



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de  
un Centro de Salud nivel II-1, Trujillo 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Sachun Bustinza, Luciana Del Carmen (orcid.org/0009-0004-6052-4268)

**ASESORAS:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud nivel II-1, Trujillo 2024", cuyo autor es SACHUN BUSTINZA LUCIANA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID: 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 15-08- 2024 20:12:25

Código documento Trilce: TRI - 0800053





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SACHUN BUSTINZA LUCIANA DEL CARMEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud nivel II-1, Trujillo 2024", 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
LUCIANA DEL CARMEN SACHUN BUSTINZA DNI: 72670295 ORCID: 0009-0004-6052-4268	Firmado electrónicamente por: DCSACHUNS el 01-08- 2024 20:04:03

Código documento Trilce: TRI - 0841965




## Dedicatoria

### **A Dios.**

*Por haberme guiado, poner en mi camino a mi familia, que son personas idóneas y maravillosas que me permitieron hacer realidad este sueño acompañándome día a día.*

**A mi amado esposo Juan Diego y mi adorada hija Carmen Rafaela,** por ser mi mayor motivación y empuje para salir adelante, por el sacrificio en conjunto para cumplir cada una de mis metas.

**A mis padres Carmen y Luciano,**  que, a pesar de no estar a mi lado, me inculcaron y dejaron el mejor legado, el amor por el estudio y ser ejemplo de perseverancia y rectitud, para lograr mis metas.

A mis suegros **Yolanda y Jorge,** porque sin su apoyo incondicional no lograríamos salir adelante, por el aliento diario y por velar siempre por mi familia, a mi cuñados **Tania y Gian Carlo** por el cariño constante y palabras de aliento.

**Luciana Del Carmen Sachún Bustinza**

## **Agradecimiento**

### **A mis asesoras Dra. María Cruzado Vallejos y Dra Miryam Griselda Lora Loza**

Por su incondicional y valioso apoyo desde la concepción del estudio hasta su realización. Por su paciencia, interés y predisposición a guiarme en cada etapa del estudio, aportando con sus conocimientos y experiencia para obtener la presente investigación.

### **A la Universidad César Vallejo**

Por ser mi casa de estudio y brindarme todas las facilidades para la realización del presente estudio, y por permitirme absorber nuevo y valioso conocimiento de una plana docente altamente calificada.

### **Al Centro de Salud Santa Lucia de Moche**

A las autoridades del Centro de Salud Santa Lucia de Moche, por concederme el permiso y las facilidades para realizar esta investigación.

A los trabajadores que participaron voluntariamente en esta investigación.

***Luciana Del Carmen Sachún Bustinza***

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   METODOLOGÍA.....	15
III.  RESULTADOS.....	19
IV.  DISCUSIÓN.....	26
V.   CONCLUSIONES.....	32
VI.  RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	40

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.....	18
<b>Tabla 2.</b> Nivel de clima organizacional y sus dimensiones de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.....	19
<b>Tabla 3.</b> Nivel de rotación del personal y sus dimensiones de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.....	20
<b>Tabla 4.</b> Influencia de la rotación del personal en su dimensión compensación laboral en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.....	21
<b>Tabla 5.</b> Influencia de la rotación del personal en su dimensión condición laboral en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.....	22
<b>Tabla 6.</b> Influencia de la rotación del personal en su dimensión reclutamiento y selección del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.....	23

## Resumen

El personal de salud desempeña un papel fundamental en el cuidado adecuado de las personas. Aunque la rotación del personal puede ser beneficiosa en algunas instituciones, en otras se considera perjudicial, influyendo significativamente el clima organizacional en este proceso. Tuvo como objetivo determinar cómo la rotación del personal influye en el clima organizacional en un Centro de Salud Nivel II-1 en Trujillo durante el año 2024. Basándonos en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3, que prioriza el bienestar en todas las etapas de la vida, la metodología fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental-correlacional causal de corte transversal. La población incluyó a 80 profesionales de salud del Centro de Salud II-1 de Trujillo. Se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario de Rotación del Personal creado por Huayta (2021) y otro para evaluar el Clima Organizacional, desarrollado por Koys y Dicottis (1991), adaptado y validado por Sachún, Lora y Cruzado (2024). Ambos cuestionarios demostraron alta fiabilidad (0.9267 y 0.9639, respectivamente). Los resultados indicaron que el 58.80% de los encuestados presentó un nivel regular en el clima organizacional y rotación del personal, evidenciando una correlación no paramétrica de Spearman  $Rho=0.824$  ( $p<0.01$ ). Además, se observó que la rotación del personal influye en el clima organizacional en un 82% según el valor de Nagelkerke. Las dimensiones de condiciones laborales y reclutamiento y selección del personal resultaron ser altamente significativas e influyentes en el clima organizacional. En conclusión, la rotación del personal y sus dimensiones influyen de manera significativa en el clima organizacional.

**Palabras clave:** Rotación del personal, clima organizacional, Centro de salud, personal, salud.



## Abstract

Health personnel play a fundamental role in the proper care of people. Although staff turnover can be beneficial in some institutions, in others it is considered harmful, significantly influencing the organizational climate in this process. The objective of this study was to determine how staff turnover influences the organizational climate in a Level II-1 Health Center in Trujillo during the year 2024. Based on Sustainable Development Goal 3, which prioritizes well-being at all stages of life, the methodology was quantitative with a non-experimental-correlational causal cross-sectional design. The population included 80 health professionals from Health Center II-1 in Trujillo. Two instruments were used: a Staff Turnover questionnaire created by Huayta (2021) and another to assess the Organizational Climate, developed by Koys and Dicottis (1991), adapted and validated by Sachún, Lora and Cruzado (2024). Both questionnaires demonstrated high reliability (0.9267 and 0.9639, respectively). The results indicated that 58.80% of respondents had a regular level in organizational climate and staff turnover, showing a Spearman Rho correlation = 0.824 ( $p < 0.01$ ). In addition, it was observed that staff turnover influences the organizational climate by 82% according to the Nagelkerke value. The dimensions of working conditions and staff recruitment and selection turned out to be highly significant and influential in the organizational climate. In conclusion, staff turnover and its dimensions significantly influence the organizational climate.

**Keywords:** Staff turnover, organizational climate, health center, staff, health.

## I. INTRODUCCIÓN

Los profesionales de salud desempeñan un rol de vital importancia en el cuidado del paciente en los distintos Centros hospitalarios, contribuyendo de esta manera a la optimización de los sistemas de salud en el Perú. Sin embargo, enfrentan diversos desafíos significativos, como bajos salarios, inestabilidad laboral, falta de reconocimiento social y oportunidades limitadas de desarrollo profesional. Además, la movilización del personal para suplir la ausencia de colegas o la reubicación a otros servicios y unidades que afecta negativamente el clima organizacional (CO), la mala comunicación entre compañeros de trabajo y el poco o nada apoyo por parte de los líderes también contribuyen a esta situación (Díaz C. et al., 2012).

Por otro lado, es importante destacar que la rotación del personal (RP) puede influir en el CO. La manera en cómo percibe el personal sobre el lugar de trabajo y su sentido de pertenencia al equipo son determinantes. Cuando los profesionales se sienten parte integral del equipo, el CO mejora. Sin embargo, si no se logra esta integración, el clima se ve afectado negativamente. Esta relación entre la RP y CO es relevante en el tomando en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), debido a que la meta generada hacia el 2030, implica generar mejores condiciones tanto ambientales, como laborales, por ello hace referencia al ODS 3, que se basa en garantizar la vida sana de la población y la promoción del bienestar en todas las etapas de vida. (Organización de las Naciones Unidas, 2023).

Además la Organización Mundial de la Salud (OMS) sostiene, a nivel global, un 60% (aproximadamente) de los profesionales de salud experimentaron consecuencias graves con respecto a su entorno de trabajo, uno de ellos son los síntomas de burnout, lo cual estaría estrechamente relacionado con un CO negativo, además menciona que hay muchas falencias en el sector salud, evidenciando más trabajadores con problemas entre compañeros de trabajo trayendo consigo consecuencias perjudiciales para su salud psicosocial. Con respecto a la RP también la OMS indica que puede oscilar entre el 10% y el 30% dependiendo de la región y el contexto local. En países de bajos y medianos recursos e ingresos, la rotación suele ser más alta debido a factores como condiciones laborales difíciles y bajos salarios. Además, la Organización

Panamericana de Salud (OPS) menciona que, en entornos laborables no saludables, el CO negativo afectaría la moral y efectividad del personal, y por ende afectaría la calidad de atención al usuario. Además; según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 40% del trabajadores del sector salud con un CO inadecuado presenta altos niveles de estrés, por lo que afecta tanto las motivaciones como los comportamientos de los trabajadores, y puede tener múltiples repercusiones en la institución, y la rotación del personal puede ser significativa en áreas como el cuidado de emergencia y la atención primaria. La rotación alta afecta la continuidad de la atención y puede costar a los sistemas de salud hasta un 5% del presupuesto total en gastos relacionados con la sustitución y capacitación. (OMS, 2023; OPS,2022; OIT,2022)

En Latinoamérica, un estudio revela que el 55% de los trabajadores en el sector salud se sienten insatisfechos con su CO. Los problemas principales identificados incluyen la falta de comunicación efectiva, la ausencia de reconocimiento por el trabajo realizado, y la alta carga laboral. Además, la OPS señala que la RP es especialmente alta en áreas rurales y en servicios de emergencia, superando el 30% en algunos casos. También se indica que la rotación está relacionada con factores como la falta de incentivos, condiciones laborales difíciles y la escasez de recursos. Por otro lado, en el Perú más del 50% de trabajadores manifiestan alguna vez expresiones de temor de fallar o cometer un error en su lugar de trabajo, además indican que sólo el 31% considera un ambiente de confianza; además, el 8% afirma la vergüenza de expresar una nueva idea y el 6% siente temor al querer aclarar idea o querer realizar una pregunta. (Fernández, 2022; OPS, 2022; Dench, 2021).

De acuerdo con la OIT (OIT, 2022), se considera al CO como aquella percepción que tiene el trabajador de salud sobre las prácticas dentro del equipo de trabajo. Dicho clima afecta tanto las motivaciones como los comportamientos de los trabajadores, y puede tener múltiples repercusiones en la institución. Un CO adecuado es determinante para que la productividad refleje valores positivos en todos los ámbitos empresariales, incluidos en el sector salud y se logre el bienestar de cada personal. Así mismo, la OIT subraya la importancia de fomentar un CO positivo que apoye la salud mental de los trabajadores y su bienestar, ya que, se ha comprobado que un inadecuado ambiente laboral o una disminución del tamaño del entorno, pueden generar trastornos mentales como

ansiedad, incluso burnout, y por ende ser un negativo desencadenante en los profesionales de la salud, por otro lado, el ámbito laboral es un espacio de mucha importancia en las personas, porque es un espacio físico de convivencia por periodos prolongados con diferentes personas, donde se pone empeño (Nowrouzi, 2023). Cuando el clima es positivo, se crea un ambiente propicio para la productividad y la satisfacción. Sin embargo, si es negativo, puede conducir a conflictos y pérdida de empleados.

Según Gaviria (2024), refiere que la rotación del personal corresponde al número o porcentaje de los trabajadores que se retiran de sus centros de trabajo en un periodo definido o indefinido, por lo que esta rotación puede ser involuntaria (despido) o voluntaria (renuncia). Existen Investigaciones como la de la autora mencionada que han demostrado que hay una estrecha relación entre la RP y el CO. La magnitud de esta relación es crucial, ya que un buen clima puede minimizar la rotación. La gravedad radica en cómo afecta la continuidad ejecución de las labores y la calidad del servicio. La urgencia de mejorar el clima se refleja en la necesidad de retener a los empleados y evitar costos adicionales. Además, el sentido de pertenencia que los empleados sienten hacia la organización influye en su decisión de quedarse o marcharse (Great). En resumen, se puede decir que la rotación del personal es una variable influyente de naturaleza dual (positiva o negativa) en el CO de una institución de salud.

Así mismo; a nivel local en Trujillo, en especial en el Centro de Salud Santa Lucia de Moche, se pudo observar que el personal de salud es rotado por los diferentes servicios, ya sea por licencias, suplencias o ausencia del personal, solo pocos son los trabajadores que se mantienen en un solo servicio, siendo este el personal nombrado; además se muestra RP en los diferentes establecimientos, lo cual a veces se puede observar la disconformidad del personal o la poca adaptación de ellos, tornándose un ambiente poco agradable al estar en lugar y con compañeros de trabajo desconocidos. Por lo expuesto anteriormente es una realidad que perjudica a los usuarios debido a que un clima organizacional inadecuado genera un trabajo deficiente, lo cual se ve manifestado por los reclamos, quejas e insatisfacción de los usuarios, por tal motivo se plantea el siguiente problema de investigación ¿Cómo influye la

rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024?

Esta investigación presentó una justificación teórica, que estuvo fundamentada en las teorías de rotación de personal, así como de las condiciones laborales, que desarrollan la motivación, y la higiene ocupacional presentadas a través de la jerarquía de Maslow para la relación entre el rendimiento y el enfoque del trabajo en cuanto a las necesidades y objetivos de los individuos, además se menciona a los autores Koys y Decottis a través de su teoría sobre clima organizacional. Dicha investigación se justifica de manera práctica porque en muchas oportunidades se pudo observar la falta de optimización de recursos, tiempos muertos, falta de organización, falta de capacitación y ordenes claras para cada puesto de trabajo, así como la falta de compromiso, todo ello se engloba en el CO, además de la RP que genera malestar afectando así a todo el equipo, esto puede verse evidenciado en los resultados de su trabajo que en muchos centros laborales son parte de su calificación y desempeño.

