



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el
distrito de Puente Piedra, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Vera Campos, Wendy Lesly (orcid.org/0000-0003-3523-3624)

ASESOR:

Dr. Barco Solari, Esteban Augusto (orcid.org/0000-0003-0870-5729)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios y mi madre que siempre fue mi apoyo, quien fue quien me enseñó luchar por mis sueños, quien fue mi soporte en tiempos difíciles quien hoy es mi guía desde el cielo gracias ella soy lo que soy y me da fuerzas a seguir adelante. A mis tres hijos Emily, Imanol y Antonella quienes han sabido entender que tienen una madre que a veces no les puede brindar todo el tiempo que ellos merecen porque se está superando para brindarles un mejor futuro, quienes son mi motor para ponerme de pie día a día.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Esteban Barco y al Dr. Carlos Anderson por su constante apoyo en la realización de esta tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARCO SOLARI ESTEBAN AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023", cuyo autor es VERA CAMPOS WENDY LESLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 30 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARCO SOLARI ESTEBAN AUGUSTO DNI: 02867613 ORCID: 0000-0003-0870-5729	Firmado electrónicamente por: EBARCOS el 01-12- 2023 22:13:40

Código documento Trilce: TRI - 0675081





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VERA CAMPOS WENDY LESLY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
WENDY LESLY VERA CAMPOS DNI: 45742064 ORCID: 0000-0003-3523-3624	Firmado electrónicamente por: WVERACA89 el 30-11- 2023 22:51:38

Código documento Trilce: TRI - 0675079



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validez por juicio de expertos.....	14
Tabla 2 Coeficientes de Alfa de Cronbach	15
Tabla 3 Clima laboral y dimensiones.....	17
Tabla 4 Deserción de personal y dimensiones	18
Tabla 5 Prueba de Shapiro-Wilk.....	19
Tabla 6 Correlación de comportamiento organizacional y deserción del personal	20
Tabla 7 Correlación de relaciones interpersonales y deserción del personal	21
Tabla 8 Correlación de relaciones interpersonales y deserción del personal	22
Tabla 9 Correlación de clima laboral y deserción de personal.....	23
Tabla 10 Coeficiente de correlación de Spearman	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Esquema de investigación	11
---	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023. Fue una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. La muestra seleccionada fue de 42 colaboradores. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados indicaron un nivel bajo del clima laboral (38.1%) y nivel alto de deserción del personal (45.2%). Las correlaciones de deserción de personal con las dimensiones: Comportamiento organizacional (0.979), relaciones interpersonales (0.934), estructura (0.956) representaron correlaciones positivas muy fuertes. El estudio concluye afirmando una relación positiva significativa de grado muy fuerte entre clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023 ($Rho = 0.969$), lo que implica que el ambiente de trabajo de la entidad educativa tiene una influencia muy fuerte en la deserción de los docentes en la entidad educativa.

Palabras clave: Clima laboral, deserción del personal, entidad educativa.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the work environment and the dropout of staff from a private school in the district of Puente Piedra 2023. It was an applied research, with a non-experimental, transversal design and correlational scope. The selected sample was 42 collaborators. The questionnaire was used as a data collection instrument. The results indicated a low level of work environment (38.1%) and a high level of staff attrition (45.2%). The correlations of personnel attrition with the dimensions: Organizational behavior (0.979), interpersonal relationships (0.934), structure (0.956) represented very strong positive correlations. The study concludes by affirming a significant positive relationship of a very strong degree between work environment and dropout of the staff of a private school in the district of Puente Piedra 2023 ($Rho = 0.969$), which implies that the work environment of the educational entity has a very strong influence on the desertion of teachers in the educational entity.

Keywords: Work environment, staff desertion, educational entity.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad podemos admitir la gran importancia que tienen las Instituciones Educativas, ya que son centros de formación. Es por ello la gran relevancia de contar con colegios donde el personal que labora sea apto y se sienta cómodo en el ambiente en el cual brinda su servicio profesional. Sin embargo, podemos notar que en los colegios particulares el personal no suele sentirse identificado con la institución y suelen desertar debido al mal clima laboral que existe.

La deserción laboral hace referencia al momento en que los empleados abandonan voluntariamente sus puestos de trabajo en la empresa donde brindan su servicio profesional. Esta deserción origina que empresa padezca una reducción de su fuerza laboral y provocando, que no se llegue a los objetivos propuestos por la organización. Cuanto mayor es la tasa de deserción, más problemas enfrentan en la organización. La salida de una persona de su centro laboral es resultado de factores negativos dentro y fuera de la organización, que supeditan la conducta y sucesos (Berón et al., 2021).

A nivel internacional, la apreciación que tienen en general sobre el clima organizacional, tiene relación sobre la conducta humana, estructura y procesos organizacionales. Este artículo científico nos da acceso para estudiar a países como México, Perú, Colombia, Chile y otros. Que valoran el clima organizacional que tiene como único fin el lograr un desempeño adecuado de los empleados. Teniendo como punto de vista, que las organizaciones constantemente les toca confrontar un ambiente con un alto nivel de competitividad de personal que conforman la organización puesto que, en los países, existen también dentro de las organizaciones disconformidad, poca relación entre los trabajadores, entre otros por esta razón es necesario implementar diversas estrategias para lograr los objetivos. de los empleados dentro de la empresa. (Gonzales et al., 2021).

A pesar de la creciente crisis económica mundial, los trabajadores siguen abandonando o al menos considerando abandonar- sus puestos de trabajo. En junio, más de 4 millones de personas abandonaron sus puestos de trabajo en Estados Unidos. Casi 11 millones de puestos de trabajo siguen sin cubrirse, para la Oficina de Estadísticas Laborales de EEUU. Japón tiene casi 900 mil puestos de trabajo sin cubrir, con una relación entre empleos y solicitudes de 1,27. En el Reino Unido y en la Unión Europea, una media del 3% de los puestos de trabajo siguen

sin cubrirse (World Economic Fórum, 2022). De manera global, una gran parte de las organizaciones públicas o privadas en el Ecuador relaciona al clima organizacional como parte indispensable para alcanzar el éxito organizacional (Molina, 2019).

A nivel nacional, según Empleo (2022) en el 2022 las principales causas de finalización del vínculo laboral fue por renunciadas 49%. El clima laboral es primordial ya que nos muestra de qué manera la organización cuenta con una adecuada conexión con las condiciones laborales que pudieran generar un mal resultado dentro del entorno de la organización (García y Arkin, 2021).

Para Ramos y Sánchez (2017) un factor importante para motivar y retener el talento en la empresa es el reconocimiento de una planificación de carrera individualizada y su adaptación a sus deseos y necesidades. También reconocen que si los colaboradores son capacitados y así mismo se brinda las facilidades para su desarrollo del personal clave es esencial para lograr los objetivos.

En el Perú, el clima laboral como el desempeño del personal han tomado mayor reconocimiento, por lo que debemos reconocer que el sueldo que perciben los colaboradores es muy importante sin dejar de lado otros aspectos como lo son las necesidades del colaborador dentro de la organización. Generar oportunidades que le permitan el crecimiento personal de todos los integrantes de las empresas, ya que genera una mayor motivación que repercute en su buen desempeño laboral (Chagray et al., 2020).

En la Institución educativa de Puente Piedra el clima laboral que se desarrolla diariamente no es óptimo. La falta de un buen clima laboral, reconocimientos laborales, mala relación con los jefes con llevan a que se pueda suscitar el abandono del puesto de trabajo. Existen diversos factores internos que influyen en la deserción del personal, el mal clima laboral que existe, la poca identificación con la institución, retraso en sus salarios, en algunos casos falta de reconocimiento que crean un ambiente hostil de trabajo. Esta institución cuenta con tres niveles educativos inicial, primaria y secundaria, tiene otra sede en el Distrito de Carabayllo. En la Institución Educativa viene suscitando constantemente renunciadas. Si no se aborda el problema, la Institución podría perder prestigio, perder clientes que este caso son los alumnos, retraso en los pagos de haberes del personal, incapacidad para pagar servicios de la Institución, pudiendo llegar al

cierre de la Institución si no se aborda de forma oportuna la problemática de la empresa.

Es por ello la siguiente investigación plantea como problema a investigar: ¿Cuál es la relación entre clima laboral con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023? Como problemas específicos: ¿cuál es la relación entre comportamiento organizacional con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023?, ¿cuál es la relación entre relaciones interpersonales con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023?, ¿cuál es la relación entre estructura con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023?

Se justifica de forma teórica ya que permite hacer uso de teorías para generar entendimiento sobre clima laboral y deserción de personal en instituciones educativas. Se justifica de forma práctica, ya que se podrá conocer la relación entre ambas variables lo que podría ayudar a generar estrategias de mejora en la gestión educativa. En cuanto a la justificación metodológica, este estudio fue realizado de acuerdo con los estándares del método científico para comprender y a su vez poder ahondar en la definición del clima laboral y la deserción laboral de un área en determinada. Finalmente, la justificación social, ahonda en dos temas importantes en la gestión escolar como es el clima laboral y la deserción docente, situación que podría beneficiar a todo el entorno social.

El objetivo general fue: Determinar la relación del clima laboral con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre comportamiento organizacional con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023; determinar la relación entre relaciones interpersonales con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023; determinar la relación entre estructura con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023.

Además, la hipótesis general fue: H_1 : Existe relación entre el clima laboral y la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Según Dávila y Parra (2018) analizó el clima organizacional que influencia en la satisfacción del personal en una pyme de seguridad en Covipen Cia. Ltda. En su investigación trabajo con un método mixto. En general, el clima organizacional de las pymes de seguridad es desfavorable, lo que afecta directamente la satisfacción de los empleados hasta en un 77% (p-value = 0,00). Por ello, se realizaron recomendaciones útiles que pudieran ayudar a la organización a la mejora de los factores de dos variables, negociación e ingresos, integración interna y externa, reconocimiento de la vida laboral, etc.

