizacional en la rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022.evidenciando que la mayor incidencia la tuvo la variable clima organizacional sobre la rotación de personal coincidiendo con otras investigaciones como Chunga (2015); Soto (2018); existió una predominancia de un variable hacia la otra influyendo en la rotación de personal. Esto marca un antes y un después, para que la gestión pueda continuar conociendo los problemas internos dentro de la institución y abordar en un proceso de corto plazo con estrategias innovadoras que pueden resultar para la gestión y la buena comunicación interna, encaminando para que el clima organización sea optima el nivel de coordinación con los trabajadores son bajos, en consecuencia, se deduciría que esto ocurre porque también son bajos los niveles de rotación de personal, es allí donde los funcionarios de alto nivel, tienen que tomar mucha atención para ver el nivel de avance de su gestión. Así que, de un modo interesante, acorde con este resultado, existiría un modo de predicción a partir de una variable constantemente analizada en las instituciones prestadoras de servicios como la municipalidad para mejorar su clima organizacional.

Para el contraste de la primera hipótesis específica, el estadístico Regresión Logística ordinal, evidenció que, no se encontró influencia de la dimensión estructura organizacional sobre la variable rotación de personal teniendo

coincidencia con otras investigaciones según Moreno, Duque (2013), que existen características marcadas, por la naturaleza misma de su accionar. Por más que tenga los equipos, herramientas y tecnología necesaria si los recursos humanos no estén comprometidos difícil será cumplir metas establecidas en la institución.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, el estadístico Regresión Logística ordinal, evidencio que, se encontró influencia de la dimensión procesos organizacionales sobre la variable rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022 teniendo coincidencia con otras investigaciones dichos resultados tienen similitud con la tesis de Williams R, Luz. (2013). Titulada “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública I”. Donde los resultados muestran que los empleados tienen incertidumbre laboral, comunicación ineficiente en todos los niveles jerárquicos. Esto permite deducir, que lo mencionado en la tesis de Williams tiene similitudes con la presente investigación, donde los trabajadores de la empresa Atento dejan ver que el comportamiento organizacional genera una influencia en la rotación de personal Dubrin (2004) nos menciona sobre el comportamiento organizacional “Es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización”. (p.34).

Para el contraste de la tercera hipótesis específico, el análisis evidencio que, se encontró influencia de la dimensión liderazgo sobre la variable rotación de personal teniendo coincidencia con otras investigaciones como Riquelme y Pedraza (2019) quienes afirman que el liderazgo es un arte y como tal busca solucionar problemas, por que conlleva la eficacia de las instituciones por que aplican estrategias basadas en la calidad de sus acciones. Así como Contreras, Jiménez (2016) después de hacer estudio de su población, encontrando ciertos hallazgos relacionados al comportamiento de los liderazgos al clima organizacional, por lo que propone intervenir de forma oportuna; ejerciendo el liderazgo, ya que existe ausencia de liderazgo. Colchado (2018) al mayor estilo de liderazgo mejor será la eficiencia interna. Asimismo, un buen liderazgo enrumba en una visión clara y eficaz de lograr metas son altas.

Para el contraste del cuarto hipótesis específica, el estadístico Regresión Logística ordinal, evidencio que, se encontró influencia de la dimensión motivación sobre la variable rotación de personal teniendo coincidencia con otras investigaciones como Ibáñez(2011) Todas las personas debes de recibir capacitaciones y retroalimentar en las funciones que desarrolla todos los días , para que trabajador se sienta importantes fortaleciendo sus capacidades y habilidades de retroalimentación, así será mejores y comparentes frente a su cargo en el desempeño de sus funcionan es en cumplimiento de sus responsabilidades. debe saber cómo se desempeña cada uno de sus trabajadores, para tener una idea de sus potencialidades. Ibáñez (2011) la remuneración es vital para retener buenos talentos y asegurar el plan estratégico de la institución con trabajadores capacitados y buen remunerados se garantizará los objetivos y metas a largo plazo de la institución.

Para el contraste del quinto hipótesis específica, el estadístico Regresión Logística ordinal, evidencio que, se encontró influencia de la dimensión comunicación sobre la variable rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022 teniendo coincidencia con otras investigaciones como Moreno, Duque (2013), son aquellos factores muy importantes dentro de una organización, la comunicación es crucial para que la información sea bien recibido por los trabajadores , debe ser frontal la comunicación entre el trabajador y los altos mando de la institución para que los trabajadores en sientan fortalecidos y aceptados que se sujetan de las normativas vigentes.

VI.- CONCLUSIONES

- Primera: Existe influencia del clima organizacional en la rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022, La variable clima organizacional sobre la rotación de personal influyó con un 15.2% de acuerdo al índice de Nagelkerke.
- Segunda: No existe influencia significativa entre la dimensión estructura organizacional en la variable rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022, demostrándose un mal nivel de intervención, ambos tienen el mismo nivel de incidencia en esta dimensión de 0,021, acorde al coeficiente de nagelkerke.
- Tercera: Existe influencia significativa entre la dimensión procesos organizacionales en la variable rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022, demostrándose un nivel de intervención, teniendo ambos el mismo nivel de incidencia en esta dimensión de 34.1% acorde al coeficiente de nagelkerke.
- Cuarta: Existe influencia significativa entre la dimensión liderazgo en la variable rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022, el mínimo valor obtenido del coeficiente de Nagelkerke , tuvo 54.1% de predictibilidad.
- Quinta: Existe influencia significativa entre la dimensión motivación en la variable rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022, el valor de Nagelkerke fue de 0.240 (24%) lo que revelaría la influencia de esta dimensión en la rotación del personal.
- Sexta: Existe influencia significativa entre la dimensión comunicación en la variable rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022; el valor de Nagelkerke obtenido de un 0.311 (31.1%) revelaría esta influencia.

VII.- RECOMENDACIONES

Primera: Del desprendimiento de los resultados obtenidos, se recomienda a las autoridades locales de la municipalidad tomar mejores estrategias para establecer un buen clima institucional, orientado para el reconocer sus recursos humanos que tiene, impulsando la meritocracia como mecanismo de acercamiento al personal y conllevar un inicio del proceso del talento humano que tiene la institución.