Además, dicho estudio tuvo una justificación metodológica ya que se contó con resultados sobre cada trabajador que fue de vital importancia para la institución; por otro lado, tuvo un resultado positivo en el profesional de salud ya que se pudo observar la manera en cómo están realizando su trabajo, como está organizado su centro de laborales, ya que así a través de los resultados logren planificar una mejor gestión viendo los puntos débiles que hace que la institución falle. Por otro lado, se justifica socialmente ya que se buscó beneficiar a todos los trabajadores, ya que mejorará el clima organizacional teniendo un mejor control de la rotación del personal o teniendo en cuenta los beneficios y siendo consciente que es un beneficio mas no algo negativo para el establecimiento de salud, de tal modo que se intenta motivar a los profesionales de salud en realizar un mejor trabajo, a través de diversos planes y tener una mayor producción.

En dicho trabajo académico se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024, postulando los objetivos específicos: Identificar el nivel de clima organizacional y sus dimensiones del personal de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024, identificar el nivel de rotación del personal y sus dimensiones de un Centro de Salud Nivel II-

1, Trujillo en el año 2024, establecer la influencia de la rotación del personal en su dimensión compensación laboral en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024, establecer la influencia de la rotación del personal en su dimensión condición laboral en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024, establecer la influencia de la rotación del personal en su dimensión reclutamiento y selección del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.

De los trabajos precedentes publicados a nivel internacional, referente a la RP, se encontró a Chatterjee et al. (2024), que tuvo como objetivo principal evaluar efecto de la rotación del personal en el departamento de enfermería en un hospital privado de Vadodara (India), para concretar la investigación, empleó una metodología de tipo relacional a través de cuestionarios estructurados, obteniendo como resultados que, la rotación de personal amplía los conocimientos en los trabajadores en un 60.3%; así también, se encuentra relacionada con el aumento del nivel de desempeño de los empleados con un 47.6%; dichos autores concluyen que la rotación del personal mejora notablemente la manera como el personal se desempeña; además que se abordan los indicadores e ítems que se relacionan directamente con la variable de rotación del personal y la percepción del personal en cada caso, vinculando directamente la acción de rotación con la modificación de las condiciones del clima organizacional, así como de los pro y contras.

Además, se tiene el estudio en Corea de Platis et al. (2021), tuvo como objetivo general establecer las consecuencias de la rotación laboral en la satisfacción de los empleados y el compromiso ocupacional, para tal fin trabajó con 211 enfermeras, en una metodología de tipo correlacional, donde tuvo como resultado que, la rotación laboral tiene una relación directa y positiva respecto del compromiso ocupacional y la satisfacción en el trabajador siendo este parte del clima organizacional, así mismo genera actitudes neutrales que expresan una mejoría sustancial en el clima organizacional del servicio. Concluyendo que los valores obtenidos resaltan cuán importante es la rotación del personal como causal de la satisfacción profesional y compromiso ocupacional, ya que se toma como algo positivo para la organización (y su clima).

Así mismo, también en Corea se muestra el estudio de Ilonidou et al. (2022), su objetivo general fue: explorar las consecuencias de la rotación del

personal de enfermería hacia la satisfacción y el compromiso laboral, para tal fin utilizó una investigación de tipo correlacional, con 211 enfermeras donde tuvo como resultado la existencia de correlación positiva de la rotación laboral, la satisfacción laboral y el compromiso laboral generando una actitud neutral en las enfermeras. Concluyendo que la rotación del personal en esa institución tiene efecto positivo en el compromiso que tienen los trabajadores siendo este parte del CO y la satisfacción que tienen.

A nivel del territorio peruano (nacional), se encuentra la investigación realizada por Granja (2021), en su investigación utilizando un enfoque de investigación cuantitativa, tiene como objetivo principal el análisis de cómo el CO influye (positiva o negativamente) en el rendimiento del personal de un Hospital en la parroquia Huambaló de la Provincia Tungurahua durante el año 2020. Los resultados revelaron que el 17% del total de unidades de análisis, mencionó que en ocasiones entre los trabajadores existe una comunicación adecuada, mientras que un 10% indicó que esta comunicación es muy escasa. En resumen, el estudio demostró que el clima organizacional presenta una relación significativa (alta y positiva) con el desempeño laboral de cada miembro del equipo.

Por otro lado, Valladares (2016), presenta una investigación sobre el clima organizacional en el cuerpo de profesionales de Enfermería, llevada a cabo en la Dirección de Enfermería del Hospital Escuela Universitario, como parte de su Tesis para obtener el título de Maestría en Salud Pública en CIES, UNAN, Managua, Nicaragua. El objetivo del estudio consistió en identificar el entorno laboral que impera en el profesional de enfermería, centrándose en las dimensiones de liderazgo, motivación, intercambio y participación. Los resultados clave de la investigación señalan que en el equipo conformado por cada enfermera del Hospital Escuela Universitario se perciben desafíos en las cuatro variables mencionadas (liderazgo, motivación, reciprocidad y, en especial, participación), lo que ejerce un impacto negativo en el ambiente organizacional. En términos generales, se concluye que el entorno laboral para los profesionales de enfermería se sitúa en un nivel medio o poco satisfactorio.

Además, Padilla (2020) abordó el tema de clima organizacional y la satisfacción de los profesionales de enfermería en el Hospital San José del Callao. Tuvo como objetivo establecer la conexión del clima organizacional y la

satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital San José del Callao durante el año 2018. El camino metodológico de acuerdo a su enfoque fue cuantitativo y de naturaleza no experimental, empleando un diseño correlacional y descriptivo. El grupo de muestra comprendió a 80 profesionales de enfermería del nosocomio. Los hallazgos del estudio señalan que un 91% de la muestra estudiada (personal de enfermería) perciben el clima organizacional como favorable, mientras que el 9% restante considera que dicho clima no es favorable. Como conclusión principal, estadísticamente existen datos suficientes para aseverar la existencia de una relación positiva y directa, respaldada con la muestra estudiada, vinculando ambas variables el clima organizacional y la satisfacción laboral de la muestra tomada (personal de enfermería) en el Hospital San José del Callao durante el año 2018.

Así también Huayta (2022) en su investigación sobre la rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica, 2022, la metodología del siguiente estudio fue cuantitativo, estudio descriptivo correlacional, trabajaron con 80 trabajadores, dónde encontraron que hay un gran porcentaje de profesionales con ambas variables en una categoría regular. Dicho autor concluyó en su estudio que las variables se relacionan significativamente, lo que implica que la variable rotación del personal (variable dependiente) se ve manipulada por el clima laboral (variable independiente), si hay un buen clima labora la probabilidad que exista rotación del personal es menor, de tal manera indica que, estadísticamente existen indicios suficientes para afirmar una relación significativa y directa entre las variables de estudio y sus subvariables.

Por otro lado, se muestra a Campos et al. (2019), planteó como objetivo principal (general) la determinar de la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería; para tal fin trabajaron con una investigación de tipo correlacional, con 29 participantes, donde encontraron como resultado que el p-valor fue de 0.511, por consiguiente rechazaron la hipótesis alternativa, y aceptaron a la hipótesis nula, que menciona, que no existe correlación entre las dos variables estudiadas, concluyendo que la acción de rotar al personal no influye en el desempeño laboral, porque no está dirigido hacia una retribución económica, de confort, o que genere un crecimiento profesional, es decir, no hay correlación entre la variable independiente, rotación de personal, y la variable dependiente, el desempeño laboral.



Machuacuay y Peña (2021) llevaron a cabo una investigación titulada "Relación entre el clima organizacional y el Rendimiento Ocupacional del Personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín – 2018". Su objetivo principal fue identificar la correlación del ambiente laboral y el rendimiento ocupacional del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín durante el año 2018, dicho estudio fue diseñado como una investigación aplicada de naturaleza transversal. Los resultados obtenidos demostraron una relación estadísticamente significativa y positiva del ambiente laboral y el rendimiento ocupacional, con una alta similitud y relevancia estadística ( $0,00 < 0,05$ ). A partir de los resultados sintetizados y divulgados, se llega a la conclusión de que el CO se caracteriza por un nivel bajo, ilustrado la mayor parte de los participantes que representan un nivel regular (72%), mientras que una fracción presenta un nivel deficiente (28%). Esto se respalda con una significancia de 0,05, ya que el la prueba estadística paramétrica para la determinación de relación entre variables, R (coeficiente de correlación de Pearson) señaló una relación directa de 0,793, implicando una interrelación concreta entre las variables.

En el estudio llevado a cabo por Pedraza (2020), se emprendió una investigación bajo el título "Desarrollo de una Estrategia de Clima Organizacional(CO) en el Sector de Salud para Potenciar la Calidad de la Atención a los Usuarios del Centro de Salud Olmos". Como propósito fundamental de esta indagación consistió en la formulación de una estrategia de clima organización aplicado directamente en el rubro de la salud, con el propósito principal de alcanzar mejores niveles de calidad de atención hacia los usuarios en la salud. El enfoque realizado es el método descriptivo-proyectivo, apoyado por un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo sencillo. Los resultados obtenidos revelaron que, en lo que respecta al Clima Organizacional, el 91% del personal evaluó esta dimensión en un nivel considerado regular, mientras que el 7% lo percibió como deficiente y un 2% reconoció una percepción positiva de un clima organizacional satisfactorio.

Por último, a nivel local, en el ámbito de su investigación, Chávez y Ríos (2015) llevaron postularon el estudio "Relación entre el clima organizacional y la Satisfacción Ocupacional de las Enfermeras en el Departamento de Cirugía del Hospital Victor Lazarte Echeagaray en Trujillo, 2015". El método según su enfoque fue descriptivo por su diseño de investigación y correlacional por el alcance del

mismo, con un diseño temporal de corte transversal. Postuló como objetivo general fue si existe relación entre el ambiente laboral y la satisfacción ocupacional de las enfermeras que trabajan en el Servicio de Cirugía. Los resultados revelaron que, en cuanto al clima organizacional, el 41% de las enfermeras experimenta un nivel alto, mientras que el 59% restante se encuentra en un nivel medio. Al respecto de la satisfacción laboral, se observó que un 52% de las enfermeras obtuvieron niveles altos, el 41% se encuentra en un niveles medios y un pequeño porcentaje del 7% reflejó un nivel bajo. Se concluyó que las variables tienen relación significativa, lo cual fue respaldado por la prueba estadística paramétrica de correlación de Pearson con un valor  $P=0,76$ .

La mayoría de las indagaciones que tratan sobre la rotación del personal se encuentra a Hernández et.al. (2013) la cual definen la rotación del personal, como el producto de las permutaciones de un conjunto de colaboradores de determinada una institución, además es común incluir el ingresos de otro personal a fin de establecer sustituciones laborales, es importante entender que los cambios laborales de una determinada institución pueden realizarse por diversos motivos uno de ellos puede ser la decisión propia de los trabajadores o decisión de los altos mandos, y constituyen situaciones muy delicada en algunos casos, debido a que produce costos extras para la institución y como respuesta es obligatorio disponer de trabajadores y que estén altamente entrenados en el nuevo proceso de fue cambiado, para volver factible su contratación y así apostar en el colaborador con nuevo puesto, sin el miedo a que abandone la institución en poco tiempo. Así mismo, la rotación laboral está enfatizada en interdependencia con la cantidad de miembros de una institución y aquellos que se han ausentado durante un determinado tiempo. Todos los grupos de comportamiento, normalmente perjudica la institución en términos de productividad y funcionamiento; es decir, la rotación de personal es sinónimo de modificación y elección rutas concretas en los diferentes procesos y estadios de la gestión de los recursos humanos (Reyes, et al, 2019; Tamayo, 2016).

Generalmente los motivos para ejecutar la rotación del personal son muchas y se perfilan hacia síntomas como un clima de trabajo inadecuado, remuneración incongruente con la cantidad de trabajo, ambiciones de superación personal y laboral, además de la búsqueda de mejorar las oportunidades, y la adecuada motivación hacia el personal. La utilización de la

rotación de personal periódica se inclina a ser el resultado de bajas remuneraciones y la carencia de liderazgo. No debe evidenciarse el uso continuo de la alta rotación en la institución, porque al ser un recurso final, mella la percepción del público sobre la institución y dificulta el descubrimiento de nuevos valores. Sobre los frutos de la rotación de personal aparecen cuando hay ausencia del compromiso que tiene el personal de salud con la institución y que muchas veces la renuncia de estos se traduce en aumento de la carga de trabajo para aquellos que mantienen el mismo sueldo, provocando que el personal tenga malestar y poca motivación para el ejercicio (ejecución) de las labores propias de la actividad (Salanova, Hontagas y Peiró, 2002; Naranjo, 2009).

Tocar la retribución económica, es referirse al pago que se realiza a los trabajadores producto de la función realizada en la institución. En esa línea, Torres et al. (2019) menciona a la retribución económica como toda expresión y la voluntad acerca del cumplimiento que se pacta de manera económica entre el trabajador y el empleador o responsable institucional para retribuir a la prestación del servicio que brinda mediante el pago que se realiza de manera monetaria y que es planificado según fechas mediante esquema de la institución. También incluye muchos beneficios que logren motivar a los trabajadores, además de bonificaciones que se plasman de acuerdo a las funciones, experiencia y metas cumplidas del trabajador y el sueldo mensual según lo acordado mediante un contrato firmado.

Cabe resaltar que el salario es uno de los principales motivos para que un trabajador se mantenga en su puesto a pesar de las condiciones de trabajo, es decir la conciencia de un monto que satisface al empleado y empleador, produce que el trabajador colabore y promueva ambientes de trabajo saludables, generando climas de trabajo con una elevada satisfacción laboral (Sotomayor, 2021).