Según Disusun (2021) en su estudio tiene como objetivo ver el cociente de adversidad de la relación y la satisfacción trabajo sobre el comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados de la Universidad Islámica la tierra del Sultán Syarif Kasim Riau. Este estudio involucró a 167 sujetos, que consistió en 80 sujetos masculinos y 87 sujetos femeninos. Datos recolectados a través de tres escalas, a saber, escala de cociente de adversidad, satisfacción laboral y conducta cívica en las organizaciones. Con base en los resultados del análisis se sabe que el cociente de adversidad y la satisfacción laboral tiene una relación significativa con la organización comportamiento ciudadano, en cuanto a la contribución (proporción de la varianza) de la variable adversidad cociente y satisfacción laboral en el comportamiento de ciudadanía organizacional con valor de 0,788 o 63%. Lo que significa relación de cociente de adversidad, y satisfacción laboral en el comportamiento de ciudadanía organizacional en La Universidad Estatal Islámica Sultan Syarif Kasim Riau está incluida en esa categoría fuerte.

Como conclusión podemos decir que trabajar el clima laboral son etapas que ayudarán en la mejora de la organización, por ello se crea un conjunto de reglas como principal apoyo para el desarrollo organizacional (Calderón, 2017)

A nivel nacional, según Llamo (2020) analizó la satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una institución educativa particular de Lima, su diseño es no experimental; la empresa cuenta con 35 colaboradores designando como su población. Los resultados del Rho indicaron una relación favorable y significativa ($p < 0,01$).

Según Rojas (2020) analizó la relación del clima organizacional y la rotación de los colaboradores en la empresa Makro S.A., de Villa El Salvador. En su estudio,

considero a diferentes autores, su investigación aplicó un diseño usando métodos cuantitativos, y el diseño correlacional con 35 empleados y la herramienta de medición de variables es una encuesta que consta de 34 variables de clima organizacional y 22 variables de rotación de empleados. Los resultados obtenidos en el estudio se consideraron satisfactorios ya que se encontraron correlaciones negativas moderadas entre las variables en estudio ($Rho = - 0.502$; $Sig. < 0.05$).

Según el Comercio (2018) en la encuesta de Aptitus, el 86% de los peruanos está dispuesto a renunciar a sus empleos si el clima organizacional no es bueno. Hablando sobre el desarrollo del clima organizacional, se señaló que el 70% de los encuestados dijo que sus ideas, opiniones y soluciones son evaluadas por las organizaciones donde brindan su servicio profesional y 30% indicó que no son tomados en cuenta. Por otro lado, el 64% dijo sentirse valorado. El 36% dijo que no siente que su trabajo sea valorado.

Finalmente se citó a Cabrera (2018) analizó el clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana. La muestra del estudio incluyó a 56 empleados de las instituciones investigadas. Los resultados mostraron que el clima organizacional de los colaboradores que laboran en las instituciones públicas investigadas fue calificado como "muy favorable" en la muestra de estudio, lo que puede explicar, al menos en parte, por qué se asignó a esta institución pública peruana. Las empresas para las que la gente quiere trabajar y que recibieron el premio al mejor lugar para trabajar calificaron su satisfacción laboral como "promedio" en la misma encuesta, y esta calificación fue consistente en todas sus métricas. Además, se puede demostrar una correlación, la relación entre la dimensión de autorrealización del clima organizacional y el índice de satisfacción, la dimensión de participación y el índice de trabajo en sí, así como la relación entre la dimensión de comunicación y el índice de responsabilidad son altamente positivas.

Reyes (2020) analizó la vinculación del clima laboral y rotación de personal en una I.E. de Huarney usando un diseño correlacional con participación de 40 docentes, encontrando que existe una vinculación negativa significativa. Lo mismo encontró cuando correlacionó las dimensiones motivación, liderazgo y resolución de conflictos con la rotación de personal.

El clima laboral, se sustenta en una teoría clásica siendo un principal referente Fayol (1916), que destaca que la eficacia de la organización proviene de los resultados económicos y financieros que logra al final de un determinado período, pero en ella influyen varios factores, uno de los más importantes es el clima laboral. También, la teoría burocrática de Alvin Gouldner la teoría que profundizo pudo determinar que la estructura de trabajo autoritaria en una organización generaba desgano en los trabajadores no permitiendo que ejerzan sus funciones de forma idónea notando que los colaboradores no son ajenos de lo que sucede en su entorno, sino que tienen ideas y entendimientos que transmiten a través de la organización y, por lo tanto, pueden formar la estructura organizativa social de la empresa.

Así, cada integrante de la estructura organizacional va definiendo parcialmente la estructura organizacional poco a poco, con la finalidad de obtener mayores beneficios y progresar continuamente que beneficie a la organización (Gouldner, 2021). También, se integró a la teoría neoclásica, sus principales representantes a Drucker et al. (1954), ambos investigadores brindan que el éxito de las organizaciones se forja de acuerdo a su estructura. Además, consideran que el clima organizacional promueve adecuadas relaciones interpersonales.

Asimismo, en la definición de dimensiones se tuvo en cuenta para la primera dimensión comportamiento organizacional, haciendo referencia a la teoría clásica propuesta por Collado (1997), la cual surgió para encontrar y definir lineamientos que permitan una gestión efectiva de las organizaciones.

La dimensión relaciones interpersonales, se consideró la teoría interpersonal de Mayo (1932). Mayo enfatizó la creación de situaciones que fomenten las relaciones entre los trabajadores. El trabajo en equipo se delega y estimula el proceso de integración. Para este autor, construir relaciones en el lugar de trabajo es muy importante. El objetivo de la teoría es facilitar situaciones en las que el colaborador pueda expresar libremente su opinión sobre los hechos.

Finalmente se integró a la estructura y se propuso la teoría del estructuralismo. Sus principales representantes fueron Burnham y Weber (1950). Los cuales propusieron la gestión de organizaciones funcionales y consideraron la unidad como una unidad única formada por diferentes personas. Cada uno tiene su propia cultura, perspectivas, identidades, conocimientos, habilidades, formación,

experiencias y capacidades. Sin embargo, como partes de organismos vivos, tienen un propósito similar para lograr los resultados y metas que se les asignan, y por lo tanto deben estar interconectados para lograr un mayor nivel de desarrollo y productividad.

En cuanto a las definiciones de clima laboral, Chiavenato (2011) quien mencionó que considera qué tipo de condiciones existen en la institución en particular, cuyas características son aceptadas o no por los miembros que la integran, y están íntimamente relacionadas con la motivación y satisfacción, las cuales inciden en el comportamiento, actitud y aceptación. de los empleados.

El clima organizacional es la característica del entorno de una empresa que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es asequible si satisface sus necesidades individuales. Si no se satisfacen estas necesidades, estás en desventaja (Quispe, 2019)

Podemos deducir que el clima laboral depende del entorno donde el empleado ejerce sus funciones ya que este repercute en su comportamiento en ejercicio de sus labores y de tener las condiciones adecuadas estas serán optimas y de no ser un ambiente adecuado reflejara en el rendimiento y productividad.

De acuerdo con Quijano (2020) el clima organizacional se define como el entorno en el que las personas realizan sus actividades laborales diarias, se considera que es la suma de las percepciones personales y psicológicas de cada empleado sobre la organización y está directamente relacionado con la satisfacción laboral organizacional y la satisfacción laboral. Por lo mencionado en la tesis anterior podemos definir qué, la productividad de los empleados depende de lo que sucede en la organización.

Bajo el contexto de Rojas (2020) el clima organizacional es todo lo que un empleado puede observar en su entorno, es decir, crea su propia imagen del entorno interno de la empresa, lo que se refleja en sus acciones en relación a posibles situaciones. Es por ello la importancia de mantener un adecuado clima laboral dentro de las organizaciones ya que permitirá a colaboradores percibir un ambiente agradable de trabajo impulsándolos a la mejora continua dentro de sus áreas donde ejercen sus funciones.

La dimensión comportamiento organizacional, Chiavenato (2011) la conceptualizó como el conjunto de actitudes que muestran los empleados al realizar

tareas o desafíos en su trabajo, con un enfoque en la comprensión de las limitaciones que afectan el trabajo de esa unidad. el impacto es mayor que el trabajo y viceversa.

La dimensión relaciones interpersonales, Chiavenato (2011) indicó que asegurar que las interacciones dentro de una organización, es decir, la comunicación que se lleve a cabo dentro de una estructura definida regida por un conjunto de lineamientos, ética y códigos de conducta. A partir de este momento, las relaciones humanas se configuran como un elemento esencial para alcanzar las metas deseadas a nivel de equipo y repercuten directamente en todos los niveles de la organización. Cabe señalar que las relaciones creadas en las organizaciones pueden tener distintas connotaciones, partiendo de una actitud puramente profesional hacia la amistad que va más allá de estas posibilidades.

La dimensión estructura, Chiavenato (2011) la definió como un esqueleto organizacional es una esquematización de las responsabilidades, cargos y funciones, de cada trabajador en la compañía; asegura la eficiencia. Es importante señalar que cada agencia define un diseño que beneficia a la organización y facilita las relaciones; en este marco, los procesos organizativos y la asignación de roles se configuran como esenciales en la creación de estructuras empresariales.

La deserción laboral se sustenta en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (Maslow, 1943). Dentro de su pirámide se explica la correspondencia de las necesidades de realización personal (desarrollo), reflejando el deseo del individuo de crecer y alcanzar su máximo potencial. La satisfacción de las necesidades carenciales es una condición necesaria para la autorrealización individual, pero no es una condición suficiente (Frick, 1973). Según Maslow para que un individuo tenga motivación es indispensable brindarle lo necesario para cubrir sus necesidades. También se consideró la teoría de las tres necesidades de McClelland, quien indicó tres tipos de necesidades: de afiliación, de logro, y de poder; Se adquieren en la cultura y se consideran como fuente de motivación para ellos mismos o sus compañeros.