Segunda: En cuanto a la comunicación se recomienda a las autoridades locales implementar estrategias que reviertan los resultados hallados, pudiendo potencializar institucionalmente una línea de comunicación directa para mejorar y seguir proporcionando un mejor clima institucional. Se recomienda apertura un programa de capacitación en comunicación asertiva y habilidades blandas y así fortalecer sus habilidades comunicativas y fortalecimiento de capacidades productivas

Tercera: A los trabajadores de una municipalidad provincial de la Región Ucayali se recomienda adoptar actitudes propositivas y proactivas que faciliten una sinergia interna dentro de la institución en las Gerencias, sub gerencias y unidades de servicio a la ciudadanía

Cuarta: A los investigadores en servicio de instituciones públicas se recomienda ampliar la investigación en temas de interés de otras variables en la gestión de calidad, eficiente manejo de fondos públicos.

REFERENCIAS

- Aptitus (2018), datos de encuesta <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Abelson, M. (2017). Organizational Controllable Turnover: Are Our Current Models Really That Bad Predicting and Understanding Nursing Staff Turnover?. *Academy of Management Executive*, vol. 19, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.1984.4978220>
- Abelson, M (2017). On the Next Decade of Research in Voluntary Employee Turnover. *Academy of Management Executive*, vol. 31, n. 3, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amp.2016.0123>
- Abdul, R., y Heela, M. (2015). Impacto del entorno laboral on satisfacción laboral. *ScienceDirect*. <https://bit.ly/38poBYZ>
- Acosta, M., Báez, L.y Féliz, D. (2013). Diagnóstico organizacional. Santo Domingo, República Dominicana: Ministerio de Educación República Dominicana. <http://www.ministeriodeeducacion.gob.do/docs/oficina-nacional-de-planificacion-ydesarrollo-educativo/e8gZ-diagnostico-clima-organizacionalpdf.pdf>
- Alfonso, A., Muñoz, L., y Rojas, Z.(2020) Influencia del clima organizacional en el personal administrativo de la Fundación Universitaria Unisangil - Sede San Gil, Universidad Autónoma de Bucaramanga
- Alles, M. (2012). Diccionario de términos de Recursos Humanos (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica. <https://bit.ly/3eo0yxu>
- Apablaza, M., Bravo, M.,y Contreras, H. (2017). Calidad de vida laboral en las municipalidades chilenas. Centro de políticas públicas. <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/1846/An%c3%a1lisis%202-2->
- Apablaza-Bravo-Contreras.pdf?sequence=1&isAllowed=y Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al

- mercado laboral de Chile del año 2009. *Revistas de Ciencias Sociales*, 4(142). <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Ascarza, K. (2013). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral – Lima provincias. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://bit.ly/3rxpAhB>
- Bastardo, N. (2014). Satisfacción laboral. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s12/s12_art01.pdf
- Bermeo G., B., Avalos R, (2014). EL LIDERAZGO EN LA GESTION PÚBLICA
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid. <https://bit.ly/38svsAW>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. 3 ra ed. Colombia: Pearson Educación
- Briones, G(2002), Metodología de la investigación cuantitativa en ciencias sociales. Colombia, Instituto Colombiano para el fomento de educación superior-ICFES
- Blalack, R.& Davis, H. (1975). organizational climate, job satisfaction and selected behavioral facets within a medical environment: a parallel study. *Academy of Management Proceedings*, 1975(1), 393–395. doi:10.5465/ambpp.1975.4989436.
- Brito, C. Pitre, R. & Cardona, A. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Technological information*, 31(1), 141-148. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Bruzual, F. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la Empresa de servicios Reliability And Risk Management. México: Universidad de Montemorelos. <https://bit.ly/3l2IOZG>
- Brunet, (2011)El clima de trabajo en la organizaciones .Trillas[http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20%20EI%20clima%20de](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20%20EI%20clima%20de)

[%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdfEl](#)

LITWIN, STRINGER Clima Organizacional

<https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>

Calderón, N. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017. Universidad César Vallejo, Lima. <https://bit.ly/3emlCEv>

Canseco, F., Ojeda, A. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar quehacer de los equipos de trabajo. Enseñanza e Investigación en Psicología. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>

Casana, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. <https://bit.ly/2OiL2rZ>

Castillo, E. Medina, M. & Reyes, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. Revista Cubana de Salud Pública. v. 45, n. 2, e1351. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>

Castillero, O. (2019). La teoría X y la teoría Y de McGregor. Psicología y Mente. <https://psicologiymente.com/autores/oscar-castillero-mimenza>

Cercado, K., y Gonzáles, K. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2016. Tarapoto: Universidad Peruana Unión. <https://bit.ly/3sZlpes>

Contreras, C. (2015). Determinación de nivel de Engagement Laboral en trabajadores de una planta de producción de Petróleo y Gas Costa Afuera. Ciencia & Trabajo. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art08.pdf>

Chad, H. Philip, L. & Stephen, E. (2017). A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. Academy of Management Executive, vol. 11, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2011.65869729>

- Chiang, M., Martín, J., y Núñez, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. España: Universidad Pontificia Comillas. <https://bit.ly/3sZloqU>
- Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de Retail. *Theoria*, 19(2). <https://bit.ly/3clLKwV>
- Chulluncuy, A. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad del Distrito de Rio Negro, Provincia de Satipo. Satipo: Universiad Católica Los Ángeles Chimbote. <https://bit.ly/3bu9HTg>
- Chiavenato. I. (2011). Administración de recursos humano México McGraw, Hill.
- Chunga, M (2018) Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Union Sexhura-2018, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Daft, R. (2011). Teoría y diseño organizacional (Decima ed.). MEXICO D.C. VANDERBILT UNIVERSITY-CENGAGE-Tearning, Editores S.A. <https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/02/Teoria-y-Dise%C3%B1o-Organizacional.pdf>
- Díaz, D. (2017) Relación del Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra-2016, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Dubrin, J. (2003). Fundamentos de comportamiento organizacional. México: Cengage Learning Latin Am
- Farmen, S. y Fedor, D. (2017). Volunteer participation and turnover intentions: the role of satisfaction, expectations, and organizational support. *Academy of Management Executive*, vol. 19, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.1997.4989224>
- Gámez, G.(2007). COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS CHINAS Y JAPONESAS. Recuperado el 12 de mayo de 2022 de <http://www.eumed.net/libros/2007a/221/>