En esa línea, las bonificaciones y los beneficios que puede ofrecer la institución mejoran el fortalecimiento de la motivación de cada miembro, ya que dicha motivación hará que logren o se planteen nuevas metas, de tal manera que mejora la productividad ofreciendo como recompensa de bonificaciones extraordinarias (extras) o de la implementación de programas de salud o capacitaciones en el extranjero e incluso eventos de recreación individuales y particulares que sirven para mejorar continuamente el rendimiento del talento de

cada personal dentro de una institución (Nolazco y Rodriguez, 2020); es decir, el incentivo y retribución monetaria continua de los colaboradores más destacados, es la mejor manera de retener a los colaboradores, e incluso la inclusión de programas de bienestar para la familia nuclear.

En cuanto al CO, el análisis del ambiente laboral de la organización concuerda que los primeros enfoques de este término se pueden atribuir a Kurt Lewin (1908-1947). En 1939, elaboró la Teoría del Campo, la cual se basó en fundamentos físicos y matemáticos que fueron aplicados a contextos psicológicos. En esta teoría, Lewin estableció que la conducta de un ser único es el resultado de la relación entre esa persona y el medio circundante, que denominó "campo o medio psicológico".

Dentro del paradigma de la Teoría General de la Administración, figuras como Herzberg, Maslow y Mayo, también han contribuido al surgimiento y evolución del concepto de ambiente laboral de la organización. Elton Mayo se destaca como un exponente del enfoque de las Relaciones Humanas, cuyas investigaciones publicadas en el período de 1927 a 1932 identificaron una gama de aspectos psicológicos que demandaban consideración especial de parte de los directivos, tales como satisfacción, descontento y liderazgo.

Las teorías de la motivación humana presentadas por Maslow (1943) y Herzberg (1959), quienes son representantes en la corriente del Comportamiento o Conductismo, resaltaron la relación bidireccional entre las organizaciones y los individuos, sentando así las bases para la aparición del concepto de ambiente laboral organizacional. En 1990, Schneider y Reichers en el libro "Climate and culture: An evolution of Constructs" presuponen la presencia de tres etapas marcadas, en el desarrollo del concepto de CO:

La fase inicial, designada como "introducción y desarrollo", presencié el surgimiento de las nociones de clima en torno a 1939, tal como se ha señalado previamente. No obstante, fue recién durante la década de los 60's cuando comenzaron a formarse estructuras del pensamiento más concretas del término. En este periodo, las organizaciones empezaron a reconocer que constituían entornos de significado psicológico para sus integrantes (Peiró, 1984).

La segunda fase, denominada por los autores como "evaluación y ampliación", tuvo lugar en el decenio correspondiente a 1970. En el periodo en mención, se observó un crecimiento sustancial en la producción académica

dedicada a las investigaciones referentes al clima organizacional. En esta época, se materializaron las primeras revisiones críticas del concepto en cuestión, examinando sus contribuciones al conocimiento de las organizaciones y su posible superposición con otros conceptos (García, 2006, p.48).

La tercera etapa en el desarrollo del término de clima, tuvo un mayor desarrollo en los años 80, se caracterizó por su "consolidación y adaptación". Durante este periodo, hubo una reducción en las contraposiciones conceptuales, y el clima organizacional se convirtió en una unidad de análisis esencial merecedora de ser explorada para describir los fenómenos tanto de las organizaciones como de sus miembros. No obstante, persistió la falta de consenso en relación a la unidad de análisis. Mientras algunos autores consideraban que la unidad de análisis debía ser el individuo, otros sostenían que debía ser la organización (Peiró, 1984).

Dentro de la contextualización de la variable se puede mencionar a los siguientes autores. Según Chiavenato (1992) afirmó que el CO representa el ambiente interno de una institución, caracterizado por una atmósfera psicológica particular en cada entidad. Este concepto abarca diversos criterios de la situación organizacional, que se superponen en distintos grados, dentro de ellos está las características propias de la organización que se tenga, las herramientas tecnológicas que se tengan a disposición, las directrices de trabajo (políticas), los objetivos para la ejecución de las labores y los reglamentos que divulguen los procedimientos de trabajo, que tenga dicha organización que se determina como factores estructurales. Por ende, se habla de las actitudes, los sistemas de los valores que se presenten en dicha organización y los patrones de comportamiento social que hace que migren a otros servicios o presenten una sanción. Además, incluye las habilidades blandas, los sistemas de valores y los patrones de cohesión con su entorno laboral, que son compensados de manera positiva o negativa, es decir, promovidos o sancionados, respectivamente (factores sociales).

Según Ortega (2021) expone que existen ciertos tipos de clima organizacionales entre ellos tenemos en primer lugar, el clima positivo, es un clima que se caracteriza por un entorno laboral agradable, de colaboración y muy motivador, en el que los trabajadores se sienten queridos y comprometidos.

En segundo lugar, se encuentra, el clima organizacional negativo, este tipo de clima está marcado por un entorno laboral hostil, poco participativo y desmotivante, en el que los trabajadores no se sienten valorados ni comprometidos. En tercer lugar, se hace mención, el CO autoritario, se caracteriza por un entorno laboral controlador y jerarquizado, en el que los trabajadores disfrutan de escasa autonomía y libertad a la realizar decisiones y ser creativos. (Ortega, 2021)

En cuarto lugar, se plantea, el clima organizacional democrático, esta clase de clima se caracteriza por un entorno laboral centrado en la competición interna, en el que los trabajadores compiten unos con otros para conseguir logros y recompensas, en vez de trabajar en equipo. Como quinto y último lugar, se haya, el clima organizacional colaborativo, esta clase de clima se caracteriza por un entorno laboral donde los trabajadores se unen para conseguir objetivos en común y se prestan ayuda mutua. (Ortega 2021)

De acuerdo con Koys y Decottis (1991), menciona ocho dimensiones que contiene la variable CO entre ellas tenemos:

La autonomía se observa a través del nivel en que los empleados son capaces de organizar su trabajo, así como sus funciones y obligaciones. La cohesión puede definirse como las relaciones entre compañeros, la colaboración, la amabilidad y el afecto, la sociabilidad, la ausencia de conflictos y las distinciones de estatus (Koys y Decottis,1991)

La confianza hace referencia a la sensibilidad de los directivos y su fe en los líderes, así como la transparencia y la calidez en lugar de la distancia, son ejemplos de confianza. La presión, se define como el estrés general del puesto causado por la función, la carga de tareas Apoyo- Se refiere a la ayuda general que los empleados reciben de sus jefes. (Koys y Decottis,1991)

El reconocimiento se refiere a los elogios y las críticas, así como a las oportunidades de crecimiento y promoción, además de los premios y los castigos. La Imparcialidad, se hace mención a la imparcialidad del sistema de recompensas, la claridad de los ascensos y la claridad de las políticas, entre otras cosas. El clima orientado a las personas en la organización ayudará a ésta a lograr un clima psicológico positivo. (Koys y Decottis,1991)

El apoyo, hace alusión a que se perciban el apoyo y la tolerancia del comportamiento de los empleados en la institución, incluido su aprendizaje a partir de los errores, sin miedo a sanciones o represalias directamente emitidas

por los superiores, colegas o incluso grupos de trabajo. La equidad, percepción de los trabajadores respecto a si hay políticas y reglamentos justos y claros en la entidad. La innovación, se hace hincapié a la percepción de los trabajadores respecto a si hay políticas y reglamentos justos y claros en la entidad. (Koys y Decottis,1991)

El comportamiento de las variables en estudio visto desde un contexto mundial se apoya la siguiente hipótesis: Ha: La rotación del personal tiene un efecto positivo y directo en el clima organizacional de un Centro de Salud. (Koys y Decottis,1991), Ho: La rotación del personal no tiene un efecto positivo ni directo en el clima organizacional de un Centro de Salud. (Koys y Decottis,1991).

## II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue aplicada, porque busca resolver problemas y fortalecer el conocimiento científico y es relevante para la práctica investigativa; se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que las variables del estudio se reportan cuantitativamente en términos de frecuencia y/o porcentaje con base en dos instrumentos validados. (Hernández y Mendoza, 2018)

De acuerdo al tipo de investigación, fue no experimental, caracterizado porque durante el estudio no se realizó modificaciones o alteraciones de las unidades de investigación o la institución. Es de corte transversal ya que recopila los datos en una única ocasión. Asimismo, es un diseño correlacional causal porque intenta establecer una igualdad o relación entre dos variables. Una característica especial de este tipo de diseño es que permite comprender el nivel de influencia que pueden tener las variables en estudio. (Hernández y Mendoza, 2018). (Ver anexo 3).

Las variables del estudio se caracterizan por tener una variable independiente como es la RP, esta variable enfatiza los aspectos netamente al área de gestión de talento humano ya que tiene una relación directa con el CO, tal es así que la influencia que tiene la RP en el CO es constante. De manera operacional la variable RP contiene 3 dimensiones: compensación, proveniente del intercambio esfuerzo, retribución monetaria o anímica, condiciones laborales, que nace de las herramientas brindadas por la institución para facilitar la ejecución de las labores, y reclutamiento y selección del personal, que está ligada a la forma y méritos del personal ingresante (nuevo), y el desempeño percibido por los trabajadores antiguos. Por otro lado, la variable dependiente clima organizacional. El CO se considera como aquel fenómeno con múltiples dimensiones que detalla la naturaleza de la percepción que tiene cada personal de salud con respecto a su entorno, estos resultados dependerán de las propias experiencias dentro de la organización. De manera operacional dicha variable cuenta con 8 dimensiones : Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación. (Koys y Decottis,1991). (Ver Anexo 1).

La Población fue constituida por los trabajadores de la salud que laboran actualmente en el Centro de Salud II-1 Minsa de Trujillo (80), entre profesionales y técnicos asistenciales, personal administrativo, por ser una población pequeña,



no hubo muestra y se tomó al 100% de la población, la conforma aquellos que cumplen con los siguientes criterios de inclusión entre ellas tenemos: Personal de salud nombrado /contratado que labore en el Centro de salud, personal asistencial con que labore más de tres meses en el Centro de Salud, personal que de manera voluntaria e informada firman el consentimiento informado confirmando así que deciden colaborar con este estudio, Así mismo se considerarán los siguientes criterios de exclusión: participantes de salud que esté en desacuerdo con el consentimiento informado y no lo suscriba, participantes que presente comorbilidades, personal que se encuentra de vacaciones o licencia. (Ver Anexo 3)

La técnica e instrumento utilizados fueron; la encuesta como técnica aplicada de persona a persona en forma individualizada. Así mismo los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios aplicados de manera anónima; entre ellos tenemos el cuestionario Rotación del personal creado por Huayta Walter y Nolasco Fernando (2021), el cual consta de 14 ítems distribuidos en 3 dimensiones: compensación del 1 al 6, dimensión condiciones laborales del 7 al 10, dimensión de reclutamiento y selección del personal de 1 al 14. Se utilizó la estructura de escala Likert de que va desde (1) Nunca y (5) siempre, la medición global está realizado bajo 3 categorías, bueno 52-70 pts, regula 33-51 pts, Malo 14-32 pts. Así mismo se tiene el Cuestionario sobre clima organizacional creado por Koys y Dicottis (1991), adaptado por Mayurí Paolo (2016), consta de 40 ítems distribuido en 8 dimensiones: autonomía del ítem 1 al 5, cohesión del ítem 6 al 10, confianza del ítem 11-15, presión del ítem 16 al 20, apoyo del ítem 21 al 24, reconocimiento del ítem 25 al 30, equidad del ítem 31 al 35, innovación del ítem 36 al 40, se utiliza la estructura de escala Likert que va del 1 al 5, Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), donde se midió mediante 3 niveles Bueno de 150-200 pts, regular 95-149 pts, malo 40-94 pts. (Ver Anexo 2)

La validez de este instrumento de rotación del personal fue validada mediante la opinión de 5 jueces expertos. Se evaluó la coherencia para abordar el problema de investigación y se aplicó la fórmula de la V de Aiken para verificar la correspondencia entre las variables, dimensiones, criterios e indicadores con cada ítem. Se obtuvo una concordancia mayor al 1.00 en ambos instrumentos de manera consecutiva. Así mismo, se siguieron los mismos estándares de

validación para este instrumento, obteniendo también una concordancia mayor al 1.00 (Ver Anexo 5).

Para la confiabilidad del cuestionario Rotación del personal fue evaluado mediante el índice Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0.9267, lo que confirma que el instrumento en cuestión es excelente y totalmente confiable y para el psicométrico que mide el Clima organizacional el coeficiente Alpha de Cronbach fue de 0.9639, lo que también sugiere una excelente confiabilidad. (Ver Anexo 6)

El procedimiento seguido en la investigación comenzó con la obtención de la autorización del responsable de la institución para la aplicación de los instrumentos. Luego, se localizó y conversó con cada miembro del personal para presentarles el objetivo y propósito del estudio y solicitar su consentimiento informado. Además, se les explicó que el instrumento era anónimo y que se respetaría la confidencialidad de sus datos, la duración de la aplicación del instrumento por persona fue entre 15 a 20 minutos, las respuestas dadas se codificaron y se procedió a elaborar unas tablas de datos en un software de hoja de cálculo.