Necesidad de afiliación: Refleja el anhelo estar dentro de un grupo social y de relacionarse socialmente con otras personas. Su interés es formar relaciones sociales así sentirse reconocidos pudiendo ser aceptados dentro de un grupo social. Las personas se sienten mayor comodidad en puestos donde pueden formar

parte de un equipo, prefieren colaborar antes que competir, trabajando de forma idónea como empleados que como líderes.

Necesidad de logro: Suelen sentir atracción por llegar a obtener metas que representan labor ardua o exigen habilidades y destrezas para alcanzarlas, se reta a sí mismo, y el placer de estos individuos se logra con la capacidad de poder realizar todos los desafíos de forma idónea.

Necesidad de poder: Los individuos están motivados por el deseo de influir en otros. En países dominados por la necesidad de poder, a menudo disfrutan de posiciones de liderazgo donde la competitividad y el liderazgo se logran fácilmente. Todos tienen necesidades diferentes, por lo que están motivados de manera diferente. Se recomienda entender las necesidades de ellos y de su equipo de trabajo, pensar en ellos y asegurarse de que estén realmente satisfechos con el trabajo realizado. Satisfacer estas necesidades sin duda aumentará la motivación, lo que conducirá a un mejor desempeño.

Por último, según Chiavenato (1993), la movilidad de los recursos humanos se aprovecha, define la fluctuación de personas entre la organización y su entorno; es decir, las fluctuaciones entre la organización y su entorno dependen del número de personas que entran o salen de la compañía. La tasa de rotación de empleados se expresa como la relación porcentual entre la entrada y salida de la organización y el número medio de empleados pertenecientes a la organización durante un determinado período de tiempo.

La deserción laboral, de acuerdo a Rueda y Olivar (2021), es factor alarmante en las organizaciones, considerando que los empleados dedican tiempo de trabajo para lograr metas y/o tareas. Cardozo (2018) establece que la deserción se entiende como la salida de la fuerza de trabajo perteneciente a la organización, por lo que el capital humano se moviliza continuamente, generando inestabilidad laboral en la empresa. Además, se dice que la rotación es cuando un empleado deja voluntariamente la empresa para la que trabaja. Como consecuencia de tal salida, el número de empleados de la compañía se reduce y el logro de sus metas puede afectarse. Por supuesto, cuanto mayor sea la tasa de rotación, más difícil será para la organización.

La deserción laboral se entiende como la salida de mano de obra perteneciente a la organización, el capital humano está en constante flujo,

generando inestabilidad laboral en las empresas. También se producen cambios cuando los empleados abandonan voluntariamente sus lugares de trabajo. Como consecuencia de dicha salida, la plantilla de la Sociedad se reduce y la consecución de sus objetivos organizativos puede verse afectada. Por supuesto, cuanto mayor sea la tasa de rotación laboral, más difícil será para la organización.

Chiavenato (2011) nos dice que la rotación de personas es el resultado de algunos fenómenos locales, interno o externo a la compañía que determina los comportamiento y actitudes de los trabajadores.

La dimensión proceso de selección Según, Chiavenato (2011) indicó que consiste en elegir a las personas adecuadas para los lugares adecuados. Desde un punto de vista, las selecciones están tratando de resolver la adecuación de la persona al trabajo, y la eficiencia y eficacia del colaborador en su puesto.

El desarrollo profesional, Chiavenato (2011) la formación profesional tiene el fin de expandir, perfeccionar y desarrollar a las personas para que crezcan profesionalmente en una profesión en una organización o para volverse más eficientes y productivas en su puesto. La formación tiene lugar en organizaciones o empresas especializadas en el desarrollo del talento

La dimensión motivación laboral, Chiavenato (2017) indicó que es la voluntad de ejercer un gran esfuerzo para lograr alguna meta organizacional, que está determinada por la capacidad de satisfacer ciertas necesidades individuales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este estudio fue una investigación aplicada, ya que tenía como objetivo obtener conocimientos que pudieran aplicarse a los problemas de la sociedad. Se basa en los resultados técnicos de investigaciones básicas que tratan del proceso de vinculación entre teoría y producto (Arias, 2020). En ese sentido buscó ahondar en el conocimiento existente sobre el clima laboral y la deserción laboral, utilizando las teorías ya existentes para contrastarlas en el ámbito de la gestión educativa.

3.1.2. Diseño de investigación

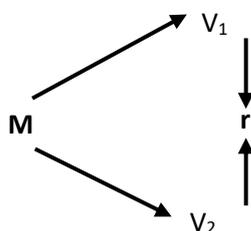
Diseño, tipo no experimental de acuerdo a lo determinado por Cortes e Iglesias (2004), en este tipo de investigación, el investigador no manipula ni interfiere en el comportamiento de los participantes, solo observa su comportamiento y saca sus propias conclusiones.

Además, es un enfoque cuantitativo, porque la investigación se ampara en las diferentes herramientas y fuentes estadísticas que ayudan a comprender los valores de correlación, quiere decir, los resultados presentados están establecidos exactamente por los valores numéricos. (p. 29)

Es transversal porque se aplicó al sujeto de estudio en un único momento, por lo que los resultados son solo para ese período de tiempo (Guillén y Valderrama, 2013). Es de alcance correlacional porque buscó la relación entre las variables (Hernández, 2020).

Figura 1

Esquema de investigación



Dónde:

M = Muestra

V1 = Clima laboral

V2 = Deserción Laboral

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual

Damianus et al. (2021) señalan que el clima organizacional es el ambiente laboral de una empresa. Un ambiente de trabajo positivo hace que los empleados estén felices, satisfechos y llenos de energía, lo que les hace querer trabajar más duro para la empresa.

Definición operacional.

Las validaciones de la variable clima laboral, se realizarán a través tres dimensiones y nueve indicadores. Se ha aplicara una encuesta a 42 colaboradores de la entidad educativa, mostrando las siguientes dimensiones: comportamiento organizacional, relaciones interpersonales y estructura.

Variable 2: Deserción del personal

Definición conceptual

La deserción laboral se da cuando los empleados deciden salir de forma voluntaria de la organización donde laboran. Esta deserción genera que la organización atravesase considerable reducción en su fuerza operacional y, por ende, que las metas no puedan alcanzarse. Indiscutiblemente si el índice de deserción laboral sigue en aumento las empresas atravesaran por diversos problemas dentro de sus organizaciones (Cardozo, 2018).

Definición operacional.

Para medir la de deserción laboral, se hizo a través tres dimensiones y nueve indicadores. Se aplicó una encuesta a 42 colaboradores de un colegio privado en el distrito de puente piedra, mostrando las siguientes Dimensiones: Proceso de selección cuyos indicadores son selección inicial, entrevista de trabajo y selección final. Para la segunda dimensión desarrollo personal tenemos los siguientes ítems mayor nivel de capacitación, Autorrealización y capacitación y posibilidad de ascenso. Por último, para nuestra dimensión motivación laboral contamos con los siguientes ítems: incentivos, logro de objetivos e identidad.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Según la información obtenida en un colegio privado del distrito de Puente Piedra – Lima, la población a investigar fue de 42 empleados que laboran a tiempo completo y pertenecen a los niveles de inicial y primaria.

Criterios de inclusión: en este criterio se tomó en cuenta a todos los empleados que trabajan en el nivel Inicial y primaria y coordinadores.

Criterios de exclusión: no se tomó al personal del nivel secundaria, personal de mantenimiento, personal administrativo.

3.3.2. Muestra: En esta investigación se consideró a los trabajadores que trabajan en el nivel Inicial y primaria siendo 42 colaboradores los cuales contestaron los cuestionarios de clima laboral y deserción de personal.

3.3.3. Muestreo: Según Sampieri (2018) el autor afirma que el muestreo no probabilístico, no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características y el contexto del estudio. En este estudio se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que recopilamos información de todos los participantes considerando que la muestra estaba disponible.

3.3.4. Unidad de análisis: La base de estudio fueron el personal docente de un colegio privado en Puente Piedra. La Unidad de análisis según Sampieri (2018) crea o prepara datos o información para ser verificados en un programa estadístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Es un método de investigación que utiliza un conjunto de preguntas específicas para recopilar información, datos y comentarios (Ávila et al., 2023).

Instrumento: Cuestionario

Se usó el cuestionario compuesto por preguntas con el fin de obtener datos precisos con preguntas bajo las escalas de Likert, con la finalidad de obtener unas respuestas que pueden ayudar con la investigación planteada. El cuestionario, que constó de 28 preguntas. Se aplicaron preguntas de valores de la escala ordinal de Likert que según Sampieri (2018) asigna un valor numérico a cada punto. Entonces el concursante obtiene un resultado declaración y, finalmente, su puntuación total, así como los puntos obtenidos a confirmar.

Validez

Para Sampieri (2018) la evidencia de la validez de criterio se obtiene correlacionando las puntuaciones de los instrumentos de los participantes con sus puntuaciones de criterio. (pg.326). El propósito de la validez es saber si el instrumento utilizado para la muestra es adecuado, es decir, si permite probar el propósito y las hipótesis. En este marco, se utilizó la evaluación de expertos para conocer el grado de validez del cuestionario, lo que implica un proceso de evaluación en el que expertos seleccionados evalúan en detalle cada instrumento que lo compone para brindar confianza en Parámetros necesarios para aplicar.

Tabla 1

Validez por juicio de expertos

Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Yvette Cecilia Plasencia Mariños	Doctor	Alto nivel

José Fernando Escobedo Gálvez	Magister	Alto nivel
Luis Alberto Flores Bolívar	Doctor	Alto nivel

Confiabilidad

La confiabilidad permite entender si el resultado del trabajo de investigación es confiable y por ende poder continuar con el estudio. Se aplicó el alfa de Cronbach al cuestionario para medir el nivel de concordancia, la variabilidad y la homogeneidad de los cuestionarios utilizados, y se realizó un piloto al 50% de la muestra. La confiabilidad se considera el grado en que un instrumento proporciona resultados consistentes (Sampieri, 2018).