- García, G. (2017). Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo. Universidad Pontificia Bolivariana seccional ucaramanga Colombia. <https://bit.ly/2OErdvi>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptua. Cuadernos de Administración(42). <https://bit.ly/38nWY2y>
- González, H., y González, L. (2010). Clima organizacional. Argentina: Universidad Nacional de La Plata. <https://bit.ly/3rswEvL>
- Govea, A. Zuñiga, B. (2020). The organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service company. Revista Investigación y Negocios, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Gözükara, I., & Çolakoğlu, N. (2016). Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. ScienceDirect. <https://scihub.tw/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.136>
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Guevara, O. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipula. Revista Ciencia. <https://bit.ly/38qecfG>
- Herzberg, F., Mausner, B.& Snyderman, B. (1959). The motivation to work [Motivación en el trabajo]. New York:John Wiley & Sons.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). Metodología de la investigación. México: McGrawHill. <https://bit.ly/3t27YKY>
- INEGI (2016) Cifras de clima laboral en México. <https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/cesar-savinon-trevino-clima-laboral-que-tanimportantees/#:~:text=De%20acuerdo%20a%20estad%C3%ADsticas%20del,solo%20en%202016%2C%20121%20mil.>
- Iglesias, A. & Torres, J. (2019). Instrument redesign for evaluating nursing organizational climate at hospital service. MediSur, 17(1), 103-111. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v17n1/1727-897X-ms-17-01-103.pdf>

- Iglesias, A. Torres, J. & Mora, P.(2019). Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review. *MediSur*, 17(4), 562-569. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v17n4/1727-897X-ms-17-04-562.pdf>
- Jiménez, D. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5774750.pdf>
- Lira, J. (20 de agosto de 2018). 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. *Gestión*. Diario Gestión: <https://gestion.pe/economia/managementempleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>
- Litwin, G. y Stringer R. Motivation and organizational climate, Harvard Business Scholl, 1968. Citado por Brunet, L. (2011) El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trilla.
- Lee, T. Lowell. W. & Fireman, E. (2017). An Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *Academy of Management Executive*, vol. 39, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/256629>
- Macario, F.(2018)Clima organizacional y Rotacion de personal, Universidad de Quelzatenango.
- Masliah. (2008). Desarrollo Organizacional. Recuperado el 10 de mayo de 2022, de <http://unesrdesarrollorganizacional.blogspot.com/>
- Martínez, C. Molina, J. & Parada, I. (2019). Organizational climate: case study of a primary-care health facility in Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356. <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v18n3/2007-7459-hs-18-03-347.pdf>
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>
- Maslow A. (1976) Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory.

- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. M Ciencia & trabajo. <https://bit.ly/3bu9v6u>
- Milkovick y Broundau(1994), convertir capitulo2TEORIA ROTACION DEL PERSONAL.pdf
- Moreno C., (2011). gestiopolis. Recuperado el 10 de abril de 2022, de La motivación en la administración: <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-la-administracion/>
- MÜNCH, L. (2011). Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI. México: Trillas
- Murillo, W. (2008). La investigación científica. Consultado el 18 de abril de 2008 de <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/investcientifica.sht>
- Niculia, Z. (2015). The relationship between work style and organizational climate. ScienceDirect, 32. <https://bit.ly/2N2k1sh>
- Pastori, D. (20. de marzo de 2018). En búsqueda de la felicidad empresarial. Diario El Heraldo. Diario El Heraldo: <https://www.elheraldo.co/mas-negocios/en-busqueda-de-lafelicidad-empresarial-472774>
- Osmond, V (2007). Factores que afectan la estructura organizacional. La Voz de Houston.
- Lara, J. Almaraz, R. (2002). Desarrollo Organizacional en Educación. Managua, Nicaragua.
- Pérez, N., y Rivera, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto sw investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013. Iquitos: Universidad Nacional de La Amazonía Peruana. <https://bit.ly/3bsN2qy>
- Pérez, Y., y Zafra, E. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017. Lima: Universidad Norbert Winner. <https://bit.ly/2OayWRY>

- Quispe, E. (2015). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas. <https://bit.ly/3kZiuzT>
- Ramírez, A., y Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. Investigación administrativa. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>
- Restrepo, S. (2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresaria. Revista Innovación Empresaria, 2(1): 91-102. <https://bit.ly/30u5UiE>
- Reyes, C. (2018). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción del personal de la Municipalidad Distrital de Curgos 2018. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. <https://bit.ly/3kYyC4H>
- Romero, H., y Jaramillo, R. (2010). Clima organizacional. CEPROCADEP. <https://bit.ly/3elKw7m>
- Rodríguez, F. (2003). Introducción a la Psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Salas, A. (2017). Influencia del clima organizacional en la Gestión administrativa en el departamento zonal Sur-Sedapar S.A Arequipa, 2017. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín. <https://bit.ly/3l0Al3M>
- Saldaña, A. (2017). Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016. Lima: Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3v8lYEM>
- Sagredo, L. y Castelló, T. (2019). Management and organizational climate in adult education in Chile. Research News in Education, 19(2), 1-25. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Serrano, B., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma de Negocios, 5(11). <https://bit.ly/2OgBNsu>