El procesamiento de los datos se realizó considerando los hallazgos encontrados, los cuales se procesaron con el siguiente programa IBM SPSS v25 (Statistical Package for the Social Sciences) y se aplicó la regresión logística. Los resultados encontrados se compartieron mediante tablas de distribución para variables de naturaleza categórica y gráficos estadísticos, teniendo en cuenta los objetivos planteados. Además, se buscó determinar la relación a través del estadístico de prueba no paramétrico llamado coeficiente de correlación de Rho de Spearman para corroborar la respuesta postulada previa a la aplicación de los instrumentos (hipótesis). El enfoque metodológico fue inductivo, partiendo de observaciones específicas para inferir conclusiones generales. (Suarez, 2024)

En el estudio se consideraron aspectos éticos basados en los principios de integridad científica, las normas del Código de Ética de Investigación de la Universidad César Vallejo y los principios de Helsinki (2013). Estos principios incluyen la autonomía, la justicia, la beneficencia y la no maleficencia, también mencionados en el informe Belmont (1979) y los acuerdos del CIOMS (Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas, 2016). Para

garantizar la ética, se obtuvo la autorización de la institución donde se llevó a cabo el estudio y se obtuvo el consentimiento informado de cada participante. Además, se aplicaron principios como la autonomía (permitiendo a los participantes retirarse en cualquier momento), la justicia (tratando a todos por igual), la libertad (sin intereses económicos, políticos o religiosos), la probidad (actuando con honestidad en la investigación), el respeto a la propiedad intelectual (evitando el plagio mediante Turnitin), la responsabilidad (asumiendo consecuencias) y la transparencia (permitiendo la replicación y verificación de resultados).

### III.RESULTADOS

**Tabla 1**

*Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024*

ROTACIÓN DE PERSONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL						Total	
	Malo		Regular		Bueno		N	%
	N	%	N	%	N	%		
<b>Malo</b>	4	5.00	0	0.00	0	0.00	4	5.00
<b>Regular</b>	0	0.00	47	58.80	3	3.80	50	62.50
<b>Bueno</b>	0	0.00	5	6.30	21	26.30	26	32.50
<b>Total</b>	4	5.00	52	65.00	24	30.00	80	100.00

correlación no paramétrica de Spearman: $R_{ho} = 0.824^{**}$ ( $p < 0.01$ )					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	84.603	84.603	2	0.000	0.822
Final	0.000				

**Nota:** Datos procesados en aplicativo SPSS

Interpretación: La Tabla 1 presentó que 58.80% del personal representan un nivel regular de CO y nivel regular en la RP, el 26.30% del personal obtuvieron nivel bueno de RP y nivel bueno del CO y el 5.00% del personal obtuvieron nivel malo de la RP y nivel malo del CO. Es necesario precisar que, se denotó que el  $Rho=0.824$  (coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman) con nivel de significancia menor al 1% ( $p<0.01$ ). lo cual muestra que la RP se relación directamente y muy significativamente en el CO. Por otro lado, se observa que existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste modelo y con un valor de Nagelkerke 0.822; es decir la RP influyó en un 82.2% en el CO de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024

**Tabla 2***Nivel de clima organizacional y sus dimensiones de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024*

Clima organizacional			DIMENSIONES															
			Autonomía		Cohesión		Confianza		Presión		Apoyo		Reconocimiento		Equidad		Innovación	
Niveles	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Baja</b>	4	5.00	8	10.00	6	7.50	4	5.00	3	3.80	7	8.80	8	10.00	5	6.3	15	18.8
<b>Media</b>	52	65.00	42	52.50	60	75.00	42	52.50	68	85.00	14	17.50	45	56.30	52	65.0	25	31.3
<b>Alta</b>	24	30.00	30	37.50	14	17.50	34	42.50	9	11.30	59	73.80	27	33.80	23	28.7	40	50.0
<b>Total</b>	80	100.00	80	100.00	80	100.00	80	100.00	80	100.00	80	100.00	80	100.00	80	100.0	80	100.0

**Nota:** *Datos procesados en aplicativo SPSS*

Interpretación: La Tabla 2, muestra que el CO, siendo el 65.00% en un nivel medio, 30% nivel alto y solo el 5% nivel bajo, al desglosar a sus dimensiones en la primera dimensión: autonomía el 52.70% tiene un nivel medio y solo 10% nivel bajo; en la dimensión cohesión se evidencia que el 75.00% presenta un nivel medio y el 7.50% nivel bajo, en la dimensión confianza se evidencia que el 52.50% tiene un nivel medio y el 5.00 nivel baja; en la dimensión presión el 85% tiene un nivel medio y solo el 3.80% nivel bajo, en la dimensión apoyo el 73.80% tiene un nivel alto y sólo el 8.80, en la dimensión reconocimiento el 56.30% tiene un nivel medio y el 10% nivel bajo; en la dimensión equidad el 65.0% tiene nivel medio y el 6.3% nivel bajo; y por último en la dimensión innovación el 50% tuvo un nivel alto y solo el 18.8% obtuvo nivel bajo.

**Tabla 3**

*Nivel de rotación del personal y sus dimensiones de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.*

ROTACIÓN DE PERSONAL		DIMENSIONES						
		Compensación		Condiciones laborales		Reclutamiento y selección del personal		
Niveles	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Baja</b>	4	5.00	9	11.30	6	7.50	3	3.80
<b>Media</b>	50	62.50	61	76.30	38	47.50	42	52.50
<b>Alta</b>	26	32.50	10	12.50	36	45.00	35	43.80
<b>Total</b>	80	100.00	80	100.00	80	100.00	80	100.00

**Nota:** Datos procesados en aplicativo SPSS

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 3, al analizar los resultados relacionados con la RP, encontramos que el 62.50% tiene nivel medio de RP y sólo un 5% nivel bajo. Al desglosar las tres dimensiones de la RP, encontramos lo siguiente: en la dimensión de compensación el 76.30% presenta un nivel medio, 12.50% nivel alto y 11.30% de nivel bajo. Respecto a la segunda dimensión condiciones laborales el 47.50% tuvo un nivel medio y el 7.50% nivel bajo de RP. Por último, en la dimensión de reclutamiento y selección del personal el 52.50% tuvo un nivel medio, el 43.80% nivel alto y el 3.80% nivel bajo.

**Tabla 4**

*Influencia de la rotación del personal en su dimensión compensación laboral en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024*

Dimensión Compensación	Clima organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		N	%
	N	%	N	%	N	%		
<b>Malo</b>	3	3.80	6	7.50	0	0.00	9	11.30
<b>Regular</b>	1	1.30	45	56.30	15	18.80	61	76.30
<b>Bueno</b>	0	0.00	1	1.30	9	11.30	10	12.50
<b>Total</b>	4	5.00	52	65.00	24	30.00	80	100.00

**Nota:** Datos procesados en aplicativo SPSS

correlación no paramétrica de Spearman: $R_{ho} = 0.554^{**}$ ( $p < 0.01$ )					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	41.659	30.719	2	0.000	0.401
Final	10.941				

Interpretación: En la Tabla 4 se observó que el 56.30% del personal obtuvieron un nivel regular del CO y nivel regular en la dimensión de compensación de la RP, el 18.80% del personal obtuvieron un nivel bueno del CO y nivel regular en la dimensión de compensación de la RP y el 3.80% del personal presentaron un nivel malo del CO y nivel malo en la dimensión de compensación de la RP. Así también se denotó que  $Rho=0.554$  (coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman) con nivel de significancia menor al 1% ( $p<0.01$ ), lo cual muestra que la dimensión de compensación de la RP se relaciona directa y significativamente en el CO. Por otro lado, se observa que existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste modelo con un valor de Nagelkerke 0.401; es decir la dimensión de compensación influyó en un 40.1% en el CO de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.

**Tabla 5**

*Influencia de la rotación del personal en su dimensión condiciones laborales en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024*

Dimensión Condiciones laborales	Clima organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		N	%
	N	%	N	%	N	%		
<b>Malo</b>	4	5.00	2	2.50	0	0.00	6	7.50
<b>Regular</b>	0	0.00	38	47.50	0	0.00	38	47.50
<b>Bueno</b>	0	0.00	12	15.00	24	30.00	36	45.00
<b>Total</b>	4	5.00	52	65.00	24	30.00	80	100.00

correlación no paramétrica de Spearman: $R_{ho} = 0.759^{**}$ ( $p < 0.01$ )					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	79.246	79.246	2	0.000	0.791
Final	0.000				

**Nota:** Datos procesados en aplicativo SPSS

Interpretación: En la tabla 5 se observó que el 47.50% del personal obtuvieron un nivel regular de CO y nivel regular en la dimensión de condiciones laborales de la RP, el 30.00% del personal obtuvieron un CO bueno y nivel bueno en la dimensión de condiciones laborales de la RP y el 5.00% del personal obtuvieron un nivel malo del CO y nivel malo en la dimensión de condiciones laborales de la RP. Así también, se muestra que  $R_{ho}=0.759$  (coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman) con nivel de significancia menor al 1% ( $p<0.01$ ), lo cual indica que la dimensión de condiciones laborales de la RP se relaciona directa y muy significativamente en el CO. Por otro lado, se observa que existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste modelo con un valor de Nagelkerke 0.791, es decir la dimensión de condiciones laborales influyó en un 79.1% en el CO de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.



**Tabla 6**

*Influencia de la rotación del personal en la dimensión de reclutamiento y selección de personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024*

Dimensión  Reclutamiento y selección del personal	Clima organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		N	%
	N	%	N	%	N	%		
<b>Malo</b>	3	3.80	0.	0.00	0	0.00	3	3.80
<b>Regular</b>	1	1.30	40	50.00	1	1.30	42	52.50
<b>Bueno</b>	0	0.00	12	15.00	23	28.70	35	43.80
<b>Total</b>	4	5.00	52	65.00	24	30.00	80	100.00

**Nota:** Datos procesados en aplicativo SPSS

correlación no paramétrica de Spearman: $R_{ho} = 0.726^{**}$ ( $p < 0.01$ )					
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	70.571	62.679	2	0.000	0.684
Final	7.892				

Interpretación: En la tabla 6 se observó que el 50.00% del personal obtuvieron un nivel regular de CO y nivel regular en la dimensión de reclutamiento y selección del personal, el 28.70% del personal obtuvieron un CO bueno y nivel bueno en la dimensión de reclutamiento y selección del personal de la RP y el 3.80% del personal obtuvieron un mal CO y un nivel malo en la dimensión de reclutamiento y selección del personal. Así también se muestra que el coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman es  $R_{ho}=0.726$  con nivel de significancia menor al 1% ( $p<0.01$ ), lo cual indica que la dimensión de reclutamiento y selección del personal de la RP se relaciona directa y muy significativamente en el CO. Por otro lado, se observa que existe influencia de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste modelo con un valor de Nagelkerke 0.684, es decir la dimensión de reclutamiento y selección del personal influyó en un 72.6% en el CO de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.

**Tabla 7***Test de Pseudo R cuadrado para las variables en referencia*

<b>ROTACIÓN DEL PERSONAL</b>	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
	0.653	0.822	0.668
<b>Compensación</b>	0.319	0.401	0.243
<b>Condiciones laborales</b>	0.629	0.791	0.626
<b>Reclutamiento y selección del personal</b>	0.543	0.684	0.495

**Nota:** Datos procesados en aplicativo SPSS

Para evaluar el grado de variabilidad o relación causal, se usó la prueba Pseudo R cuadrado. De los tres estadísticos, se tomó el valor más alto (el coeficiente de Nagelkerke) para el proceso de toma de decisión; como resultado, se pudo concluir que la RP tiene un impacto del 82.2% en la variable CO. En relación con las dimensiones, la compensación se relaciona en un 31.9% en el CO, las condiciones laborales se relacionan en un 62.9% en el CO, en el reclutamiento y selección del personal en un 54.3% en el CO. Como resultado, se acepta la hipótesis alternativa.

#### Hipótesis General

Ha: La rotación del personal tiene un efecto positivo y directo en el clima organizacional de un Centro de Salud

Ho: La rotación del personal tiene un efecto positivo y directo en el clima organizacional de un Centro de Salud

#### IV. DISCUSIÓN

La RP y el CO son dos variables cruciales en el ámbito laboral. La primera se refiere a los movimientos de entrada y salida de empleados en una organización, mientras que la segunda abarca el ambiente psicológico y social en el que se desenvuelven los trabajadores. En este contexto, la RP puede afectar significativamente el clima organizacional. Cuando los empleados se sienten insatisfechos o experimentan altos niveles de estrés debido a la sobrecarga de actividades, la calidad del CO se ve comprometida. Por otro lado, un buen CO, caracterizado por relaciones interpersonales positivas, reconocimiento y estabilidad, puede contribuir a reducir la RP.

En la tabla 1 se observó que El 58.80% del personal obtuvo un nivel regular tanto en CO como en la RP; el 26.30% del personal tuvo un nivel bueno en ambas variables y el 5.00% del personal presentó un nivel malo tanto en clima organizacional como en RP. Con respecto a la hipótesis alternativa se sostiene que la RP influye en el CO de un Centro de Salud Trujillo, 2024, debido a que el coeficiente de ( $\rho$ ) fue de 0.824, P valor 0.000, lo que tiene una influencia directa y altamente significativa, de tal manera que se rechaza la hipótesis nula. Dichos resultados son ratificados por Iglesias 2019, quien menciona que la rotación del personal afecta negativamente la eficiencia organizacional, ya que la estabilidad del personal es fundamental, un buen clima organizacional, basado en relaciones interpersonales positivas y reconocimiento, contribuye a minimizar la rotación.