En cuanto a la confiabilidad de la variable clima laboral la cual se obtuvo 0.913 como resultado, la cual demuestra tener un nivel alto. Así mismo se realizó el diagnóstico de la fiabilidad de la segunda variable: Deserción laboral, la cual se obtuvo 0.907 como resultado, la cual demuestra tener un nivel alto.

Tabla 2

Coefficientes de Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Clima laboral	0.913	Excelente
Deserción laboral	0.907	Excelente

3.5. Procedimientos

Primero se definieron las variables a estudiar, como segundo paso se emitió la solicitud a la entidad educativa para su aprobación para realizar esta investigación. Seguidamente se aborda la estructura del Capítulo 2 que comienza con el trabajo previo y luego continúa con el refuerzo teórico para cada variable por separado. Posteriormente se realizó la toma de datos con los cuestionarios previamente elaborados y validados, para finalizar dando respuesta a los objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron debidamente procesados en la versión actual del SPSS V26 y el Excel, lo que le permitió responder a los objetivos y comparar las hipótesis, al mismo tiempo presentar la información en Figuras y Tablas.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se realizó de acuerdo con los principios de honestidad y objetividad, con énfasis en la transparencia e imparcialidad, proporcionando información suficiente y citando con precisión de acuerdo con los estándares APA, lo cual permitió mantener la integridad de la investigación y su validez siguiendo todas las pautas para el desarrollo de proyectos de investigación. Además, los principios de justicia moral garantizan la imparcialidad de esta investigación, lo que permite su distribución en múltiples repositorios confiables.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 3

Clima laboral y dimensiones

Variable / Dimensión	Nivel	n	%
Variable: Clima laboral	Bajo	16	38,1%
	Medio	11	26,2%
	Alto	15	35,7%
Dimensión 1: Comportamiento organizacional	Bajo	16	38,1%
	Medio	13	31,0%
	Alto	13	31,0%
Dimensión 2: Relaciones interpersonales	Bajo	16	38,1%
	Medio	15	35,7%
	Alto	11	26,2%
Dimensión 3: Estructura	Bajo	15	35,7%
	Medio	12	28,6%
	Alto	15	35,7%

Nota. Datos recolectados en los colaboradores de un colegio particular de Puente Piedra

Interpretación: El clima laboral fue percibido por los colaboradores en un nivel bajo según respuestas del 38.1%. En cuanto a las dimensiones el resultado fue como sigue: comportamiento organizacional en nivel bajo (38.1%), relaciones interpersonales nivel bajo (38.1%) y estructura nivel alto (35.7%).

Tabla 4*Deserción de personal y dimensiones*

Variable / Dimensión	Nivel	n	%
Variable: Deserción de personal	Bajo	16	38,1%
	Medio	7	16,7%
	Alto	19	45,2%
Dimensión 1: Proceso de selección	Bajo	16	38,1%
	Medio	5	11,9%
	Alto	21	50,0%
Dimensión 2: Desarrollo profesional	Bajo	16	38,1%
	Medio	16	38,1%
	Alto	10	23,8%
Dimensión 3: Motivación laboral	Bajo	18	42,9%
	Medio	10	23,8%
	Alto	14	33,3%

Nota. Datos recolectados en los colaboradores de un colegio particular de Puente Piedra

Interpretación: La Deserción de personal fue percibido por los colaboradores en un nivel alto según respuestas del 45.2%. En cuanto a las dimensiones el resultado fue como sigue: Proceso de selección en nivel alto (50%), Desarrollo profesional nivel bajo (38.1%) y Motivación laboral nivel bajo (42.9%).

Estadística inferencial

Normalidad de los datos

Regla de decisión:

- Si la Sig. es mayor que 0.05 se rechaza H_0 y se acepta H_1 .
- Si la Sig. es menor o igual que 0.05 se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Hipótesis

H_1 : Los datos analizados tienen normalidad

H_0 : Los datos analizados no tienen normalidad

Tabla 5

Prueba de Shapiro-Wilk

Variables / Dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0.869	42	0.000
Proceso de selección	0.835	42	0.000
Desarrollo profesional	0.918	42	0.005
Motivación laboral	0.852	42	0.000
Deserción de personal	0.874	42	0.000

Nota. Información obtenida en el SPSS V.26

Interpretación: Según el análisis, se pudo apreciar que la significancia en todos los casos fue menor que 0.05 por lo que se acepta H_0 , quiere decir que los datos no tienen normalidad optando por la prueba de rangos de Spearman para las correlaciones.

Nivel de significancia

Regla de decisión:

- Si la Sig. es menor o igual que 0.05 se rechaza H_0 y se acepta H_1 .
- Si la Sig. es mayor que 0.05 se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Prueba de hipótesis específica 1

H_1 : Existe relación significativa entre comportamiento organizacional y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023.

H_0 : No existe relación significativa entre comportamiento organizacional y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023.

Tabla 6

Correlación de comportamiento organizacional y deserción del personal

			Comportamiento organizacional	Deserción del personal
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente	1,000	0.979**
		Sig.	.	0.000
		N	42	42
	Deserción del personal	Coeficiente	0.979**	1,000
		Sig.	0.000	.
		N	42	42

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

Interpretación:

La significancia obtenida de $0.000 < 0.05$ permite aceptar H_1 afirmando que existe relación significativa entre comportamiento organizacional y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023. El coeficiente de correlación de 0.979 indica una relación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023.

H₀: No existe relación significativa entre relaciones interpersonales y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023.

Tabla 7

Correlación de relaciones interpersonales y deserción del personal

			Relaciones interpersonales	Deserción del personal
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente	1,000	0.934**
		Sig.	.	0.000
		N	42	42
	Deserción del personal	Coeficiente	0.934**	1,000
		Sig.	0.000	.
		N	42	42

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

Interpretación:

La significancia obtenida de $0.000 < 0.05$ permite aceptar H₁ afirmando que existe relación significativa entre relaciones interpersonales y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023. El coeficiente de correlación de 0.934 indica una relación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre estructura y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023.

H₀: No existe relación significativa entre estructura y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023.

Tabla 8

Correlación de relaciones interpersonales y deserción del personal

			Estructura	Deserción del personal
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente	1,000	0.956**
		Sig.	.	0.000
		N	42	42
	Deserción del personal	Coeficiente	0.956**	1,000
		Sig.	0.000	.
		N	42	42

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

Interpretación:

La significancia obtenida de $0.000 < 0.05$ permite aceptar H₁ afirmando que existe relación significativa entre estructura y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023. El coeficiente de correlación de 0.956 indica una relación positiva muy fuerte.

Contrastación de hipótesis general

H₁: Existe relación entre el clima laboral y la deserción de personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023.

H₀: No existe relación entre el clima laboral y la deserción de personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023.

Tabla 9

Correlación de clima laboral y deserción de personal

			Clima laboral	Deserción de personal
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente	1,000	0.969**
		Sig.	.	0.000
		N	42	42
	Deserción de personal	Coeficiente	0.969**	1,000
		Sig.	0.000	.
		N	42	42

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

Interpretación:

La significancia obtenida de $0.000 < 0.05$ permite aceptar H₁ afirmando que existe relación significativa entre clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023. El coeficiente de correlación de 0.969 indica una relación positiva muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico se consideró determinar la relación entre comportamiento organizacional con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023; considerando como base el aporte de Chiavenato (2011) que señala que el comportamiento organizacional es el conjunto de actitudes que muestran los empleados al realizar tareas o desafíos en su trabajo, con un enfoque en la comprensión de las limitaciones que afectan el trabajo de esa unidad, el impacto es mayor que el trabajo y viceversa.

En base a lo que se ha descrito anteriormente, esta investigación analizó la información recopilada y encontró que existe una relación positiva significativa muy fuerte entre comportamiento organizacional y la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra; asimismo se determinó en nivel bajo la dimensión comportamiento organizacional según el 38.1%, esto debido a que en la entidad educativa los docentes y administrativos se esfuerzan por tomar una buena actitud al realizar sus labores aun con las limitaciones que pudieran tener.

Este hallazgo guarda similitud con el de Disusun (2021), que encontró una relación positiva significativa en una Universidad Islámica, probablemente debido a que la universidad promovía en sus colaboradores realizar sus labores con la mejor actitud posible. Con esto queda demostrado que el comportamiento organizacional y la deserción del personal se vinculan de manera positiva y significativa en entidades educativas, ya que trabajar mostrando siempre una buena actitud será primordial para generar un impacto positivo en los demás compañeros, según lo establece Chiavenato (2011).

Respecto al segundo objetivo específico se consideró determinar la relación entre relaciones interpersonales con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023; considerando como base el aporte de Chiavenato (2011) que señala que las relaciones interpersonales es asegurar que las interacciones se lleven a cabo dentro de una organización, es decir, la comunicación que se lleve a cabo dentro de una estructura definida regida por un conjunto de lineamientos, ética y códigos de conducta. A partir de este momento, las relaciones humanas se configuran como un elemento esencial para alcanzar las

metas deseadas a nivel de equipo y repercuten directamente en todos los niveles de la organización. Cabe señalar que las relaciones creadas en las organizaciones pueden tener distintas connotaciones, partiendo de una actitud puramente profesional hacia la amistad que va más allá de estas posibilidades.