- Soto, S, Influencia del Clima organizacional en la Rotación de personal de la empresa Atento en el distrito de Carmen de la Legua Reynoso, año 2017, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Steers, R; Mowday, S; Shapiro, D. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review* 2004 Vol. 29 N° 3, 379-387. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.13670978>
- Stoner, J., Freeman, R., y Gilbert, D. (1996). *Administración sexta edición*. Naucalpan de Juárez, México: PEARSON EDUCACIÓN
- Shaw, J. Delery. J. y Douglas, J. (2017). An Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *Academy of Management Executive*, vol. 41, n. 5, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/256629>
- Taype, M. (2016). Los Procesos Organizacionales. Recuperado el 8 de mayo de 2022, de [Monografias.https://www.monografias.com/docs110/procesosorganizacionales/procesos-organizacionales.shtml](https://www.monografias.com/docs110/procesosorganizacionales/procesos-organizacionales.shtml)
- Terence, R. Brooks, C. & Thomas W.(2017). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Executive*, vol. 44, n. 6, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/3069391>
- Treviño, C. (2019). *Clima laboral, ¿Qué tan importante es?* México. <https://bit.ly/3rtlmGq>
- Umaña, G. y Pavón, N(2017) Percepción sobre el Clima Organizacional y el Nivel de Motivación de personal Docente y Administrativo de la Escuela de Computación y Comercio “Silviano Matamoros” ubicado en la ciudad de Managua, departamento de Managua, durante el segundo semestre del año 2017., Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
- Vásquez, J. (2017). El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Ciudad Eten, 2016. Chiclayo: Universidad Privado Juan Mejía Baca. [Nhttps://bit.ly/2N0Vzre](https://bit.ly/2N0Vzre)

- Velásquez, V., García, J., Rodríguez, G., y González, M. (2018). Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1039/505>
- Vilcamango, C. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el área administrativa de DISMOTSA, 2016. Lima: Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/2N3ijaf>
- Villadiego, A., y Alzate, K. (2017). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016. Cartagena: Universidad de Cartagena. <https://bit.ly/38l8gVp>
- Walker, L. & Walker, J.(2019). The Effects of Seasonal Staff's Perceptions of Care for Employees and Turnover Intention. Academy of Management Executive, vol. 19, n. 1, 2019. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2019.19635abstract>
- Zepeda, J. Karas, J., y Soto, J. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agro negocio en Sinaloa, México. <https://bit.ly/3v8kAl>.

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<i>Clima Organizacional</i>	Brunet (2011) "La apreciación de percepción de las bondades organizacionales sitúa el clima como una propiedad que son percibidas de una organización y/o de sus áreas que pueden ser deducidas según la conveniencia de la organización y/o sus áreas actúan con sus empleados". (p,16)	Ambiente constituido por recursos humanos donde se interrelacionan para realizar sus actividades y cumplir las metas institucionales, que se enmarcan en sistemas constituidos en sus dimensiones.	Estructura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura ambiental ✓ Estructura física ✓ Coordinación ✓ Centralización, toma de decisiones 	1.nunca, 2. casi nunca 3. A veces, 4. casi siempre, 5 .siempre
			Procesos Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de conflictos ✓ Grado de autonomía de los empleados 	
			Liderezgo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoritario ✓ Participativo ✓ Maquiavélico 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración ✓ Reconocimiento ✓ Incentivos 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fluidez en la comunicación ✓ Claridad en la comunicación ✓ Vertical en la comunicación 	
<i>Rotación de Personal</i>	Milkovich y Broudau (1994) "Un personal capacitado y solvente debe permanecer en la organización, ya que un cambio produce altos costos a la organización, implicando una política salarial, estímulos, contactos, status individual".	Es el número de recursos humanos que salen y que son suplidos por otros en una organización en un determinado tiempo.	Factores Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Empleados que se sienten motivados por realizar línea de carrera ✓ Empleaos que ocupan el puesto por necesidad de trabajo 	1.nunca, 2. casi nunca 3 A veces, 4.. casi siempre, 5 siempre
			Factores Personales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivos de desvinculación laboral 	
			Ambiente Externo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejores condiciones laborales ✓ Oportunidades de desarrollo profesional ✓ Mejores incentivos 	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Introducción: El objetivo de la siguiente encuesta es con fines académicos; lo que se busca es Determinar la Influencia del Clima Organizacional en la Rotación de Personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022

Instrucciones: Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su criterio y complete los datos que se pide:

Edad: _____ **Género:** M () F () **Carga familiar:** Con hijos (), Sin Hijos ()

Tipo de contrato: Planilla (), Orden de servicio (). CAS ()

Grado de Instrucción: Secundaria completo (), Técnico completo (), Universitario completo ()

Tiempo de servicio: 1 a 2 meses (), 3 a 6 meses (), 7 meses a 1 año (), 1 año a 3 años ()

Competencia Intercultural: ¿Habla alguna lengua? Asháninca (), Yine (), Shipibo Konibo ()

A continuación, te presentamos una serie de interrogantes a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que Usted considere o exprese mejor su punto de vista

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

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL						
ITEMS	DIMENSION 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	¿Conoce la visión y misión de la institución?					
2	¿Conoce el organigrama, el reglamento de organización y funciones (ROF) y el Manual de organización y funciones (MOF) de la institución?					
3	Cuándo ingresé por primera vez en mi centro de labores me proporcionaron mis obligaciones, funciones y objetivos?					
4	¿Cuento con la infraestructura, equipamiento, tecnología y materiales necesarios para realizar mi trabajo?					

5	¿Usted se siente conforme al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección?					
6	¿Existe el Plan Operativo Institucional(POI) para lograr los objetivos de la institución?					
7	¿Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales enmarcados dentro del Plan Operativo Institucional(POI)?					
8	¿Existe una estrecha coordinación con los demás áreas y/o Gerencias para complementar las actividades de la institución?					
ITEMS	DIMENSION 2: PROCESOS ORGANIZACIONALES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
9	¿Tengo la potestad de hablar y ser escuchado, para la toma de decisiones en mi área de trabajo?					
10	¿Aborda el problema en el momento más pronto posible o retrasa el tomar una decisión?					
11	¿Tengo claro mis metas y objetivos cuando tomo una decisión?					
12	¿Recibiste alguna vez incentivos por realizar bien tu trabajo?					
13	Existen grupos marcados de trabajadores que obstaculizan la gestión organizada de la institución.					
14	¿El acercamiento entre los trabajadores y los demás niveles de mando es directo y/o a través de un intermediario?					
15	¿Conoces de qué manera seleccionan a los trabajadores de la institución?					
16	¿Existe alguna restricción para desarrollarse profesionalmente en el trabajo?					
ITEMS	DIMENSION 3: LIDERAZGO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
17	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
18	Son delegadas claramente las responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
19	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.					
20	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					