Hernández et. al. (2013) señalaron que la RP surge en un contexto caracterizado por situaciones poco claras, pero que muestran ciertas actividades que afectan el entorno de un centro laboral como es el centro de salud y la relación que tiene el personal que labora allí con los altos directivos. Para los diferentes autores, la RP representa un desafío para las organizaciones, ya que la gestión en la selección que realiza recursos humanos no suele ser una tarea fácil ya que requiere de acciones específicas para mejorar la productividad de la institución mediante el desempeño y satisfacción que tiene el personal. Además, Chiavenato (2014) coincide en que un entorno laboral favorable es crucial para que los trabajadores desempeñen sus funciones y tareas. Aunque la rotación puede ser excepcional en situaciones individuales, Chiavenato enfatiza que los altos directivos sean los encargados de mantener un buen clima organizacional entre todo el personal de salud a través de

estrategias que promuevan una mejor convivencia a través del buen trato, la correcta comunicación y que se identifiquen con la institución, contribuyendo así a mejorar los procesos de gestión organizacional.

Por otro lado, podemos comparar estos resultados con la investigación de Huayta (2021) quien coincide con los resultados del estudio, dicho autor investigó sobre RP y clima laboral en un hospital público de Ica, dentro de las conclusiones se encuentra que existe relación entre ambas variables, lo que provoca que la RP influye en el clima laboral de dicho hospital. También coincide con el estudio de Chatterjee et al. (2024), quien concluye que la RP, mejore su trabajo y los resultados que tenga de los trabajadores de una institución de salud, vinculando directamente la acción de rotación con la modificación de las condiciones del clima organizacional, así como de los pro y contras.

Por otro lado, coincide con Platis et al. (2021), donde tuvo como resultado que, la rotación laboral se relaciona positivamente con el compromiso ocupacional y la satisfacción laboral (parte del clima organizacional), así mismo genera actitudes neutrales que expresan una mejoría sustancial en el clima organizacional del servicio, no obstante, en contraposición se encuentra que, no hubo relación entre la rotación de personal y la edad de las enfermeras. Concluyendo que los valores obtenidos resaltan cuán importante es la RP como causal de la satisfacción profesional y compromiso ocupacional, ya que se toma como algo positivo para la organización (y su clima). Además, coincide con Ilonidou, C. et al. (2022), concluyendo que la rotación laboral tiene efecto positivo en la satisfacción y compromiso con el trabajo que viene hacer parte del CO.

Según los resultados obtenidos en la distribución de la tabla 2 se muestra la variable CO donde el 65.00% presentó un nivel medio, 30% nivel alto y solo el 5% nivel bajo, al desglosar a sus dimensiones en la primera dimensión: autonomía el 52.70% tiene un nivel medio; en la dimensión cohesión se evidencia que el 75.00% presenta un nivel medio, en la dimensión confianza se evidencia que el 52.50%; en la dimensión presión el 85% tiene un nivel medio, en la dimensión apoyo el 73.80% tiene un nivel alto, en la dimensión reconocimiento el 56.30% tiene un nivel medio; y por último en la dimensión innovación el 50% tuvo un nivel alto. Como podemos observar el mayor porcentaje es un nivel medio.

Según puede indicar una estabilidad relativa en la organización, aunque existen factores que causan una salida moderada de empleados. Esto puede estar relacionado con oportunidades de crecimiento limitadas, condiciones laborales aceptables, pero no óptimas, o una cultura organizacional que no fomenta completamente la retención. (Zaballa et. al.2021).

Los resultados son similares con el de Padilla (Callao, 2020), quien los hallazgos del estudio señalan que un 91% del personal de enfermería perciben el CO como favorable, mientras que el 9% restante considera que dicho clima no es favorable, también coinciden con el de Machuacuay y Peña (Junín, 2021), dónde el clima organizacional en la mayor parte de los participantes representa un nivel regular (72%), mientras que una fracción presenta un nivel deficiente (28%). También son similares con el de Chavez y Rios (Trujillo, 2015). Los resultados revelaron que, en cuanto al clima organizacional, el 41% de las enfermeras experimenta un nivel alto, mientras que el 59% restante se encuentra en un nivel medio.

Con respecto a las dimensiones como se observa en los resultados, existe mayor porcentaje. La presión laboral puede afectar negativamente el bienestar de los empleados. Un nivel medio alto sugiere que los empleados sienten una carga de trabajo considerable, lo que podría llevar al agotamiento si no se gestiona adecuadamente en la dimensión de cohesión con un 85%, a La presión laboral puede afectar negativamente el bienestar de los empleados. Un nivel medio alto sugiere que los empleados sienten una carga de trabajo considerable, lo que podría llevar al agotamiento si no se gestiona adecuadamente, en la dimensión de cohesión es otra dimensión que tiene un mayor porcentaje, un nivel medio indica que hay una cooperación aceptable, pero podría fortalecerse para mejorar el ambiente laboral.

En los resultados de la tabla 3; al analizar los resultados sobre la RP, se observó que el 62.50% de los empleados experimenta un nivel medio de RP, mientras que solo el 5% tiene un nivel bajo. Al desglosar las tres dimensiones de la RP, se encontró como resultados importantes que la compensación tuvo el 76.30% un nivel medio, un 47.50% de nivel medio en condiciones laborales y el 52.50% nivel medio en el reclutamiento y selección del personal; para ello mencionamos a Hernández y Mendieta 2013, señala que la RP está muy relacionada con la poca satisfacción y motivación del personal. Se establece que las razones que llevan a los empleados a dejar las empresas son principalmente laborales. Además, se destaca que esta

situación puede ser identificada de antemano mediante un estudio de la fluctuación potencial, con el fin de implementar medidas que se necesite para mejorar la satisfacción de los trabajadores; por lo tanto, el personal no está completamente insatisfechos, pero tampoco están plenamente satisfechos.

Un nivel alto de rotación sugiere problemas más serios, como insatisfacción laboral, falta de reconocimiento, o problemas de gestión. Esto puede llevar a una pérdida significativa de talento y afectar la productividad y un nivel bajo de rotación es ideal y puede indicar una buena gestión del talento humano, condiciones laborales favorables, y una cultura organizacional fuerte. (Rodríguez, 2021).

En la tabla 4; se analizaron los resultados sobre la dimensión de compensación y su influencia en el CO; dónde se observó que la relación porcentual es 56.30% en el nivel regular para ambos. Así también se mostró que la compensación influye en el CO a través de los resultados de Nagelkerke en un 40%, Esto confirma lo planteado por Cagua, Carvajal y Hernández (2017), dichos autores postulan que es indispensable que una institución de salud se implemente estrategias y medidas importantes para promover un buen ambiente laboral, para mejorar las condiciones del trabajo del equipo y de los clientes que son atendidos.

De igual manera, estos resultados concuerdan con lo investigado por Bustos y Bertschar (2020), quienes en su estudio sobresale la importancia que en una institución de salud exista confraternidad y cohesión entre cada personal de salud, además de una que tengan beneficios sociales y compensación laboral de acuerdo al mercado. Sin duda, la implementación de diversas medidas para mejorar la economía laboral elevará la motivación del personal de salud ya sentirá que el esfuerzo y empeño que pone en su trabajo es recompensado por las autoridades correspondientes, esto hará que mejore y logre alcanzar las metas trazadas, ya que podrán obtener beneficios adicionales más allá de su salario mensual. Esto refuerza el trabajo colaborativo, dado que los beneficios deben originarse a nivel de la institución de salud y que los trabajadores de salud sean responsables de que se ejecute y logren cumplir con los objetivos de las diferentes mejoras significativas.gf

Además, los resultados coinciden con lo expuesto por Huaylla (2021), que indica que existe relación significativa entre la compensación y el clima laboral en un hospital público en Ica, 2021; entendiéndose que la compensación influye en el clima

laboral debido a que, al regular la dimensión de compensación de la rotación del personal, mejora el clima organizacional.

En la tabla 5; se analizaron los resultados sobre la dimensión de condiciones laborales y su influencia en el CO; dónde se observó que la relación porcentual es del 47.50% en el nivel regular para ambos. Así también se mostró que las condiciones laborales influyen en el CO a través de los resultados de Nagelkerke en un 79%, En este contexto, se coincide con lo argumentado por Pineda y Acosta (2010), quien menciona que la flexibilidad en los horarios es uno de los factores esenciales en mantener un clima laboral adecuado y saludable. El imponer horarios poco flexibles puede provocar que la armonía laboral se ve afectada, ya que minimiza la importancia de la identidad institucional en favor del cumplimiento estricto de los horarios, lo que puede llevar a sanciones. Según estos autores, esto afecta notablemente la calidad del trabajo, ya que los empleados se enfocan solo en cumplir con lo establecido, ignorando muchas veces aspectos importantes como la convivencia diaria, la cohesión entre los trabajadores, que convivan correctamente y tengan entre ellos un trato adecuado.

Además, es relevante considerar lo expuesto por Pilligua y Arteaga (2019) sobre la importancia que tiene la seguridad en el trabajo, siendo este un eje fundamental para garantizar que realicen las actividades de manera óptima y funciones organizacionales. Sin duda alguna la seguridad es de vital importancia en toda organización, dichos autores han esclarecido y enfatizado que un entorno con poca seguridad para la salud e integridad del personal puede provocar un mal clima organizacional. Por el contrario, los sentimientos negativos como el miedo, la desesperanza, la desconfianza entre el equipo y el deseo de renunciar serán muy común entre ellos. Por ello, el entorno se ve influenciado en la seguridad que sienta el colaborado, siendo este una preocupación primordial para los altos directivos, y gerentes, y sin medidas oportunas, es probable que los trabajadores opten por retirarse de su centro de labores, de tal manera que aumenta la rotación del personal más de lo previsto por cualquier organización.

Finalmente, en la tabla 6; se analizaron los resultados sobre la influencia de la dimensión de reclutamiento y selección de personal en el CO; dónde se observó que el 50% presenta un nivel regular. Así también se mostró que dicha dimensión influye en el clima organizacional a través de los resultados de Nagelkerke en un 68%. Dichos

resultados son similares con el planteado por Martínez y Vargas (2019), quienes demostraron a través de sus resultados que los procesos realizados por el área de talento humanos con respecto al reclutamiento y selección de los trabajadores se orientan hacia las habilidades individuales y a la manera en como se identifican con el entorno laboral, así como la promoción del buen clima laboral que es realizado por la gerencia. En tal sentido se valora las capacidades laborales siendo este considerado como un referente importante, permitiendo así a las diferentes instituciones contar con el desarrollo y cumplimiento de sus metas y sus acciones asignadas, ya que los empleados están predispuestos y capacitados para ejecutar las tareas en la entidad correspondiente.

Los resultados del estudio coincidieron con lo establecido por Robbins (2004), ya que manifiesta que todo el procesamiento de seleccionar al personal y la objetividad con la que se realice es de suma importancia debido a que se debe seleccionar al personal idóneo siendo este capacitado y que cumplan el mínimo de criterios en el proceso de selección de acuerdo al puesto que postula, o ascender según sus méritos propios y no por circunstancias ajenas o favoritismos ya que implicaría situaciones confusas que dañan el clima de una organización, puesto que lo que perciba el personal será que no existe democracia, equidad y justicia, siendo esto los motivos por lo que muchas veces en las diversas instituciones han permitido el ingreso de personas no capacitadas para el puesto o con una capacitación mínima, lo que traerá consecuencias a futuro y sobre todo en el proceso de la organización y su gestión. Tener en cuenta además que es importante poner énfasis que la reclutación y la contratación del personal el paso final de todo el proceso teniendo en cuenta que no por ser el ultimo signifique que demore al proceder, que el personal que es solicitado se necesitará para que desempeñe las funciones establecidas de manera inmediata para el cumplimiento de diversas funciones.



## V. CONCLUSIONES

La RP tiene una influencia altamente significativa en el CO de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo 2024, con un resultado de nivel de Spearman (Rho) de 0.824, con un nivel de significancia de  $p=0.000$  ( $p<0.01$ ) y con un valor de Nagelkerke de 0.822.

El CO y sus dimensiones de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo 2024, muestran que el 65% presenta un nivel medio, la mayoría de las dimensiones del CO se encuentran en un nivel medio, con algunas excepciones notables como el apoyo y la innovación, que tienen un resultado más alto.

La RP y sus dimensiones de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo 2024, muestra que el 62.5% tiene un nivel medio, las 3 dimensiones presentan en mayor porcentaje un nivel medio.

La RP en su dimensión compensación tiene una alta y significativa influencia en el CO de un Centro de -salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024; con un coeficiente de correlación Spearman (Rho) de 0.554, con un nivel de significancia de  $p=0.000$  ( $p<0.01$ ) y con un valor de Nagelkerke de 0.401.

La RP en su dimensión de condiciones laborales tiene una alta y significativa influencia en el CO de un Centro de -salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024; con un coeficiente de correlación Spearman (Rho) de 0.759, con un nivel de significancia de  $p=0.000$  ( $p<0.01$ ) y con un valor de Nagelkerke de 0.791.

La RP en su dimensión reclutamiento y selección del personal tiene una alta y significativa influencia en el CO de un Centro de -salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024, con un coeficiente de correlación Spearman (Rho) de 0.726, con un nivel de significancia de  $p=0.000$  ( $p<0.01$ ) y con un valor de Nagelkerke de 0.684.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A los altos administrativos como gerentes, directivos y empleadores de las diferentes organizaciones de las instituciones de salud se recomienda desarrollar estrategias eficaces para retener al personal idóneo y calificado de los diferentes servicios, evitando así la rotación del personal que puede afectar de manera negativa la imagen de la institución.

A los altos administrativos como gerentes, directivos y empleadores de las diferentes organizaciones de las instituciones de salud llevar a cabo capacitaciones que fortalezcan las habilidades laborales de los profesionales de salud, con la finalidad de mejorar los resultados de competencia de los colaboradores en sus respectivas áreas de trabajo.