En base a lo que se ha descrito anteriormente, esta investigación analizó la información recopilada y encontró que existe una relación positiva significativa muy fuerte entre relaciones interpersonales y la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra; asimismo se determinó en nivel bajo la dimensión relaciones interpersonales según el 38.1%, esto debido a que la entidad educativa busca promover que las interacciones entre los docentes se lleven a cabo dentro de una estructura definida regida por un conjunto de lineamientos, ética y códigos de conducta, sabiendo que esto tiene un gran impacto en la decisión de permanecer o dejar la entidad educativa.

Este hallazgo difiere con el de Reyes (2020), que encontró una relación negativa significativa en el personal de una I.E. de Huarmey, probablemente debido a que la I.E. no estableció lineamientos y códigos de conducta en las interacciones entre su personal. Con esto queda demostrado que las relaciones interpersonales y la deserción del personal se vinculan de manera positiva y significativa en entidades educativas, ya que en la medida que se establezcan lineamientos que regulen las interacciones del personal esto impactará en que los docentes quieran seguir permaneciendo en su entidad educativa, según lo establece Chiavenato (2011).

Respecto al tercer objetivo específico se consideró determinar la relación entre estructura con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023; considerando como base el aporte de Chiavenato (2011) que señala que la estructura es como un esqueleto organizacional, es una esquematización de las responsabilidades, cargos y funciones, de cada trabajador en la compañía; asegura la eficiencia. Es importante señalar que cada compañía define un diseño que beneficia a la organización y facilita las relaciones; en este marco, los procesos organizativos y la asignación de roles se configuran como esenciales en la creación de estructuras empresariales.

En base a lo que se ha descrito anteriormente, esta investigación analizó la información recopilada y encontró que existe una relación positiva significativa muy fuerte entre estructura y la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra; asimismo se determinó en nivel alto la dimensión estructura según el 35.7%, esto debido a que la I.E. ha definido claramente una esquematización de las responsabilidades, cargos y funciones, de cada docente, de tal manera de influir en que los docentes se sientan identificados con sus funciones y deseen permanecer en la entidad educativa.

Este hallazgo difiere con el de Rojas (2020), que encontró una relación negativa significativa en una empresa de servicios, probablemente debido a que la compañía no estableció una estructura organizacional adecuada. Con esto queda demostrado que la estructura y la deserción del personal se vinculan de manera positiva y significativa en entidades educativas, ya que el cumplimiento de definir adecuadamente una estructura con funciones y responsabilidades de cada docente impactará en que los docentes deseen querer permanecer en la I.E., según lo establece Chiavenato (2011).

Respecto al objetivo general se consideró determinar la relación del clima laboral con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023; considerando como base el aporte de Damianus et al. (2021) que indicaron que el clima laboral es el ambiente de trabajo de la organización que puede afectar a los empleados. Un buen ambiente hace a los empleados felices, satisfechos y con energía, y por lo tanto los empleados están ansiosos por trabajar más para la empresa. Y también el aporte de Cardozo (2018) que indicó que la deserción laboral se da cuando los empleados deciden salir de forma voluntaria de la organización donde laboran. Esta deserción genera que la organización atraviese considerable reducción en su fuerza operacional y, por ende, que las metas no puedan alcanzarse. Indiscutiblemente si el índice de deserción laboral sigue en aumento las empresas atravesaran por diversos problemas dentro de sus organizaciones.

En base a los que se ha descrito anteriormente, esta investigación analizó la información recopilada y encontró que existe una relación positiva significativa muy fuerte entre clima laboral y la deserción del personal de un colegio particular en el

distrito de Puente Piedra; asimismo, se determinó el clima laboral en nivel bajo según el 38.1% y la deserción del personal en nivel alto según el 45.2%, esto debido a que la I. E. es consciente que el ambiente de trabajo de la organización puede afectar a los empleados y generar la intención de dejar la entidad educativa.

Este hallazgo guarda similitud con el de Dávila y Parra (2018), que encontró una relación positiva significativa probablemente debido a que la compañía cumplió con proveer de un buen ambiente laboral a sus colaboradores. Con esto queda demostrado que el clima laboral y la deserción del personal se vinculan de manera positiva y significativa en entidades educativas, ya que proveer un clima laboral idóneo a los docentes tendrá un impacto positivo para que quieran seguir permaneciendo en la institución, según lo establece Damianus et al. (2021) y Cardozo (2018).

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general de determinar la relación del clima laboral con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra 2023, se encontró que existe una relación positiva significativa muy fuerte entre clima laboral y la deserción del personal, lo que implica que el ambiente de trabajo de la entidad educativa tiene una influencia muy fuerte en la deserción de los docentes en la entidad educativa.
2. Respecto al primer objetivo específico de determinar la relación entre comportamiento organizacional con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023, se encontró que existe una relación positiva significativa muy fuerte entre comportamiento organizacional y la deserción del personal, lo que significa que en la medida que se promueva un óptimo comportamiento organizacional esto impactará de manera significativa en el deseo de que los docentes quieren seguir permaneciendo a la entidad educativa.
3. Respecto al segundo objetivo específico de determinar la relación entre relaciones interpersonales con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023, se encontró que existe una relación positiva significativa muy fuerte entre relaciones interpersonales y la deserción del personal, lo que implica que promover que las interacciones entre los docentes se lleven a cabo dentro de una estructura definida regida por un conjunto de lineamientos, ética y códigos de conducta, tendrá un gran impacto en la decisión de permanecer o dejar la entidad educativa.
4. Respecto al tercer objetivo específico de determinar la relación entre estructura con la deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023, se encontró que existe una relación positiva significativa muy fuerte entre estructura y la deserción del personal, lo que significa que una esquematización óptima de las responsabilidades, cargos y funciones, de cada docente, influirá de manera significativa en que los docentes se sientan identificados con sus funciones y deseen permanecer en la entidad educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Al director de la entidad educativa se le recomienda lo siguiente:

1. Promover un óptimo clima laboral en la entidad educativa, tomando en consideración promover el respeto entre los docentes, buscar el feedback respectivo de los directivos a los docentes, brindar reconocimiento hacia los docentes, otorgar lugar de trabajo adecuado con óptimos procesos y trabajo en equipo.
2. Dentro de la entidad educativa, promover el comportamiento organizacional basado en el apoyo y orientado al desarrollo de los docentes, donde uno de los objetivos sea generar un ambiente de convivencia positivo para toda la comunidad educativa y permitir que cada uno de los integrantes tenga la oportunidad para un desenvolvimiento y desarrollo óptimo.
3. Trabajar en la inteligencia emocional de los docentes a través de capacitaciones, practicar la escucha activa en toda la entidad educativa, cumplir con las promesas y metas establecidas y brindar reconocimientos y retroalimentación a las actividades diarias en la entidad educativa.
4. Tener una esquematización óptima de las responsabilidades, cargos y funciones, de cada docente, definir claramente las líneas de autoridad, establecer políticas de evaluación del desempeño y mejorar el grado de especialización de la entidad educativa con normativa y políticas bien establecidas.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la Elaboración*. Biblioteca Nacional del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Ávila, H., González, M., y Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Bernal, C. (2022). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). Mexico: PEARSON EDUCACION.
- Berón, E., Mejía, D., y Castrillón, O. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica*, 32(2), 11-18. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Cabrera, S. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Lima, Lima, Perú.
- Calderón, E. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. ISSN, 143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Calero, E. (2019). *Gestión de procesos administrativos, compromiso organizacional y relaciones interpersonales en la LIMA, Perú*.
- Cardozo, L. (2018). *Efectos de la deserción laboral docente en el logro de objetivos organizacionales de instituciones universitarias en Guacara estado Carabobo*. Bárbula, Carabobo, Venezuela.
- Chagray, A., Maza, M., Máximo, R., Ramos, S., Vásquez, H., Nilda, Y., . . . Cesar, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 78. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill /Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos quinta edición. Colombia: Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones". Mexico: McGraw Hill /Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2017). Planeación Estratégica (3 ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Comercio, E. (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral.
- Cortes, C., & Iglesias, L. (2004). Generalidades sobre Metodología. Ciudad del Carmen, Campeche, México: Universidad Autónoma del Carmen "Material Didáctico".
- Damianus, A., Menor, R., & Catabagan, N. (2021). Research in Business & Social Science. Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. Philippines: International journal of research in business and social science.
- Davila, M., y Parra, E. (2018). Análisis del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral aplicada en una pyme de seguridad en Covipen Cia. Ltda. Análisis del clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral aplicada en una pyme de seguridad en Covipen Cia. Ltda. Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- Disusun, G. (2021). Cuota de adversidad de relación y satisfacción trabajar con ciudadanía organizacional. PEKANBARU, Indonesia, Indonesia.
- Empleo, M. d. (2022). Informe trimestral del mercado laboral. LIMA.
- Fayol, H. (1916). Principios de la administración científica. Buenos Aires.
- Fernandez. (2021). Muestreo no probalístico. Scielo, 50. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Garcia, A., & Arkin, P. (2021). Clima Laboral y Satisfacción con la Vida en Trabajadores de una Unidiversidad Pública. UCV-Scientia Biomédica, 17-21. doi:<https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>
- Gonzales Vasquez, J., Lopez Ramirez , R., Teran Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. d. (2021). Clima Organizacional en el sector Público Latinoamericano.

- Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria, 5(1), 1157 - 1165.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318p.
- Gutiérrez, D. (2015). La deserción laboral y sus repercusiones. Obtenido de http://contexto.udlap.mx/wp-content/uploads/2016/09/EX_GT_260115.pdf
- Hernández, C. (2020). Metodología de la investigación, quinta edición. México.
- Innovación, D. (2023). Bibliotecas Douc. Obtenido de <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada>
- Llamo, C. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en trabajadores de una Institución Educativa particular de Lima periodo 2018- 2019. Lima, Lima, Perú.
- Molina, D. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70-84.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196
- Nina, K. (2019). Satisfacción laboral del profesional de obstetricia relacionado al clima laboral del hospital regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019. Satisfacción laboral del profesional de obstetricia relacionado al clima laboral del hospital regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019. Arequipa, Perú.
- Quijano, G. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad provincial de Cotopaxi. El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del Gad provincial de Cotopaxi. Abanto, Ecuador.
- Ramirez, R. (2018). La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de conecta retail S.A. Chiclayo. la productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de conecta retail S.A. Chiclayo. Chiclayo, Chiclayo, Perú.
- Ramos, A., & Sánchez, L. (2017). Retención del talento humano estratégico en empresas mineras. Piura.
- Reyes, L. (2020). Clima laboral y rotación de personal en docentes de una institución educativa de Huarmey, 2020 [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70324>

- Rojas, P. (2020). Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Makro s.a., Villa el Salvador - 2020. Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Makro s.a., Villa el Salvador - 2020. Lima, Perú.
- Rueda, H., y Olivar, R. (2021). Factores de riesgos laborales que inciden en la deserción laboral profundizado en un call center bilingüe de Bogotá. Factores de riesgos laborales que inciden en la deserción laboral profundizado en un call center bilingüe de Bogotá. Bogotá, Colombia.
- Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGRAW-HILL.
- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Torre, V. (2021). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la Victoria 2018. Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la Victoria 2018. Pimentel, Perú.
- World Economic Forum (2022). <https://es.weforum.org/agenda/2022/08/este-pais-es-el-que-tiene-el-mayor-numero-de-personas-que-planean-dejar-su-trabajo/>.

ANEXOS

Validador 01

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Yvette Cecilia Plasencia Mariños		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGADOR		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Wendy Lesly Vera Campos
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Un colegio del Distrito de Puente Piedra
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** a. Clima Laboral

Se requiere una teoría clásica siendo un principal referente (Fayol, 1916), este investigador destaca que la eficacia de la organización proviene de los resultados económicos y financieros que logra al



final de un determinado período, pero en ella influyen varios factores internos, uno de los más importantes es el clima laboral, que se convierte en un pilar importante para la continuidad del empleado dentro de la entidad en la que laboral

- **Variable 2: Deserción laboral**

Para la variable deserción laboral se precisa la teoría La jerarquía de necesidades de Maslow, por Abraham Maslow (1943), Dentro de su pirámide se explica la correspondencia de las necesidades de realización personal (desarrollo), reflejando el deseo del individuo de crecer y alcanzar su máximo potencial. La satisfacción de las necesidades carenciales es una condición necesaria para la autorrealización individual, pero no es una condición suficiente (Frick, 1973, pag.53).

La deserción laboral hace referencia al momento en que los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la brindan su servicio profesional. Esta deserción origina que empresa padezca una reducción de su fuerza laboral y provocando, que no se llegue a los objetivos propuestos por la organización. Cuanto mayor es la tasa de deserción, más problemas enfrentan en la organización.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento Organizacional - Relaciones Interpersonales - Estructura 	Se define el clima laboral es una cualidad o característica del ambiente organizacional que percibido o experimentado por los miembros de la organización e influye en su comportamiento. Es asequible si satisface las necesidades individuales; si estas necesidades no se pueden satisfacer, es desfavorable. (Nina, 2019)
Deserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de selección: - Desarrollo Profesional - Motivación laboral 	La deserción laboral es factor alarmante en todas las organizaciones, considerando que los empleados dedican tiempo de trabajo para lograr metas y/o tareas, pero es claro que se necesitan encontrar la realización, pero a veces eso no es suficiente para el personal estable y seguro, o existen otros factores que afectan la estabilidad del personal, afianzando la decisión de renunciar su puesto laboral y esto afecta en la gestión de la empresa y a los empleados que se mantienen en sus puestos. (Rueda Hernández & Olivar Rodríguez, 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023" elaborado por Wendy Lesly Vera Campos en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Comportamiento Organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	1,2	3	4	4	
Tensión y estrés	3,4	4	3	4	
Motivaciones	5,6	4	3	4	

- Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	7,8	4	4	3	
Compañerismo	9,10	4	4	3	
Conflictos interpersonales	11	4	4	3	

- Tercera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tamaño	12,13	4	3	4	
Estilo de Dirección	14	4	3	4	
Estructura formal	15	4	3	4	



Variable del instrumento: Deserción laboral

- Primera dimensión: a. Proceso de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Selección inicial	1,2	4	4	4	
Entrevista de trabajo	3	3	4	4	
Selección final	4	4	4	3	

- Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mayor nivel de capacitación	5,6	4	4	3	
Autorrealización	7	4	3	4	
posibilidad de ascenso	8,9	3	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	10, 11	4	3	3	
Logro de objetivos	12	3	3	4	
Identidad	13	4	4	3	



.....
Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
DNI N° 18099550

Validador 02
Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGADOR	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Wendy Lesly Vera Campos
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Un colegio del Distrito de Puente Piedra

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 13 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

Soporte teórico

- **Variable 1:** a. Clima Laboral

Se requiere una teoría clásica siendo un principal referente (Fayol, 1916), este investigador destaca que la eficacia de la organización proviene de los resultados económicos y financieros que logra al final de un determinado período, pero en ella influyen varios factores internos, uno de los más importantes es el clima laboral, que se convierte en un pilar importante para la continuidad del empleado dentro de la entidad en la que laboral

- **Variable 2:** Deserción laboral

Para la variable deserción laboral se precisa la teoría La jerarquía de necesidades de Maslow, por Abraham Maslow (1943), Dentro de su pirámide se explica la correspondencia de las necesidades realización personal (desarrollo), reflejando el deseo del individuo de crecer y alcanzar su máximo potencial. La satisfacción de las necesidades carenciales es una condición necesaria para la autorrealización individual, pero no es una condición suficiente (Frick, 1973, pag.53).

La deserción laboral hace referencia al momento en que los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la brindan su servicio profesional. Esta deserción origina que empresa padezca una reducción de su fuerza laboral y provocando, que no se llegue a los objetivos propuestos por la organización. Cuanto mayor es la tasa de deserción, más problemas enfrentan en la organización.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento Organizacional - Relaciones Interpersonales - Estructura 	Se define el clima laboral es una cualidad o característica del ambiente organizacional que percibido o experimentado por los miembros de la organización e influye en su comportamiento. Es asequible si satisface las necesidades individuales; si estas necesidades no se pueden satisfacer, es desfavorable. (Nina, 2019)
Deserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de selección: - Desarrollo Profesional - Motivación laboral 	La deserción laboral es factor alarmante en todas las organizaciones, considerando que los empleados dedican tiempo de trabajo para lograr metas y/o tareas, pero es claro que se necesitan encontrar la realización, pero a veces eso no es suficiente para el personal estable y seguro, o existen otros factores que afectan la estabilidad del personal, afianzando la decisión de renunciar su puesto laboral y esto afecta en la gestión de la empresa y a los empleados que se mantienen en sus puestos. (Rueda Hernández & Olivar Rodríguez, 2021)

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima laboral y

deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023” elaborado por Wendy Lesly Vera Campos en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



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

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

Variable del instrumento: Clima laboral

- **Primera dimensión: Comportamiento Organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	1,2	4	4	4	
Tensión y estrés	3,4	4	4	4	
Motivaciones	5,6	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	7,8	4	4	4	
Compañerismo	9,10	4	4	4	
Conflictos interpersonales	11	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Estructura**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tamaño	12,13	4	4	4	
Estilo de Dirección	14	4	4	4	
Estructura formal	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Deserción laboral

- **Primera dimensión: a. Proceso de selección**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Selección inicial	1,2	4	4	4	
Entrevista de trabajo	3	4	4	4	
Selección final	4	4	4	4	



- Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mayor nivel de capacitación	5,6	4	4	4	
Autorrealización	7	4	4	4	
posibilidad de ascenso	8,9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	10, 11	4	4	4	
Logro de objetivos	12	4	4	4	
Identidad	13	4	4	4	

.....
.....
MG. JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZDNI

N° 44632438

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Validador 03

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL Y DESERCIÓN DEL PERSONAL DE UN COLEGIO PARTICULAR EN EL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, 2023

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Definición de la variable: Se define el clima laboral es una cualidad o característica del ambiente organizacional que percibido o experimentado por los miembros de la organización e influye en su comportamiento. Es asequible si satisface las necesidades individuales; si estas necesidades no se pueden satisfacer, es desfavorable. (Nina, 2019)

Definición de las dimensiones:

- Comportamiento Organizacional:** Se define como el comportamiento de ayuda que muestra un empleado, sin ninguna intención de obtener recompensas, y los empleados no lo hagan en circunstancias forzadas, sino con actitud cooperativa más allá de las funciones y responsabilidades definidas por la organización (Disusun, 2021)
- Relaciones Interpersonales:** Se puede decir que las relaciones interpersonales son las interconexiones o conexiones que forman entre dos o más personas en su práctica social para establecer una comunicación. Por lo tanto, la comunicación es portadora de las condiciones anteriores, que son facilitar o inhibir dicha conexión. (Calero, 2019)

Estructura: Refleja la percepción de los miembros de la organización sobre la cantidad de normas, procedimientos, procedimientos y demás condicionantes que enfrentan en el desarrollo de su trabajo. (Llamo , 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Comportamiento Organizacional	Productividad	Usted cree que ser competitivo sin reconocimiento reducirá su productividad	1	1	1	1	
		Considera usted que en la institución se fomenta la productividad	1	1	1	1	
	Tensión y estrés	Considera usted que la jornada de trabajo genera tensión y estrés en su persona	1	1	1	1	
		Cree usted que el trabajo asignado es relevante para un adecuado manejo de tensión y estrés	1	1	1	1	
	Motivaciones	Considera usted que la motivación es un estado emocional irrelevante en un trabajador	1	1	1	1	
		Considera usted que la motivación impulsa al trabajador a ser competitivo cuando realiza trabajo	1	1	1	1	
Relaciones Interpersonales	Comunicación	Cree usted que la comunicación es una virtud característica en su grupo de trabajo.	1	1	1	1	

		Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	1	1	1	1	
	Compañerismo	Considera usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus funciones	1	1	1	1	
		Cree usted que el ambiente creado por sus compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar sus funciones.	1	1	1	1	
	Conflictos interpersonales	Considera usted que mantiene una relación idónea con sus compañeros de trabajo	1	1	1	1	
Estructura	Tamaño	Considera usted que la empresa les brinda la estructura organizacional para que tengan conocimiento del área que ocupan	1	1	1	1	
		Considera que es adecuado el tamaño de los espacios donde desarrolla sus labores	1	1	1	1	
	Estilo de Dirección	Cree usted que es adecuado el estilo de dirección desarrollado por los directivos	1	1	1	1	
	Estructura formal	Considera usted que la Institución cuenta con una estructura formal	1	1	1	1	

Cuestionario para la variable clima laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Comportamiento Organizacional					
1. Usted cree que ser competitivo sin reconocimiento reducirá su productividad					
2. Considera usted que en la institución se fomenta la productividad					
3. Considera usted que la jornada de trabajo genera tensión y estrés en su persona					
4. Cree usted que el trabajo asignado es relevante para un adecuado manejo de tensión y estrés					
5. Considera usted que la motivación es un estado emocional irrelevante en un trabajador					
6. Considera usted que la motivación impulsa al trabajador a ser competitivo cuando realiza trabajo					
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales					
7. Cree usted que la comunicación es una virtud característica en su grupo de trabajo.					
8. Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
9. Considera usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus funciones					
10. Cree usted que el ambiente creado por sus compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar sus funciones.					
11. Considera usted que mantiene una relación idónea con sus compañeros de trabajo					
Dimensión 3: Estructura					
12. Considera usted que la empresa les brinda la estructura organizacional para que tengan conocimiento del área que ocupan					
13. Considera que es adecuado el tamaño de los espacios donde desarrolla sus labores					
14. Cree usted que es adecuado el estilo de dirección desarrollado por los directivos					
15. Considera usted que la Institución cuenta con una estructura formal					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL
Objetivo del instrumento	Recoger información en la presente investigación: Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023
Nombres y apellidos del experto	Luis Alberto Flores Bolivar
Documento de identidad	10352413
Años de experiencia en el área	7 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente tiempo parcial
Número telefónico	987729515
Firma	
Fecha	17/06/2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE RELACION DESERCIÓN LABORAL

Definición de la variable: La deserción laboral es factor alarmante en todas las organizaciones, considerando que los empleados dedican tiempo de trabajo para lograr metas y/o tareas, pero es claro que se necesitan encontrar la realización, pero a veces eso no es suficiente para el personal estable y seguro, o existen otros factores que afectan la estabilidad del personal, afianzando la decisión de renunciar su puesto laboral y esto afecta en la gestión de la empresa y a los empleados que se mantienen en sus puestos. (Rueda Hernández & Olivar Rodríguez, 2021).

Definición de las dimensiones:

- a. **Proceso de selección:** Esta basada en un conjunto de técnicas y actividades que la organización toma en consideración a las necesidades de la misma, con el fin de contratar a la persona adecuada para el puesto. (Torre Sullca, 2021)
- b. **Desarrollo Profesional:** Según Abraham Maslow (1943), dentro de su pirámide se explica la correspondencia de las necesidades de realización personal (desarrollo), reflejando el deseo del individuo de crecer y alcanzar su máximo potencial
- c. **Motivación laboral:** Según Maslow para que un individuo tenga motivación es indispensable brindarle lo necesario para cubrir sus necesidades

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Proceso de selección	Selección inicial	Considera usted que la selección del personal responde a los planes a largo plazo	1	1	1	1	
		Cree usted que se analiza los puestos de trabajo según sus necesidades por tipo de área seleccionada	1	1	1	1	
	Entrevista de trabajo	Cree usted que las entrevistas son las adecuadas para cubrir el puesto de trabajo	1	1	1	1	
	Selección final	Considera usted que las técnicas de selección evalúan adecuadamente	1	1	1	1	

		a las personas para un puesto					
Desarrollo Profesional	Mayor nivel de capacitación	Cree usted que el colegio le brinda oportunidades para recibir capacitación que le permitan el desarrollo de sus habilidades dentro de la organización	1	1	1	1	
		Considera usted necesario las capacitaciones para su desarrollo	1	1	1	1	
	Autorrealización	Cree usted que la empresa le brinda planes de desarrollo en el trabajo	1	1	1	1	
	posibilidad de ascenso	Cree usted que ser competitivo trabajando y no tener una posibilidad de ascenso influye en el desarrollo profesional	1	1	1	1	
		Considera usted que en el colegio en estos dos últimos años hubo mayores oportunidades de ascenso con el retorno a la presencialidad	1	1	1	1	
Motivación Laboral	Incentivos	Cree usted que el pago de sus haberes es justo en relación a sus trabajo y esfuerzo	1	1	1	1	
		Considera usted que el reconocimiento a través de incentivos es un factor que genera mayor motivación en el trabajo	1	1	1	1	
	Logro de objetivos	Considera usted que el trabajo que desempeña le permite alcanzar sus objetivos personales	1	1	1	1	
	Identidad	Considera que la organización fomenta la identidad con la misma	1	1	1	1	

Cuestionario para la variable relación con la deserción laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Proceso de selección	1	2	3	4	5
1. Considera usted que la selección del personal responde a los planes a largo plazo					
2. Cree usted que se analiza los puestos de trabajo según sus necesidades por tipo de área seleccionada					
3. Cree usted que las entrevistas son las adecuadas para cubrir el puesto de trabajo					
4. Considera usted que las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto					
Dimensión 2: Desarrollo Profesional					
5. Cree usted que el colegio le brinda oportunidades para recibir capacitación que le permitan el desarrollo de sus habilidades dentro de la organización					
6. Considera usted necesario las capacitaciones para su desarrollo					
7. Cree usted que la empresa le brinda planes de desarrollo en el trabajo					
8. Cree usted que ser competitivo trabajando y no tener una posibilidad de ascenso influye en el desarrollo profesional					
9. Considera usted que en el colegio en estos dos últimos años hubo mayores oportunidades de ascenso con el retorno a la presencialidad					
Dimensión 3: Motivación Laboral					
10. Cree usted que el pago de sus haberes es justo en relación a sus trabajo y esfuerzo					
11. Considera usted que el reconocimiento a través de incentivos es un factor que genera mayor motivación en el trabajo					
12. Considera usted que el trabajo que desempeña le permite alcanzar sus objetivos personales					
13. Considera que la organización fomenta la identidad con la misma					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrument	Validación de contenido del cuestionario sobre relación con la deserción laboral
Objetivo del instrument	Recoger información en la presente investigación: Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023
Nombres y apellidos del experto	Luis Alberto Flores Bolivar
Documento de identidad	10352413
Años de experiencia en el área	7 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente tiempo parcial
Número telefónico	987729515
Firma	
Fecha	17/06/2023

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Luis Alberto Flores Bolivar
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGADOR
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Wendy Lesly Vera Campos
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Un colegio del Distrito de Puente Piedra
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 13 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** a. Clima Laboral

Se requiere una teoría clásica siendo un principal referente (Fayol, 1916), este investigador destaca que la eficacia de la organización proviene de los resultados económicos y financieros que logra al final de un determinado período, pero en ella influyen varios factores internos, uno de los más importantes es el clima laboral, que se convierte en un pilar importante para la continuidad del empleado dentro de la entidad en la que laboral



- **Variable 2: Deserción laboral**

Para la variable deserción laboral se precisa la teoría La jerarquía de necesidades de Maslow, por Abraham Maslow (1943), Dentro de su pirámide se explica la correspondencia de las necesidades de realización personal (desarrollo), reflejando el deseo del individuo de crecer y alcanzar su máximo potencial. La satisfacción de las necesidades carenciales es una condición necesaria para la autorrealización individual, pero no es una condición suficiente (Frick, 1973, pag.53).

La deserción laboral hace referencia al momento en que los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la brindan su servicio profesional. Esta deserción origina que empresa padezca una reducción de su fuerza laboral y provocando, que no se llegue a los objetivos propuestos por la organización. Cuanto mayor es la tasa de deserción, más problemas enfrentan en la organización.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento Organizacional - Relaciones Interpersonales - Estructura 	Se define el clima laboral es una cualidad o característica del ambiente organizacional que percibido o experimentado por los miembros de la organización e influye en su comportamiento. Es asequible si satisface las necesidades individuales; si estas necesidades no se pueden satisfacer, es desfavorable. (Nina, 2019)
Deserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de selección: - Desarrollo Profesional - Motivación laboral 	La deserción laboral es factor alarmante en todas las organizaciones, considerando que los empleados dedican tiempo de trabajo para lograr metas y/o tareas, pero es claro que se necesitan encontrar la realización, pero a veces eso no es suficiente para el personal estable y seguro, o existen otros factores que afectan la estabilidad del personal, afianzando la decisión de renunciar su puesto laboral y esto afecta en la gestión de la empresa y a los empleados que se mantienen en sus puestos. (Rueda Hernández & Olivar Rodríguez, 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023” elaborado por Wendy Lesly Vera Campos en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Comportamiento Organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	1,2	4	4	4	
Tensión y estrés	3,4	4	4	4	
Motivaciones	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	7,8	4	4	4	
Compañerismo	9,10	4	4	4	
Conflictos interpersonales	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tamaño	12,13	4	4	4	
Estilo de Dirección	14	4	4	4	
Estructura formal	15	4	4	4	

Variable del instrumento: Deserción laboral

- Primera dimensión: a. Proceso de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Selección inicial	1,2	4	4	4	
Entrevista de trabajo	3	4	4	4	
Selección final	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mayor nivel de capacitación	5,6	4	4	4	
Autorrealización	7	4	4	4	
posibilidad de ascenso	8,9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	10, 11	4	4	4	
Logro de objetivos	12	4	4	4	
Identidad	13	4	4	4	



DR. Luis Alberto Flores Bolívar
DNI N° 10352413

Validador 04

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ROGER ARMANDO SALDAÑA BERNAL	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGADOR	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Wendy Lesly Vera Campos
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Un colegio del Distrito de Puente Piedra
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** a. Clima Laboral

Se requiere una teoría clásica siendo un principal referente (Fayol, 1916), este investigador destaca que la eficacia de la organización proviene de los resultados económicos y financieros que logra al final de un determinado período, pero en ella influyen varios factores internos, uno de los más

importantes es el clima laboral, que se convierte en un pilar importante para la continuidad del empleado dentro de la entidad en la que laboral

- **Variable 2: Deserción laboral**

Para la variable deserción laboral se precisa la teoría La jerarquía de necesidades de Maslow, por Abraham Maslow (1943), Dentro de su pirámide se explica la correspondencia de las necesidades de realización personal (desarrollo), reflejando el deseo del individuo de crecer y alcanzar su máximo potencial. La satisfacción de las necesidades carenciales es una condición necesaria para la autorrealización individual, pero no es una condición suficiente (Frick, 1973, pag.53).