21	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo					
22	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo en su área de trabajo					
23	¿Muestra satisfacción al participar juntos con tus compañeros(as) en otras actividades institucionales, Educativas, culturales e izamientos fuera del horario de trabajo?					
24	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?					
ITEMS	DIMENSION 4: MOTIVACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
25	¿Usted está de acuerdo con la remuneración mensual que recibe?.					
26	¿El medio ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
27	¿Estarías dispuesto de cambiar de trabajo por mejores salariales?					
28	Recibe una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					
29	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error					
30	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución					
31	¿Sientes que en la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?.					
32	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?					
ITEMS	DIMENSION 5: COMUNICACIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
33	Al ingresar a la institución le fueron informados los objetivos y las políticas de trabajo					
34	En los grupos de trabajo existen una relación armoniosa					
35	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
36	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
37	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
38	Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal					
39	Considera importante que la empresa comunique de manera interna: logros organizacionales, nuevos procedimientos, adquisiciones para la organización.					

40	Cree importante que la institución comunique de manera interna: Ascensos, logros de personal, premios.					
41	Considera importante que la institución dé a conocer los objetivos y metas de su trabajo, así como los de la organización					
VARIABLE 2: ROTACION DE PERSONAL						
ITEMS	DIMENSION 1: FACTORES ORGANIZACIONALES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
42	En la selección de personal te informan sobre las tareas que realizaras en la institución					
43	Considera Usted. que recibió la inducción necesaria para sentirse parte de la institución					
44	Considera Usted. que sus aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución					
45	¿Considera Usted, que la infraestructura de la institución es segura?					
46	¿Ingresaste a este puesto como último recurso?					
47	¿Se encuentra en búsqueda de otro trabajo actualmente					
48	¿Siente que es factible ascender de puesto en la institución donde trabaja?					
49	¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?					
50	¿Está de acuerdo con los beneficios sociales que le brinda la institución?					
ITEMS	DIMENSION 2: FACTORES PERSONALES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
51	¿Considera Usted que el factor edad influye sobre quedarse o irse de la institución					
52	¿Considera que las expectativas de empleo no son los mismos para las diversas edades?					
53	¿Considera usted que el factor genero influye en la expectativa de una remuneración equitativa?					
54	¿A su edad estarías dispuesto(a) de abandonar tu Empleo?					
55	¿Tiene alguna carga familiar que depende de los ingresos en cuestión?					
56	¿Eres jefe de familia en tu hogar?					

57	¿Con el sueldo que percibes satisfaces tus necesidades de consumo personal?					
58	¿Considera que su trabajo es algo como temporal sin un compromiso definido?					
59	¿Considera Usted que tu trabajo te permite una búsqueda individual de una superación personal?					
ITEMS	DIMENSION 3: AMBIENTE EXTERNO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
60	¿Considera Usted formar una carrera profesional en el puesto que te encuentras laborando?					
61	¿Te identificas más con tu profesión que con tu institución?					
62	¿Las competencias del trabajador se adaptan al perfil de puesto de trabajo?					
63	¿Considera que con un mejor sueldo estarías dispuesto de dejar la institución?					
64	¿Considera que en otra institución va ser mejor su desarrollo personal y profesional?					
65	¿Considera que en otra organización se van a sentir más satisfechos o van a encontrar un clima de trabajo adecuado?,					
66	Se celebran eventos especiales en su lugar de trabajo					
67	Existe un sentimiento de "familia" o equipo en su lugar de trabajo.					
68	Considera que es un lugar acogedor y amigable para trabajar.					

Muchas gracias

ANEXO 3: Validación de instrumentos

Validadores del instrumento de recojo de datos

Instrumento	Variable	Variable
Juez experto	Clima Organizacional	Rotación de personal
Mg. Gerzon Danducho Akintui	Aplicable	Aplicable
Mg. Lenin D. Ramírez Calero	Aplicable	Aplicable
Mg. Rosa Chávez Alvarado	Aplicable	Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
1	¿Conoce la visión y misión de la institución?	X		X		X		
2	¿Conoce el organigrama, el reglamento de organización y funciones(ROF) y el Manual de organización y funciones(MOF) de la institución?	X	X	X		X		
3	¿Existen algunas políticas, normas y reglamento que les son impuestas que no les permiten desarrollar su trabajo adecuadamente?	X		X		X		
4	¿Cuento con la infraestructura, equipamiento, tecnología y materiales necesarios para realizar mi trabajo?	X	X	X			X	
5	¿Usted se siente conforme al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	X		X		X		
6	¿Existe el Plan Operativo Institucional(POI) para lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		
7	¿Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales enmarcados dentro del Plan Operativo Institucional(POI)?		X	X		X		
8	¿Existe una estrecha coordinación con los demás áreas y/o Gerencias para complementar las actividades de la institución?	X		X		X		
	DIMENSION 2: PROCESOS ORGANIZACIONALES							

9	¿Tengo la potestad de hablar y ser escuchado, para la toma de decisiones en mi área de trabajo?	X		X		X		
10	¿Aborda el problema en el momento más pronto posible o retrasa el tomar una decisión?		X	X			X	
11	Tengo claro mis metas y objetivos cuando tomo una decisión?	X		X		X		
12	¿Recibiste alguna vez incentivos por realizar bien tu trabajo?	X		X		X		
13	Existen grupos marcados de trabajadores que obstaculizan la gestión organizada de la institución.	X		X		X		
14	¿El acercamiento entre los trabajadores y los demás niveles de mando es directo y/o a través de un intermediario?		X	X		X		
15	¿Conoces de qué manera seleccionan a los trabajadores de la institución?	X		X			X	
15	¿Existe alguna restricción para desarrollarse profesionalmente en el trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio	X			X	X		
18	Son delegadas claramente las responsabilidades al interior del grupo de trabajo	X			X		X	
19	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		
20	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores		X		X	X		
21	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	X		X		X		
22	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza como parte de un equipo en su área de trabajo	X			X	X		
23	¿Muestra satisfacción al participar juntos con tus compañeros(as) en otras actividades institucionales, Educativas, culturales e izamientos fuera del horario de trabajo?	X		X		X		
24	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES 4: MOTIVACION	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerecias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	¿Usted está de acuerdo con la remuneración mensual que recibe?.	X		X		X		