Que los empleados participen de manera activa en las diferentes acciones y decisiones de una institución de salud desde sus respectivos puestos de trabajo, ya que su contribución será fundamental para toda organización mejore notablemente y permitirá una predisposición democrática dentro la institución de salud.

A los investigadores en el ámbito organizacional llevar a cabo estudios similares con una muestra más amplia y en diversas instituciones, abordando temas relacionados con la mejora de las habilidades de los trabajadores, entre ellas las habilidades blandas y gestionar de manera correcta el talento humano.

## REFERENCIAS

- Bustamante, M, Grandón M & Lapo M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estud Gerenc*, 31(137), 432-40.
- Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. (2015) El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estud Gerenc*, 31(134), 8-19.
- Cacua, L., Carvajal, H., & Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Revista Psicoespacios*. 11(19), 99-119. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6109872>
- Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C, Castillo E, et al. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Rev Cub Salud Pública*, 45(2), 1-13.
- Campos, P., Gutiérrez, H., Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Rev. Cuidarte*. 10(2), 1-14.
- Chatterjee, S., Shah, A., Sharma, R., & Wadhwa, M. (2023). Effect of Job Rotation Concept for Nursing Staff with Special Reference to Private Based Hospital, Vadodara. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 27(3), 197-204.
- Chiavenato, I. (2014). *Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones*. Thompson.
- Chiavenato, I. Guzmán, M. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (Vol1.2daed). (pp. 416).México: Mc GRAW HILL.

- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. [https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline\\_SP\\_INTERIOR-FINAL.pdf](https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf)
- Dench, A. (2021). Percepción de los trabajadores peruanos sobre el ambiente laboral y la expresión de ideas. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 123-136
- Díaz C, Gutiérrez H, Amancio AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid*. 2018; 9(1): 1973-87. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Fernández, M., & Gómez, C. (2022). Clima Organizacional y su Relación con la Calidad del Servicio en el Sector Salud en América Latina. *Revista de Gestión en Salud*, 15(2), 102-115.
- García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Universidad del Valle, Colombia. *Cuadernos de Administración*. 2009;(42):43-61.
- Gestión de economía (2021). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Granja A. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. 7(4), 23-28.
- Great Place to Work. (s. f.). Cómo fomentar el sentido de pertenencia en las organizaciones. <https://blog.greatplacetowork.com.uy/articulos/el-sentido-de-pertenencia-en-las-organizaciones>
- Gutiérrez, A. (2021). Salud mental en las organizaciones.
- Hernández, R, & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGRAW-HILL

- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18. 837-863. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_HICS.2013.v18.44369](http://dx.doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369)
- Huayta, W. (2022). Rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica, 2021. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84208/Huayta\\_CWO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84208/Huayta_CWO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, Torres Esperón, Julia Maricela, & Mora Pérez, Yuliett. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 17(4), 562-569. Epub 02 de agosto de 2019. Recuperado en 17 de julio de 2024, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2019000400562&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000400562&lng=es&tlng=es)
- Informe Belmont*. (1979). Observatori de Bioètica i Dret. <https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Instituto Nacional de Salud Mental (2024). Ambiente laboral negativo reduce productividad y ocasiona problemas en la salud física y mental. <https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/612877-ambiente-laboral-negativo-reduce-productividad-y-ocasiona-problemas-en-la-salud-fisica-y-mental>
- Ilonidou, C., Platis, C. G., Psomiadi, M. E., Stergiannis, P., & Intas, G. (2022). Job rotation, job satisfaction, and work engagement in hospital nurses. *Archives of Hellenic Medicine*, 39(4), 528-535.
- Koys, D. y DeCottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 3, 265-385.
- Lewin, K. (1988). *La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal*. Editorial Paidós.
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019), Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local.

Cooperativismo y desarrollo. 7(2), 225-242.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>

Maslow, A. (1954). Teoría de motivación. Ediciones Díaz de Santos, S. A., 1991 Juan Bravo, 3-A. 28006 Madrid (España). <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

Mayo, E. (2004). The human problems of an industrial civilization. Routledge

Nolazco, F. & Rodríguez, D., (2020) Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. INNOVA Research Journal, 5(1), 255-266. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>

Nowrouzi-Kia B, Garrido P, Gohar B, Yazdani A, Chattu VK, Bani-Fatemi A, Howe A, Duncan A, Riquelme MP, Abdullah F, et al. (2023) Evaluating the Effectiveness of Return-to-Work Interventions for Individuals with Work-Related Mental Health Conditions: A Systematic Review and Meta-Analysis. Healthcare; 11 (10):1403

Orellana, L. (2019). Calidad de vida laboral en los auxiliares de mantenimiento del Proyecto Conservación Vial Pasco de la empresa CONCAR S.A [tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Lima, Perú.

Organización de las Naciones Unidas. Objetivos de desarrollo sostenible. 2023. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Organización Internacional del Trabajo. Reporte Global sobre el Futuro del Trabajo (2019). <https://webapps.ilo.org/100/es/story/conditions>

Organización Internacional de la Salud y la Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo, 2022. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Organización Mundial de la salud. Salud de los trabajadores. 2021. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

- Organización panamericana de la salud OPS/OMS (2022). *Salud de los trabajadores*. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Ortega P. (2016). Incidencia del clima organizacional y de la justicia organizacional en la satisfacción laboral de los empleados: análisis para dos instituciones de educación superior - IES en Ecuador. [Tesis Doctoral, Universidad del Rosario]. Repositorio institucional EdocUR.
- Padilla F. (2020). "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital san José del Callao" [Tesis de post grado]
- Peiró, J (1984). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED
- Pineda, J., & Acosta, C. (2010). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Políticas económicas*, 29 (65), 60-105. <https://doi.org/10.32468/Espe.6502>.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15, 28. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Platis, C., Ilonidou, C., Stergiannis, P., Ganas, A., & Intas, G. (2021). The job rotation of nursing staff and its effects on nurses' satisfaction and occupational engagement. In *GeNeDis 2020: Geriatrics* (pp. 159-168). Springer International Publishing.
- Reichers, A. & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 5-39). San Francisco: Jossey-Bass.
- Reyes, G., Maynez, A., Arroyo, J. y Hernández, J. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. *Contaduría y Administración*, 64 (2), 1-19. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v64n2/0186-1042-cya-64-02-00001.pdf>

- Salanova, M., Hontagas, M., & Peiró, M. (2002): Motivación laboral, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds): Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Síntesis. 215-249
- Segredo A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Rev Cub Salud Pública. 2013;39(2):385-93.
- Sotomayor, V. (2021). Cultura organizacional y recursos humanos en la Gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca 2018 – 2020 [Tesis de Pregrado. Universidad Nacional del Altiplano. Puno].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15912>
- Suárez, E. (2024, febrero 9). Método inductivo y deductivo: Definición, características y ejemplos [Blog]. *Experto Universitario*.  
<https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/>
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios), 6(2), 4-9.  
<https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Torres, D., Duana, D., & Almeyda, A. (2019). Competitividad Salarial del sector industrial de Villavicencio. Hitos de ciencias económico administrativas, 25(71), 113-135. <http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/3236/242>
- Zamora N. (2024). La influencia del clima organizacional y satisfacción laboral en la rotación de personal. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium Facultad de Salud - Programa de Psicología.  
[https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2419/\\_INFLUENCIA\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_ROTACI%C3%93N\\_PERSONAL.pdf?sequence=1](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2419/_INFLUENCIA_CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_ROTACI%C3%93N_PERSONAL.pdf?sequence=1)



**Anexo**  
**Anexo 1**

**TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Rotación del personal.</b>	La rotación del personal se enfoca principalmente en los aspectos de recursos humanos que tiene una relación directa con el desempeño laboral, provocando que la influencia que sita rotación del personal constantemente (Hernandez, 2013)	La variable rotación del personal establece dimensiones como es la compensación, condiciones laborales y reclutamiento y selección del personal.	Compensación Condiciones laborales Reclutamiento y selección del personal	Salario emocional Comisiones Beneficios sociales Horario flexible Calidad de trabajo Seguridad Reclutamiento Selección Contratación	Ordinal Bajo (43-56) Regular (28-42) Alto (14-27)
<b>Clima organizacional</b>	El clima organizacional es un fenómeno multidimensional que describe la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de la organización. Koyts y Decottis (1991)	Resultado de un ambiente favorable y adecuado que permite el desenvolvimiento de los trabajadores.	Autonomía	Toma de decisiones Ejecución de trabajo Propuesta de actividades Estándares de trabajo Organización de trabajo	Ordinal  Bueno (150-200) Regular (95-149) Malo (40-94)
			Cohesión	- Apoyo entre trabajadores - Armonía entre trabajadores - Interés por el trabajo - Trabajo en equipo - Afinidad entre trabajadores	
			Confianza	- Principios - Lealtad de expresión - Cumplimiento de los compromisos Consejos, empatía, escucha activa	
			Presión	-Tiempo para cumplir las funciones. -Ambiente laboral. Trabajo en casa. -Estrés personal. -Estrés laboral y Tolerancia.	
			Apoyo	- Apoyo del superior al colaborador - Interés por el desarrollo profesional - Libertad de expresión - Cumplimiento de compromisos	

			Reconocimiento	Recompensas por el buen desempeño - Elogios y felicitaciones - Buen trato - Cumplimiento de compromisos. - Ascensos	
			Equidad	Trato amable y cortes para todos. - Igualdad de oportunidades y beneficios - Inclusión	
			Innovación	- Aceptación de nuevas ideas. - Capacitación al personal - Desarrollo profesional - Estudios	

Anexo 2  
Anexo 2.1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO

Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un centro de salud nivel II-1, Trujillo 2024

**CUESTIONARIO SOBRE ROTACIÓN DEL PERSONAL**

Creado por Huayta W. (2021)

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

**Datos personales:**

Edad: \_\_\_\_\_

Género:        a) Femenino ( )                b) Masculino ( )

Profesión: \_\_\_\_\_

Contrato laboral: Nombrado ( ) Cas ( ) Destacado ( ) Por terceros ( )

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

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN</b>						
1	Estoy de acuerdo con el salario emocional.					
2	Me siento motivado con los incentivos que ofrece la empresa.					
3	Estoy dispuesto de abandonar este trabajo por otro que tenga un salario mayor.					
4	Mi sueldo está acorde con mis funciones.					
5	Estoy de acuerdo con los beneficios sociales brindado por la empresa.					
6	Siento que me deberían de brindar mayores oportunidades laborales.					
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>						
7	Me siento satisfecho con el horario de trabajo					
8	Siento que existe un horario flexible					
9	Estoy de acuerdo con el ambiente laboral					
10	Me siento seguro dentro de la empresa					
<b>DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>						
11	Estoy de acuerdo el método de selección de personal					
12	Siento que existen trabajadores no calificados a su puesto de trabajo					

<b>13</b>	Siento que la empresa realiza adecuadamente su reclutamiento de personal					
<b>14</b>	Siento que la empresa establece condiciones laborales adecuado en el contrato del personal					

**CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SUS DIMENSIONES**

DIMENSIONES	ÍTEMS	CATEGORIA	PUNTAJE
ROTACIÓN DEL PERSONA	1-14	Bueno	52-70
		Regular	33-51
		Malo	14-32
COMPENSACIÓN	1-6	Bueno	22- 30
		Regular	14 - 21
		Malo	6 - 13
CONDICIONES LABORALES	7- 10	Bueno	16-20
		Regular	10-15
		Malo	4-9
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL	11-14	Bueno	16-20
		Regular	10-15
		Malo	4-9

## Anexo 2.2

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un centro de salud nivel II-1, Trujillo 2024

#### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Creado por Koys y Dicottis (1991) adaptado y validado por Sachún y Lora (2024)

#### INSTRUCCIONES

Marque con una "X" en el que considere correcta del ítem correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala

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

#### PROTOCOLO DE RESPUESTAS

	DIMENSIÓN DE AUTONOMÍA	1	2	3	4	5
1	Toma la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.					
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece					
	DIMENSIÓN DE COHESIÓN	1	2	3	4	5
6	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros					
7	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí					
8	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal en uno por el otro.					
9	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa.					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					
	DIMENSIÓN DE CONFIANZA	1	2	3	4	5
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial					
12	Mi jefe es una persona de principios definidos					
13	Mi jefe es una persona que se puede hablar abiertamente					

14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo					
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo					
	<b>DIMENSIÓN DE PRESIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo					
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre					
20	Muchos de los trabajadores, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN DE APOYO</b>					
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.					
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente					
23	Mi jefe me respalda al 100%					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo					
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
	<b>DIMENSIÓN DE RECONOCIMIENTO</b>					
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución					
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
	<b>DIMENSIÓN DE EQUIDAD</b>					
31	Puedo contar con trato justo por parte de mi jefe					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34	Mi jefe no tiene favoritos					
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
	<b>DIMENSIÓN DE INNOVACIÓN</b>					

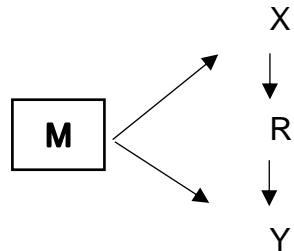
<b>36</b>	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
<b>37</b>	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
<b>38</b>	Mi jefe anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
<b>39</b>	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
<b>40</b>	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas					

### CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUS DIMENSIONES

DIMENSIONES	ÍTEMS	CATEGORIA	PUNTAJE
CLIMA ORGANIZACIONAL	1-40	Bueno	150-200
		Regular	95-149
		Malo	40-94
AUTONOMIA	1-5	Bueno	19 - 25
		Regular	12 - 18
		Malo	5 - 11
COHESIÓN	6 - 10	Bueno	19-25
		Regular	12-18
		Malo	5-11
CONFIANZA	11-15	Bueno	19-25
		Regular	12-18
		Malo	5-11
PRESIÓN	16-20	Bueno	19-25
		Regular	12-18
		Malo	5-11
APOYO	21-24	Bueno	19-25
		Regular	12-18
		Malo	5-11
RECONOCIMIENTO	25-30	Bueno	19-25
		Regular	12-18
		Malo	5-11
EQUIDAD	31-35	Bueno	19-25
		Regular	12-18
		Malo	5-11
INNOVACIÓN	36-40	Bueno	19-25
		Regular	12-18
		Malo	5-11

### Anexo 3

#### DISEÑO DE INVESTIGACIÓN



Dónde:

M: Profesionales de Salud

X: Rotación del personal

Y: Clima organizacional

R: relación

#### PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO SANTA LUCIA DE MOCHE

Población	Total
Médicos	11
Enfermeras	14
Obstetras	9
Técnicos de enfermería	16
Químicos	3
Técnicos en farmacia	5
Nutricionista	1
Biólogos	3
Técnico en laboratorio	5
Psicólogo	2
Odontólogo	2
Total	80



## Anexo 4

# SOLICITUD PARA AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



### **“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

Trujillo, 27 de mayo de 2024

#### **CARTA N° 093-2024-UCV-VA-EPG-F01/J**

Srta. Cinthia P. Quintana Martínez

Jefe

**CENTRO DE SALUD “SANTA LUCIA DE MOCHE”**

**PRESENTE.** –

#### **ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **LUCIANA DEL CARMEN SACHUN BUSTINZA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“INFLUENCIA DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UN CENTRO DE SALUD NIVEL II-1 TRUJILLO 2024”** en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo 2024.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** –



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

#### **ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

# RESPUESTA DE LA INSTITUCIÓN (SELLO DE LA JEFA DE ESTABLECIMIENTO) ACEPTANDO LA APLICACIÓN DEL ESTUDIO



## "AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Trujillo, 27 de mayo de 2024

### CARTA N° 093-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Srta. Cinthia P. Quintana Martínez

Jefe

CENTRO DE SALUD "SANTA LUCIA DE MOCHE"

PRESENTE. –

### ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **LUCIANA DEL CARMEN SACHUN BUSTINZA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"INFLUENCIA DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UN CENTRO DE SALUD NIVEL II-1 TRUJILLO 2024"** en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo 2024.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

### ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD  
UTES N° 6 - TRUJILLO ESTE  
Lic. Enf. Cinthia P. Quintana Martínez  
JEFA DEL CENTRO DE SALUD SANTA LUCÍA DE MOCHE

## Anexo 5

### VALIDACION DE INSTRUMENTOS

#### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### VALIDACION DE INSTRUMENTOS

#### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### EXPERTO N<sup>o</sup> 1

#### INSTRUCCIÓN:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación de A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario sobre clima organizacional) que permitirá recoger la información en la presente investigación: INFLUENCIA DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UN CENTRO DE SALUD NIVEL II-1, TRUJILLO 2024. 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/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta 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).

## EXPERTO N° 1

### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Clima organizacional

**Definición de la variable clima organizacional**


El clima organizacional es un fenómeno multidimensional que describe la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de la organización. **Kozlowski y DeCotiis (1991)**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autonomía	Toma de decisiones Ejecución de trabajo Propuesta de actividades Estándares de trabajo Organización de trabajo	Toma la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	X		X		X		X		
		Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	X		X		X		X		
		Yo propongo mis propias actividades de trabajo	X		X		X		X		
		Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	X		X		X		X		
		Organizo mi trabajo como mejor me parece	X		X		X		X		
Cohesión	Apoyo entre trabajadores Armonía entre trabajadores Interés por el trabajo Trabajo en equipo Afinidad entre	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros	X		X		X		X		Cambiar el término a Centro de Salud
		Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí	X		X		X		X		
		Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés por las personas en uno por el otro.	X		X		X		X		

	trabajadores	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa.	x		x		x		x			
		Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	x		x		x		x			
Confianza	Principios Lealtad de expresión Cumplimiento de los compromisos Consejos, empatía, escucha activa	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial	x		x		x		x			
		Mi jefe es una persona de principios definidos	x		x		x		x			
		Mi jefe es una persona que se puede hablar abiertamente	x		x		x		x			
		Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo	x		x		x			x		
		No es probable que mi jefe me dé un mal consejo	x		x		x		x			
Presión	-Tiempo para cumplir las funciones. -Ambiente laboral. Trabajo en casa. -Estrés personal. -Estrés laboral y Tolerancia.	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo										
		Mi institución es un lugar relajado para trabajar	x		x		x		x		Relajado es una palabra un poco confusa	
		En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	x		x		x			x		
		Me siento como si nunca tuviese un día libre	x		x		x			x		
		Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	x		x				x			

Apoyo	- Apoyo del superior al colaborador desarrollo profesional - Libertad de expresión - Cumplimiento de compromisos.	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	x		x		x		x		
		A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente	x		x		x		x		
		Mi jefe me respalda al 100%	x		x		x		x		
		Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo	x		x		x		x		
		Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	x		x		x		x		
Reconocimiento	Recompensas por el buen desempeño - Elogios y felicitaciones - Buen trato - Cumplimiento de compromisos. - Ascensos	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	x		x		x		x		
		La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	x		x		x		x		
		Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	x		x		x		x		
		Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución	x		x		x		x		
		Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	x		x		x		x		
Equidad	Trato amable y cortés para todos. - Igualdad de oportunidades y beneficios - Inclusión	Puedo contar con trato justo por parte de mi jefe	x		x		x		x		
		Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	x		x		x		x		
		Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	x		x		x		x		
		Mi jefe no tiene favoritos	x		x		x		x		
		Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	x		x		x		x		
Innovación	- Aceptación de nuevas ideas.	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	x		x		x		x		

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el clima organizacional en los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	Mg. <del>Vasquez Anhuaman</del> Juan Diego
Documento de identidad	47230089
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949512675
Firma	 <small>Juan Diego Vasquez Anhuaman ING. METALURGISTA R. CIP. N° 229138</small>
Fecha	12/05/2024

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				x

## EXPERTO 2

### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Clima organizacional

**Definición de la variable clima organizacional**

El clima organizacional es un fenómeno multidimensional que describe la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de la organización. *Koys y Decottis (1991)*


DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autonomía	Toma de decisiones Ejecución de trabajo Propuesta de actividades Estándares de trabajo Organización de trabajo	Toma la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	X		X		X		X		
		Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	X		X		X		X		
		Yo propongo mis propias actividades de trabajo	X		X		X		X		
		Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	X		X		X		X		
		Organizo mi trabajo como mejor me parece	X		X		X		X		
Cohesión	Apoyo entre trabajadores Armonía entre trabajadores Interés por el trabajo Trabajo en equipo Afinidad entre	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros	X		X		X		X		Cambiar el término a Centro de Salud
		Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí	X		X		X		X		
		Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés por las personas en uno por el otro.	X		X		X		X		



	trabajadores	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa.	x		x		x		x			
		Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	x		x		x		x			
Confianza	Principios Lealtad de expresión Cumplimiento de los compromisos Consejos, empatía, escucha activa	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial	x		x		x		x			
		Mi jefe es una persona de principios definidos	x		x		x		x			
		Mi jefe es una persona que se puede hablar abiertamente	x		x		x		x			
		Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo	x		x		x			x		
		No es probable que mi jefe me dé un mal consejo	x		x		x		x			
Presión	-Tiempo para cumplir las funciones. -Ambiente laboral. Trabajo en casa. -Estrés personal. -Estrés laboral y Tolerancia.	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo										
		Mi institución es un lugar relajado para trabajar	x		x		x		x		Relajado es una palabra un poco confusa	
		En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	x		x		x			x		
		Me siento como si nunca tuviese un día libre	x		x		x			x		
		Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	x		x				x			

Apoyo	- Apoyo del superior al colaborador desarrollo profesional - Libertad de expresión - Cumplimiento de compromisos.	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	x		x		x		x		
		A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente	x		x		x		x		
		Mi jefe me respalda al 100%	x		x		x		x		
		Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo	x		x		x		x		
		Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	x		x		x		x		
Reconocimiento	Recompensas por el buen desempeño - Elogios y felicitaciones - Buen trato - Cumplimiento de compromisos. - Ascensos	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	x		x		x		x		
		La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	x		x		x		x		
		Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	x		x		x		x		
		Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución	x		x		x		x		
		Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	x		x		x		x		
Equidad	Trato amable y cortés para todos. - Igualdad de oportunidades y beneficios - Inclusión	Puedo contar con trato justo por parte de mi jefe	x		x		x		x		
		Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	x		x		x		x		
		Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	x		x		x		x		
		Mi jefe no tiene favoritos	x		x		x		x		
		Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	x		x		x		x		
Innovación	- Aceptación de nuevas ideas.	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	x		x		x		x		

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el clima organizacional en los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	Mg. Vasquez Anhuaman Juan Diego
Documento de identidad	47230089
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949512675
Firma	 Juan Diego Vasquez Anhuaman ING. METALURGISTA R. CIP. N° 229139
Fecha	12/05/2024

### Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				x

## EXPERTO Nº 3

### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Clima organizacional

**Definición de la variable clima organizacional**

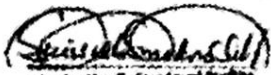
El clima organizacional es un fenómeno multidimensional que describe la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de la organización. **Koys y Decottis (1991)**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autonomía	Toma de decisiones Ejecución de trabajo Propuesta de actividades Estándares de trabajo Organización de trabajo	Toma la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	X		X		X		X		
		Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	X		X		X		X		
		Yo propongo mis propias actividades de trabajo	X		X		X		X		
		Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	X		X		X		X		
		Organizo mi trabajo como mejor me parece	X		X		X		X		
Cohesión	Apoyo entre trabajadores Armonía entre trabajadores Interés por el trabajo Trabajo en equipo Afinidad entre	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros	X		X		X		X		Cambiar el término a Centro de Salud
		Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí	X		X		X		X		
		Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personas en uno por el otro.	X		X		X		X		

	trabajadores	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa.	x		x		x		x		
		Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	x		x		x		x		
Confianza	Principios Lealtad de expresión Cumplimiento de los compromisos Consejos, empatía, escucha activa	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial	x		x		x		x		
		Mi jefe es una persona de principios definidos	x		x		x		x		
		Mi jefe es una persona que se puede hablar abiertamente	x		x		x		x		
		Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo	x		x		x			x	
		No es probable que mi jefe me dé un mal consejo	x		x		x		x		
Presión	-Tiempo para cumplir las funciones. -Ambiente laboral. Trabajo en casa. -Estrés personal. -Estrés laboral y Tolerancia.	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo									
		Mi institución es un lugar relajado para trabajar	x		x		x		x		Relajado es una palabra un poco confusa
		En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	x		x		x			x	
		Me siento como si nunca tuviese un día libre	x		x		x			x	
		Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	x		x		x			x	

Apoyo	- Apoyo del superior al colaborador desarrollo profesional - Libertad de expresión - Cumplimiento de compromisos.	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	x		x		x		x		
		A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente	x		x		x		x		
		Mi jefe me respalda al 100%	x		x		x		x		
		Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo	x		x		x		x		
		Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	x		x		x		x		
Reconocimiento	Recompensas por el buen desempeño - Elogios y felicitaciones - Buen trato - Cumplimiento de compromisos. - Ascensos	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	x		x		x		x		
		La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	x		x		x		x		
		Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	x		x		x		x		
		Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución	x		x		x		x		
		Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	x		x		x		x		
Equidad	Trato amable y cortés para todos. - Igualdad de oportunidades y beneficios - Inclusión	Puedo contar con trato justo por parte de mi jefe	x		x		x		x		
		Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	x		x		x		x		
		Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	x		x		x		x		
		Mi jefe no tiene favoritos	x		x		x		x		
		Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	x		x		x		x		
Innovación	- Aceptación de nuevas ideas.	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	x		x		x		x		

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el clima organizacional en los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	Mg. Guiselle Sandoval Nuñez
Documento de identidad	23589635
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Pablo Casals
Cargo	Coordinadora
Número telefónico	948252317
Firma	 <b>Mg. Guiselle S. Sandoval Nuñez</b> Coord. Enfermería Tec. INSTITUTO PABLO CASALS
Fecha	10/05/2024

### Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

## EXPERTO N° 4

### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Clima organizacional

**Definición de la variable clima organizacional**

El clima organizacional es un fenómeno multidimensional que describe la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de la organización. ~~Kays y Decottis~~ (1991)



DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autonomía	Toma de decisiones Ejecución de trabajo Propuesta de actividades Estándares de trabajo Organización de trabajo	Toma la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	X		X		X		X		
		Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	X		X		X		X		
		Yo propongo mis propias actividades de trabajo	X		X		X		X		
		Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	X		X		X		X		
		Organizo mi trabajo como mejor me parece	X		X		X		X		
Cohesión	Apoyo entre trabajadores Armonía entre trabajadores Interés por el trabajo Trabajo en equipo Afinidad entre	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros	X		X		X		X		Cambiar el término a Centro de Salud
		Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí	X		X		X		X		
		Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personas en uno por el otro.	X		X		X		X		



	trabajadores	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa.	x		x		x		x			
		Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	x		x		x		x			
Confianza	Principios Lealtad de expresión Cumplimiento de los compromisos Consejos, empatía, escucha activa	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial	x		x		x		x			
		Mi jefe es una persona de principios definidos	x		x		x		x			
		Mi jefe es una persona que se puede hablar abiertamente	x		x		x		x			
		Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo	x		x		x			x		
		No es probable que mi jefe me dé un mal consejo	x		x		x		x			
Presión	-Tiempo para cumplir las funciones. -Ambiente laboral. Trabajo en casa. -Estrés personal. -Estrés laboral y Tolerancia.	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo										
		Mi institución es un lugar relajado para trabajar	x		x		x		x		Relajado es una palabra un poco confusa	
		En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	x		x		x			x		
		Me siento como si nunca tuviese un día libre	x		x		x			x		
		Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	x		x				x			