La deserción laboral hace referencia al momento en que los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la brindan su servicio profesional. Esta deserción origina que empresa padezca una reducción de su fuerza laboral y provocando, que no se llegue a los objetivos propuestos por la organización. Cuanto mayor es la tasa de deserción, más problemas enfrentan en la organización.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento Organizacional - Relaciones Interpersonales - Estructura 	Se define el clima laboral es una cualidad o característica del ambiente organizacional que percibido o experimentado por los miembros de la organización e influye en su comportamiento. Es asequible si satisface las necesidades individuales; si estas necesidades no se pueden satisfacer, es desfavorable. (Nina, 2019)
Deserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de selección: - Desarrollo Profesional - Motivación laboral 	La deserción laboral es factor alarmante en todas las organizaciones, considerando que los empleados dedican tiempo de trabajo para lograr metas y/o tareas, pero es claro que se necesitan encontrar la realización, pero a veces eso no es suficiente para el personal estable y seguro, o existen otros factores que afectan la estabilidad del personal, afianzando la decisión de renunciar su puesto laboral y esto afecta en la gestión de la empresa y a los empleados que se mantienen en sus puestos. (Rueda Hernández & Olivar Rodríguez, 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima laboral y deserción del personal de un colegio particular en el distrito de Puente Piedra, 2023” elaborado por Wendy Lesly Vera Campos en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Comportamiento Organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad	1,2	3	3	3	
Tensión y estrés	3,4	3	3	3	
Motivaciones	5,6	3	3	3	

- Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	7,8	3	3	3	
Compañerismo	9,10	3	3	3	
Conflictos interpersonales	11	3	3	3	

- Tercera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tamaño	12,13	3	3	3	
Estilo de Dirección	14	3	3	3	



Variable del instrumento: Deserción laboral

- Primera dimensión: a. Proceso de selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Selección inicial	1,2	3	3	3	
Entrevista de trabajo	3	3	3	3	
Selección final	4	3	3	3	

- Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Mayor nivel de capacitación	5,6	3	3	3	
Autorrealización	7	3	3	3	
posibilidad de ascenso	8,9	3	3	3	

- Tercera dimensión: Motivación Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	10, 11	3	3	3	
Logro de objetivos	12	3	3	3	
Identidad	13	3	3	3	

.....
Dr. ROGER ARMANDO SALDAÑA
N° 41415396

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Elaboración propia

Alfa de Cronbach de clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.913	15

Elaboración propia

Alfa de Cronbach de deserción del personal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.907	13

Elaboración propia

Matriz de operacionalización de la variable clima laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	El clima organizacional es una cualidad o característica del ambiente organizacional que percibido o experimentado por los miembros de la organización e influye en su comportamiento. Es asequible si satisface las necesidades individuales; si estas necesidades no se puede satisfacer, es desfavorable. (Nina, 2019)	Se refiere al entorno o contexto en el que el trabajador realiza las tareas que le son asignadas. La variable de investigación se mide mediante un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Comportamiento Organizacional	Productividad	1. Usted cree que ser competitivo sin reconocimiento reducirá su productividad. 2. Considera usted que en la institución se fomenta la productividad.	Ordinal
				Tensión y estrés	3. Considera usted que la jornada de trabajo genera tensión y estrés en su persona. 4. Cree usted que el trabajo asignado es relevante para un adecuado manejo de tensión y estrés	
				Motivaciones	5. Considera usted que la motivación es un estado emocional irrelevante en un trabajador. 6. Considera usted que la motivación impulsa al trabajador a ser competitivo cuando realiza trabajo	
			Relaciones Interpersonales	Comunicación	7. Cree usted que la comunicación es una virtud característica en su grupo de trabajo. 8. Considera usted que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	
				Compañerismo	9. Considera usted aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus funciones	
				Conflictos interpersonales	10. Cree usted que el ambiente creado por sus compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar sus funciones. 11. Considera usted que mantiene una relación idónea con sus compañeros de trabajo	
			Estructura	Tamaño	12. Considera usted que la empresa les brinda la estructura organizacional para que tengan conocimiento del área que ocupan 13. Considera que es adecuado el tamaño de los espacios donde desarrolla sus labores	
				Estilo de Dirección	14. Cree usted que es adecuado el estilo de dirección desarrollado por los directivos	
				Estructura formal	15. Considera usted que la Institución cuenta con una estructura formal	

Matriz de operacionalización de la variable deserción laboral

DESERCIÓN DE PERSONAL	La deserción laboral es factor alarmante en todas las organizaciones, considerando que los empleados dedican tiempo de trabajo para lograr metas y/o tareas, pero es claro que se necesitan encontrar la realización, pero a veces eso no es suficiente para el personal estable y seguro, o existen otros factores que afectan la estabilidad del personal, afianzando la decisión de renunciar su puesto laboral y esto afecta en la gestión de la empresa y a los empleados que se mantienen en sus puestos. (Rueda Hernández & Olivar Rodríguez, 2021)	La deserción de personal fue medida a través de dimensiones	Proceso de selección	Selección Inicial	1. Considera usted que la selección del personal responde a los planes a largo plazo 2. Cree usted que se analiza los puestos de trabajo según sus necesidades por tipo de área seleccionada	Ordinal
				Entrevista de trabajo	3. Cree usted que las entrevistas son las adecuadas para cubrir el puesto de trabajo	
				Selección final	4. Considera usted que las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto	
			Desarrollo Profesional	Mayor nivel de capacitación	Cree usted que el colegio le brinda oportunidades para recibir capacitación que le permitan el desarrollo de sus habilidades dentro de la organización	
				Autorrealización y capacitación	6. Considera usted necesario las capacitaciones para su desarrollo	
				posibilidad de ascenso	7. Cree usted que la empresa le brinda planes de desarrollo en el trabajo 8. Cree usted que ser competitivo trabajando y no tener una posibilidad de ascenso influye en el desarrollo profesional 9. Considera usted que en el colegio en estos dos últimos años hubo mayores oportunidades de ascenso con el retorno a la presencialidad	
			Motivación Laboral	Incentivos	10. Cree usted que el pago de sus haberes es justo en relación a sus trabajo y esfuerzo 11. Considera usted que el reconocimiento a través de incentivos es un factor que genera mayor motivación en el trabajo	
				Logro de objetivos	12. Considera usted que el trabajo que desempeña le permite alcanzar sus objetivos personales	
				Identidad	13. Considera que la organización fomenta la identidad con la misma	

Fuente propia

DATOS VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA LABORAL

Encuestado	VARIABLE CLIMA LABORAL														
	Dimensión comportamiento Organizacional						Dimensión Relaciones interpersonales					Dimensión Estructura			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
2	3	3	2	2	4	4	2	4	3	1	5	2	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
4	5	3	3	3	3	5	3	5	3	2	5	4	3	5	3
5	2	5	2	4	2	5	5	4	2	5	4	5	4	5	5
6	3	4	2	1	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
7	3	3	2	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
8	1	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5
9	1	4	4	3	3	4	5	5	3	2	3	2	2	3	3
10	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4

Fuente propia

Datos variable Deserción laboral

Encuestado	VARIABLE DESERCIÓN DE PERSONAL												
	Dimensión comportamiento Organizacional						Dimensión Relaciones interpersonales				Dimensión Estructura		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
2	3	3	2	2	4	4	2	4	3	1	5	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	5	3	3	3	3	5	3	5	3	2	5	4	3
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5
6	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
7	3	3	2	2	3	5	1	5	3	4	5	3	2
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	2	2	2	2	5	2	5	5	1	5	1	3
10	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4

Elaboración propia

Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 10

Coeficiente de correlación de Spearman

Coeficiente de correlación de Spearman	Correlación
-1.00	Inversa (negativa) perfecta.
-0.90 a -0.99	Inversa (negativa) muy fuerte.
- 0.70 a - 0.89	Inversa (negativa) fuerte.
- 0.40 a - 0.69	Inversa (negativa) media o moderada.
- 0.20 a - 0.39	inversa (negativa) débil.
- 0.01 a - 0.19	inversa (negativa) muy débil.
+0.00	No hay correlación
+ 0.01 a + 0.19	Directa (positiva) muy débil.
+ 0.20 a + 0.39	Directa (positiva) débil.
+ 0.40 a + 0.69	Directa (positiva) media o moderada.
+ 0.70 a + 0.89	Directa (positiva) fuerte.
+ 0.90 a + 0.99	Directa (positiva) muy fuerte.
+1.00	Directa (positiva) perfecta.

Nota. Tomado de Hernández y Mendoza (2018)