26	¿El medio ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	X			X	X		
27	¿Estarías dispuesto de cambiar de trabajo por mejores salariales?	X X		X		X		
28	Recibe una felicitación cuando realizo bien mi trabajo		X	X		X		
29	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando e cometido un error	X		X		X		
30	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución	X		X		X		
31	¿Sientes que en la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?.	X		X		X		
32	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	X		X		X		
N°	DIMENSIONES 5: COMUNICACIÓN	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
33	Al ingresar a la institución le fueron informados los objetivos y políticas de la misma	X		X		X		
34	En los grupos de trabajo existen una relación armoniosa	X			X	X		
35	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	X		X		X		
36	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo		X	X		X		
37	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X			X	
38	Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal	X			X	X		
39	Considera importante que la empresa comunique de manera interna: logros organizacionales, nuevos procedimientos, adquisiciones para la organización.	X		X		X		
40	Cree importante que la impresa comunique de manera interna: Ascensos, logros de personal, premios.	X		X		X		
41	Considera importante que la empresa dé a conocer los objetivos y metas de su trabajo, así como los de la organización	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
VARIABLE: ROTACION DE PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES ORGANIZACIONALES							
1	En la selección de personal te informan sobre las tareas que realizaras en la institución	X		X		X		
2	Considera Usted. que recibió la inducción necesaria para sentirse parte de la institución	X		X		X		
3	Considera Usted. que sus aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución	X		X		X		
4	¿Considera Usted, que la infraestructura de la institución es segur?		X	X		X		
5	¿Ingresaste a este puesto como último recurso?	X		X			X	
6	¿Se encuentra en búsqueda de otro trabajo actualmente	X		X		X		
7	¿Siente que es factible ascender de puesto en la institución donde trabaja?	X		X		X		
8	¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo con los beneficios sociales que le brinda la institución?		X	X			X	
	DIMENSION 2: FACTORES PERSONALES							
10	¿Considera Usted que el factor edad influye sobre quedarse o irse de la institución	X		X		X		
11	¿Considera que las expectativas de empleo no son los mismos para las diversas edades?	X		X		X		
12	¿Considera usted que el factor genero influye en la expectativa de una remuneración equitativa?	X		X		X		
13	¿A su edad estarías dispuesto(a) de abandonar tu Empleo?	X		X		X		
14	¿Tiene alguna carga familiar que depende de los ingresos en cuestión?	X		X			X	
15	¿Eres jefe de familia en tu hogar?		X	X		X		
16	¿Con el sueldo que percibes satisfaces tus necesidades de consumo personal?	X		X		X		
17	¿Considera que su trabajo es algo como temporal sin un compromiso definido	X		X		X		

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
DANDUCHO AKINTUI, GERZON DNI 33599190	BACHILLER EN FISICA Fecha de diploma: 16/02/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
DANDUCHO AKINTUI, GERZON DNI 33599190	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/05/2013 Fecha egreso: 01/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
1	¿Conoce la visión y misión de la institución?	X		X		X		
2	¿Conoce el organigrama, el reglamento de organización y funciones(ROF) y el Manual de organización y funciones(MOF) de la institución?	X		X		X		
3	¿Existen algunas políticas, normas y reglamento que les son impuestas que no les permiten desarrollar su trabajo adecuadamente?	X			X	X		
4	¿Cuento con la infraestructura, equipamiento, tecnología y materiales necesarios para realizar mi trabajo?	X		X		X		
5	¿Usted se siente conforme al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	X		X		X		
6	¿Existe el Plan Operativo Institucional(POI) para lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		
7	¿Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales enmarcados dentro del Plan Operativo Institucional(POI)?	X		X		X		
8	¿Existe una estrecha coordinación con los demás áreas y/o Gerencias para complementar las actividades de la institución?		X	X		X		
DIMENSIÓN 2: PROCESOS ORGANIZACIONALES								
9	¿Tengo la potestad de hablar y ser escuchado, para la toma de decisiones en mi área de trabajo?	X		X		X		
10	¿Aborda el problema en el momento más pronto posible o retrasa el tomar una decisión?	X		X		X		
11	Tengo claro mis metas y objetivos cuando tomo una decisión?		X	X		X		
12	¿Recibiste alguna vez incentivos por realizar bien tu trabajo?	X		X		X		
13	Existen grupos marcados de trabajadores que obstaculizan la gestión organizada de la institución.	X		X		X		
14	¿El acercamiento entre los trabajadores y los demás niveles de mando es directo y/o a través de un intermediario?	X		X		X		
15	¿Conoces de qué manera seleccionan a los trabajadores de la institución?	X		X		X		
15	¿Existe alguna restricción para desarrollarse profesionalmente en el trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO								
17	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio	X		X		X		
18	Son delegadas claramente las responsabilidades al interior del grupo de trabajo	X		X		X		
19	Cuando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		
20	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	X		X		X		

24	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?									
Nº	DIMENSIONES 4: MOTIVACION	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias		
25	¿Usted está de acuerdo con la remuneración mensual que recibe?									
26	¿El medio ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?									
27	¿Estarías dispuesto de cambiar de trabajo por mejores salariales?									
28	Recibe una felicitación cuando realizo bien mi trabajo									
29	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando e cometido un error									
30	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución									
31	¿Sientes que en la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?.									
32	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?									
Nº	DIMENSIONES 5: COMUNICACIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO			
33	Al ingresar a la institución le fueron informados los objetivos y políticas de la misma									
34	En los grupos de trabajo existen una relación armoniosa									
35	La institución fomenta y promueve la comunicación interna									
36	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo									
37	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo									
38	Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal									
39	Considera importante que la empresa comunique de manera interna: logros organizacionales, nuevos procedimientos, adquisiciones para la organización.									
40	Cree importante que la empresa comunique de manera interna: Ascensos, logros de personal, premios.									
41	Considera importante que la empresa dé a conocer los objetivos y metas de su trabajo, así como los de la organización									

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACION DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES ORGANIZACIONALES							
1	En la selección de personal te informan sobre las tareas que realizaras en la institución							
2	Considera Usted. que recibió la inducción necesaria para sentirse parte de la institución							
3	Considera Usted. que sus aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la institución							
4	¿Considera Usted, que la infraestructura de la institución es segura?							
5	¿Ingresaste a este puesto como último recurso?							
6	¿Se encuentra en búsqueda de otro trabajo actualmente							
7	¿Siente que es factible ascender de puesto en la institución donde trabaja?							
8	¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?							
9	¿Está de acuerdo con los beneficios sociales que le brinda la institución?							
	DIMENSION 2: FACTORES PERSONALES							
10	¿Considera Usted que el factor edad influye sobre quedarse o irse de la institución							
11	¿Considera que las expectativas de empleo no son los mismos para las diversas edades?							
12	¿Considera usted que el factor genero influye en la expectativa de una remuneración equitativa?							
13	¿A su edad estarías dispuesto(a) de abandonar tu Empleo?							
14	¿Tiene alguna carga familiar que depende de los ingresos en cuestión?							
15	¿Eres jefe de familia en tu hogar?							
16	¿Con el sueldo que percibes satisfaces tus necesidades de consumo personal?							
17	¿Considera que su trabajo es algo como temporal sin un compromiso definido							
18	¿Considera Usted que tu trabajo le permite una búsqueda individual de una superación personal?							
	DIMENSIÓN 3: AMBIENTE EXTERNO							
19	¿Considera Usted formar una carrera profesional en el puesto que te encuentras laborando?							
20	¿Te identificas más con tu profesión que con tu institución?							
21	¿Las competencias del trabajador se adaptan al perfil de puesto de trabajo?							
22	¿Considera que con un mejor sueldo estarías dispuesto de dejar la institución?							
23	¿Considera que en otra institución va ser mejor su desarrollo personal y profesional?							
24	¿Considera que en otra organización se van a sentir más satisfechos o van a encontrar un clima de trabajo adecuado?.							
25	Se celebran eventos especiales en su lugar de trabajo							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: RAMIREZ CALERO, LENIN DANTE DNI: 40588974

Especialidad del validador: Estadístico: PSICOLOGO ORCID: _____

ATALAYA: 21 JUNIO 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ATALAYA
Mg. Lenin Dante Ramírez Calero
GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL

Firma del Experto validador

Especialidad

Act

25/7/22, 15:55

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RAMIREZ CALERO, LENIN DANTE DNI 40588974	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 15/10/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
RAMIREZ CALERO, LENIN DANTE DNI 40588974	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 03/03/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
RAMIREZ CALERO, LENIN DANTE DNI 40588974	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 15/10/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO PERU
RAMIREZ CALERO, LENIN DANTE DNI 40588974	MAESTRO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL Fecha de diploma: 18/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2017 Fecha egreso: 22/07/2018	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA PERU

Activa
Ve & Co

VALIDACIÓN DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
	¿Conoce la visión y misión de la institución?	X		X		X		
	¿Conoce el organigrama, el reglamento de organización y funciones(ROF) y el Manual de organización y funciones(MOF) de la institución?	X		X		X		
	¿Existen algunas políticas, normas y reglamento que les son impuestas que no les permiten desarrollar su trabajo adecuadamente?	X		X		X		
	¿Cuento con la infraestructura, equipamiento, tecnología y materiales necesarios para realizar mi trabajo?	X		X			X	
	¿Usted se siente conforme al compartir la misma visión respecto a los objetivos institucionales y se integran en esa dirección.	X		X		X		
	¿Existe el Plan Operativo Institucional(POI) para lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		
	¿Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales enmarcados dentro del Plan Operativo Institucional(POI)?	X		X		X		
	¿Existe una estrecha coordinación con los demás áreas y/o Gerencias para complementar las actividades de la institución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PROCESOS ORGANIZACIONALES								
	¿Tengo la potestad de hablar y ser escuchado, para la toma de decisiones en mi área de trabajo?	X		X		X		
	¿Aborda el problema en el momento más pronto posible o retrasa el tomar una decisión?	X		X			X	
	Tengo claro mis metas y objetivos cuando tomo una decisión?		X	X		X		
	¿Recibiste alguna vez incentivos por realizar bien tu trabajo?	X		X			X	
	Existen grupos marcados de trabajadores que obstaculizan la gestión organizada de la institución.	X		X			X	
	¿El acercamiento entre los trabajadores y los demás niveles de mando es directo y/o a través de un intermediario?	X		X		X		
	¿Conoces de qué manera seleccionan a los trabajadores de la institución?	X		X		X	X	
	¿Existe alguna restricción para desarrollarse profesionalmente en el trabajo?	X		X		X	X	
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO								
	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio	X			X	X		
	Son delegadas claramente las responsabilidades al interior del grupo de trabajo		X	X		X		
	Quando hay fallas o errores en el trabajo en equipo reconocemos que nos equivocamos y asumimos las observaciones al respecto.	X		X		X		

Activar Windows
Vea a Configuración

24	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	X		X		X		
Nº	DIMENSIONES 4: MOTIVACION	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	¿Usted está de acuerdo con la remuneración mensual que recibe?	X		X			X	
26	¿El medio ambiente laboral le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?		X	X			X	
27	¿Estarias dispuesto de cambiar de trabajo por mejores salariales?	X		X		X		
28	Recibe una felicitación cuando realizo bien mi trabajo	X		X			X	
29	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando e cometido un error		X	X		X		
30	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución	X		X		X		
31	¿Sientes que en la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	X		X			X	
32	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?		X	X		X		
Nº	DIMENSIONES 5: COMUNICACIÓN	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
33	Al ingresar a la institución le fueron informados los objetivos y políticas de la misma	X		X			X	
34	En los grupos de trabajo existen una relación armoniosa		X	X		X		
35	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	X		X			X	
36	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
37	Mi jefe inmediato superior me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X			X	
38	Los objetivos del trabajo se informan oportunamente al personal		X	X		X		
39	Considera importante que la empresa comunique de manera interna: logros organizacionales, nuevos procedimientos, adquisiciones para la organización.	X			X		X	
40	Cree importante que la empresa comunique de manera interna: Ascensos, logros de personal, premios.	X		X			X	
41	Considera importante que la empresa dé a conocer los objetivos y metas de su trabajo, así como los de la organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Chavez Alvarado, Rosa DNI: 00120593

Especialidad del validador: Estadístico: Contador Publico ORCID: _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**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.

Atalaya, 22 Junio del 2022.



Firma del Experto validador
Especialidad



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHAVEZ ALVARADO, ROSA ESTELA DNI 10695467	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 19/01/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
CHAVEZ ALVARADO, ROSA DNI 00120593	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 15/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
CHAVEZ ALVARADO, ROSA ESTELA DNI 10695467	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 19/01/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
CHAVEZ ALVARADO, EDITH ROSARIO DNI 41497291	CIRUJANA DENTISTA Fecha de diploma: 11/05/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
CHAVEZ ALVARADO, EDITH ROSARIO DNI 41497291	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 22/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
CHAVEZ ALVARADO, ROSA DNI 00120593	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 20/02/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
CHAVEZ ALVARADO, ROSA DNI 00120593	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/06/2012 Fecha egreso: 30/06/2014	UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE PERU

ANEXO 4: Confiabilidad del Instrumento

Base de datos prueba piloto

		DIMENSION 1							DIMENSION 2							DIMENSION 3								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
9																								
10																								
11	ENCUESTADO1	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
12	ENCUESTADO2	3	3	4	4	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4
13	ENCUESTADO3	2	3	4	5	4	5	4	5	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
14	ENCUESTADO4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
15	ENCUESTADO5	3	3	5	1	2	5	5	5	5	5	5	1	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5
16	ENCUESTADO6	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4
17	ENCUESTADP7	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	1	3	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5
18	ENCUESTADO8	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	ENCUESTADO9	3	3	1	4	3	5	1	4	1	1	3	1	4	1	1	3	1	1	3	4	4	4	4
20	ENCUESTADO10	3	4	3	1	3	5	5	4	5	5	5	1	3	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5
21	ENCUESTADO11	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	1	2	3	2	1	5	3	4	5	5	5	5

Alfa de Cronbach

Prueba piloto

Variable independiente: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Cases	Válido	19	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	19	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	41

Variable dependiente: Rotación de personal

**Resumen de procesamiento
de casos**

		N	%
Casos	Válido	19	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.794	27

ANEXO 5: PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Felipe Sanchez Majin, estudiante de la Maestria en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: “Influencia del Clima Organizacional en la Rotación de Personal de una municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022”, con el objetivo de determinar la Influencia del Clima organizacional en la rotación de personal de una municipalidad provincial de la Región Ucayali, 2022, por lo que solicité su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente para fines estadísticos para el análisis de los resultados y se guardara confiabilidad de la información rondada

Muchas gracias por su comprensión y participación

Atalaya, 27 de junio del 2022

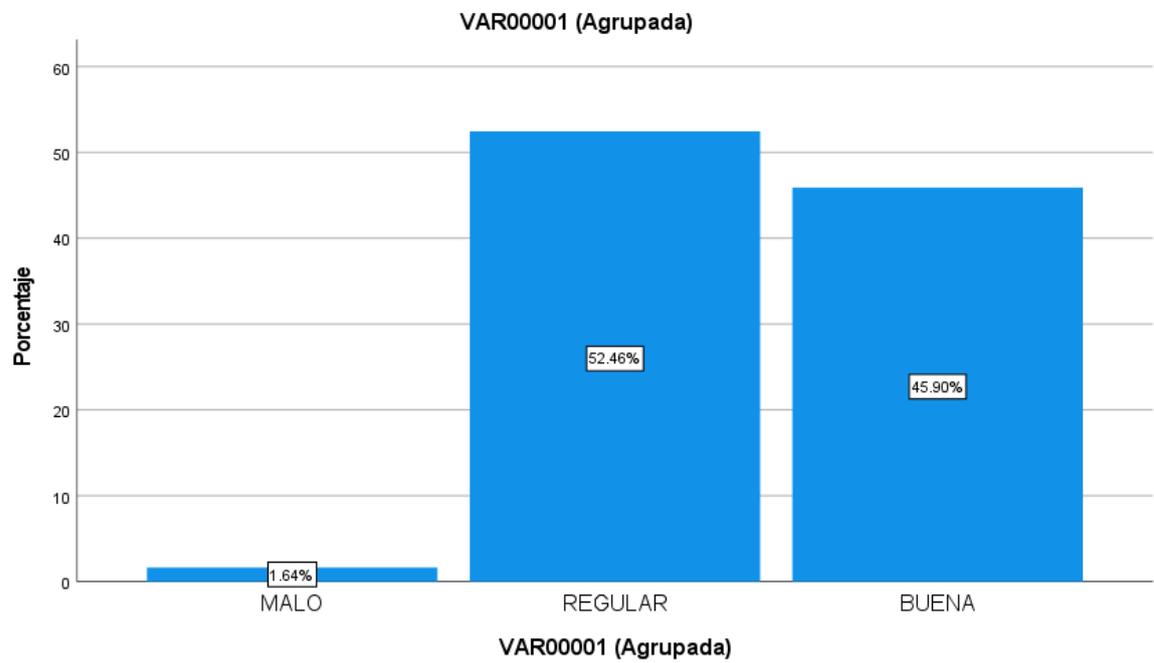


FIRMA

DNI N° 00088215

ANEXO 6: Figuras del procesamiento de datos

Medición de la variable clima organizacional





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del Clima Organizacional en la Rotación de Personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022", cuyo autor es SANCHEZ MAJIN FELIPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 15-08- 2022 00:19:37

Código documento Trilce: TRI - 0401909