Apoyo	- Apoyo del superior al colaborador desarrollo profesional - Libertad de expresión - Cumplimiento de compromisos.	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	x		x		x		x		
		A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente	x		x		x		x		
		Mi jefe me respalda al 100%	x		x		x		x		
		Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo	x		x		x		x		
		Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	x		x		x		x		
Reconocimiento	Recompensas por el buen desempeño - Elogios y felicitaciones - Buen trato - Cumplimiento de compromisos. - Ascensos	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	x		x		x		x		
		La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	x		x		x		x		
		Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	x		x		x		x		
		Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución	x		x		x		x		
		Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	x		x		x		x		
Equidad	Trato amable y cortés para todos. - Igualdad de oportunidades y beneficios - Inclusión	Puedo contar con trato justo por parte de mi jefe	x		x		x		x		
		Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	x		x		x		x		
		Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	x		x		x		x		
		Mi jefe no tiene favoritos	x		x		x		x		
		Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	x		x		x		x		
Innovación	- Aceptación de nuevas ideas.	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	x		x		x		x		

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el clima organizacional en los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	Mg. Diana Alexandra Palacios Dávila
Documento de identidad	71208466
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	996366836
Firma	 
Fecha	10/05/2024

### Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

## EXPERTO N° 5

### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Clima organizacional

**Definición de la variable clima organizacional**


El clima organizacional es un fenómeno multidimensional que describe la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de la organización. ~~Kays y Decottis~~ (1991)

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Autonomía	Toma de decisiones Ejecución de trabajo Propuesta de actividades Estándares de trabajo Organización de trabajo	Toma la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	X		X		X		X		
		Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	X		X		X		X		
		Yo propongo mis propias actividades de trabajo	X		X		X		X		
		Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	X		X		X		X		
		Organizo mi trabajo como mejor me parece	X		X		X		X		
Cohesión	Apoyo entre trabajadores Armonía entre trabajadores Interés por el trabajo Trabajo en equipo Afinidad entre	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros	X		X		X		X		Cambiar el término a Centro de Salud
		Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí	X		X		X		X		
		Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personas en uno por el otro.	X		X		X		X		

	trabajadores	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa.	x		x		x		x			
		Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	x		x		x		x			
Confianza	Principios Lealtad de expresión Cumplimiento de los compromisos Consejos, empatía, escucha activa	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial	x		x		x		x			
		Mi jefe es una persona de principios definidos	x		x		x		x			
		Mi jefe es una persona que se puede hablar abiertamente	x		x		x		x			
		Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo	x		x		x			x		
		No es probable que mi jefe me dé un mal consejo	x		x		x		x			
Presión	-Tiempo para cumplir las funciones. -Ambiente laboral. Trabajo en casa. -Estrés personal. -Estrés laboral y Tolerancia.	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo										
		Mi institución es un lugar relajado para trabajar	x		x		x		x		Relajado es una palabra un poco confusa	
		En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	x		x		x			x		
		Me siento como si nunca tuviese un día libre	x		x		x			x		
		Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	x		x				x			

Apoyo	- Apoyo del superior al colaborador desarrollo profesional - Libertad de expresión - Cumplimiento de compromisos.	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	x		x		x		x		
		A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente	x		x		x		x		
		Mi jefe me respalda al 100%	x		x		x		x		
		Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo	x		x		x		x		
		Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	x		x		x		x		
Reconocimiento	Recompensas por el buen desempeño - Elogios y felicitaciones - Buen trato - Cumplimiento de compromisos. - Ascensos	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	x		x		x		x		
		La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	x		x		x		x		
		Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	x		x		x		x		
		Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución	x		x		x		x		
		Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	x		x		x		x		
Equidad	Trato amable y cortés para todos. - Igualdad de oportunidades y beneficios - Inclusión	Puedo contar con trato justo por parte de mi jefe	x		x		x		x		
		Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	x		x		x		x		
		Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	x		x		x		x		
		Mi jefe no tiene favoritos	x		x		x		x		
		Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	x		x		x		x		
Innovación	- Aceptación de nuevas ideas.	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	x		x		x		x		

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el clima organizacional en los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	Mg. Bridith Edith Rodriguez Anhuamán
Documento de identidad	18213392
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego
Cargo	Docente
Número telefónico	980273703
Firma	 <b>Mg. Bridith Edith Rodriguez Anhuamán</b> <b>C.EP 36891 REE 5908</b> <b>ESPECIALISTA UCI</b>
Fecha	10/05/2024

### Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				x

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO ROTACIÓN DEL PERSONAL

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### EXPERTO Nº 1

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Rotación del personal

Definición de la variable rotación del personal:


La rotación del personal se enfoca principalmente en los aspectos de recursos humanos que tiene una relación directa con el desempeño laboral, provocando que la influencia que sita rotación del personal constantemente

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones	
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Compensación		Estoy de acuerdo con el salario emocional	x		x		x			x		
		Me siento motivado con los incentivos que ofrece la empresa	x		x		x			x		
		Estoy dispuesto de abandonar este trabajo por otro que tenga un salario mayor	x		x		x			x		
		Mi sueldo está acorde con mis funciones	x		x		x			x		
		Estoy de acuerdo con los beneficios sociales brindado por la empresa	x		x		x			x		
		Siento que me deberían de brindar mayores oportunidades laborales	x		x		x			x		
Condiciones laborales		Me siento satisfecho con el horario de trabajo	x		x		x			x		
		Siento que existe un horario flexible	x		x		x			x		
		Estoy de acuerdo con el ambiente laboral	x		x		x			x		
		Me siento seguro dentro de la empresa	x		x		x			x		
Reclutamiento y selección del personal		Estoy de acuerdo el método de selección de personal	x		x		x			x		
		Siento que existen trabajadores no calificados a su puesto de trabajo	x		x		x			x		
		Siento que la empresa realiza	x		x		x			x		



	adecuadamente su reclutamiento de personal									
	Siento que la empresa establece condiciones laborales adecuado en el contrato del personal	x		x		x				

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Rotación del personal
Objetivo del instrumento	Medir la rotación del personal en los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	Mg. Vasquez Anhuaman Juan Diego
Documento de identidad	47230089
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949512675
Firma	 Juan Diego Vasquez Anhuaman ING. METALURGISTA R. CIP. N° 229139
Fecha	12/05/2024

#### Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				x

## EXPERTO Nº 2

### Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Rotación del personal

#### Definición de la variable rotación del personal:

La rotación del personal se enfoca principalmente en los aspectos de recursos humanos que tiene una relación directa con el desempeño laboral, provocando que la influencia que sita rotación del personal constantemente

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones	
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Compensación		Estoy de acuerdo con el salario emocional	x		x		x			x		
		Me siento motivado con los incentivos que ofrece la empresa	x		x		x			x		
		Estoy dispuesto de abandonar este trabajo por otro que tenga un salario mayor	x		x		x			x		
		Mi sueldo está acorde con mis funciones	x		x		x			x		
		Estoy de acuerdo con los beneficios sociales brindado por la empresa	x		x		x			x		
		Siento que me deberían de brindar mayores oportunidades laborales	x		x		x			x		
Condiciones laborales		Me siento satisfecho con el horario de trabajo	x		x		x			x		
		Siento que existe un horario flexible	x		x		x			x		
		Estoy de acuerdo con el ambiente laboral	x		x		x			x		
		Me siento seguro dentro de la empresa	x		x		x			x		
Reclutamiento y selección del personal		Estoy de acuerdo el método de selección de personal	x		x		x			x		
		Siento que existen trabajadores no calificados a su puesto de trabajo	x		x		x			x		
		Siento que la empresa realiza	x		x		x			x		

		adecuadamente su reclutamiento de personal										
		Siento que la empresa establece condiciones laborales adecuado en el contrato del personal	x		x		x			x		

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Rotación del personal
Objetivo del instrumento	Medir la rotación del personal en los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	Mg. Bertha Guiselle Sandoval Nuñez
Documento de identidad	23589635
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Pablo Casals
Cargo	Coordinadora
Número telefónico	948252317
Firma	 Mg. Bertha G. Sandoval Nuñez Coord. Enfermería Tec. IESTP PABLO CASALS
Fecha	10/05/2024

### Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

## EXPERTO Nº 3

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Rotación del personal**

**Definición de la variable rotación del personal:**

La rotación del personal se enfoca principalmente en los aspectos de recursos humanos que tiene una relación directa con el desempeño laboral, provocando que la influencia que sita rotación del personal constantemente

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compensación		Estoy de acuerdo con el salario emocional	x		x		x		x		
		Me siento motivado con los incentivos que ofrece la empresa	x		x		x		x		
		Estoy dispuesto de abandonar este trabajo por otro que tenga un salario mayor	x		x		x		x		
		Mi sueldo está acorde con mis funciones	x		x		x		x		
		Estoy de acuerdo con los beneficios sociales brindado por la empresa	x		x		x		x		
		Siento que me deberían de brindar mayores oportunidades laborales	x		x		x		x		
Condiciones laborales		Me siento satisfecho con el horario de trabajo	x		x		x		x		
		Siento que existe un horario flexible	x		x		x		x		
		Estoy de acuerdo con el ambiente laboral	x		x		x		x		
		Me siento seguro dentro de la empresa	x		x		x		x		
Reclutamiento y selección del personal		Estoy de acuerdo el método de selección de personal	x		x		x		x		
		Siento que existen trabajadores no calificados a su puesto de trabajo	x		x		x		x		
		Siento que la empresa realiza	x		x		x		x		

		adecuadamente su reclutamiento de personal								
		Siento que la empresa establece condiciones laborales adecuado en el contrato del personal	x		x		x		x	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Rotación del personal
Objetivo del instrumento	Medir la rotación del personal en los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	Mg. Diana Alexandra Palacios Dávila
Documento de identidad	71208466
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	996366836
Firma	 
Fecha	10/05/2024

### Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

## EXPERTO Nº 4

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable Rotación del personal**


**Definición de la variable rotación del personal:**

La rotación del personal se enfoca principalmente en los aspectos de recursos humanos que tiene una relación directa con el desempeño laboral, provocando que la influencia que sita rotación del personal constantemente

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compensación		Estoy de acuerdo con el salario emocional	x		x		x		x		
		Me siento motivado con los incentivos que ofrece la empresa	x		x		x		x		
		Estoy dispuesto de abandonar este trabajo por otro que tenga un salario mayor	x		x		x		x		
		Mi sueldo está acorde con mis funciones	x		x		x		x		
		Estoy de acuerdo con los beneficios sociales brindado por la empresa	x		x		x		x		
		Siento que me deberían de brindar mayores oportunidades laborales	x		x		x		x		
Condiciones laborales		Me siento satisfecho con el horario de trabajo	x		x		x		x		
		Siento que existe un horario flexible	x		x		x		x		
		Estoy de acuerdo con el ambiente laboral	x		x		x		x		
		Me siento seguro dentro de la empresa	x		x		x		x		
Reclutamiento y selección del personal		Estoy de acuerdo el método de selección de personal	x		x		x		x		
		Siento que existen trabajadores no calificados a su puesto de trabajo	x		x		x		x		
		Siento que la empresa realiza	x		x		x		x		

		adecuadamente su reclutamiento de personal								
		Siento que la empresa establece condiciones laborales adecuado en el contrato del personal	x		x		x		x	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Rotación del personal
Objetivo del instrumento	Medir la rotación del personal en los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	Mg. Bridith Edith Rodriguez Anhuamán
Documento de identidad	18213392
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego
Cargo	Docente
Número telefónico	980273703
Firma	 <b>Mg. Bridith Edith Rodriguez Anhuamán</b> <b>C.EP 36891 REE 5908</b> <b>ESPECIALISTA UCI</b>
Fecha	10/05/2024

### Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				x

## V AIKEN ROTACIÓN DEL PERSONAL

Ítem	Criterio	JUECES					Acuerdos	Aiken (POR ÍTEM)	Decisión
		1	2	3	4	5			
3	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
4	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
5	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
6	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
7	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
8	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
9	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
10	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
11	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
12	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
13	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
14	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
15	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
16	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
17	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
18	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
19	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
20	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
21	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
22	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
23	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
24	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
25	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
26	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
27	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
28	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
29	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
30	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
31	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
32	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
33	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
34	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
35	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
36	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
37	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
38	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
39	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
40	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
41	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
42	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
43	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
44	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
45	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
46	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
47	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
48	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
49	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
50	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
51	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
52	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
53	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
54	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
55	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
56	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si

Lo que está resaltado de amarillo, colocar:

1 si el juez esta de acuerdo con la pregunta según el criterio

0 si el juez no esta de acuerdo con la pregunta según el criterio

$$V = \frac{S}{n \times (c-1)}$$

Donde:

n = Número de jueces

c = Número de valores en la escala de medición

S = Sumatoria de si.

si = Valor asignado por el juez i.

**Prueba de V de Aiken (1985):**

**Ítem bueno (se acepta) = 1**

**Ítem deficiente (se rechaza) = 0**

PRUEBA DE V DE AIKEN POR CRITERIO	VALOR
SUFICIENCIA	1,00
CLARIDAD	1,00
COHERENCIA	1,00
RELEVANCIA	1,00

PRUEBA DE V DE AIKEN TOTAL	VALOR
	1,00



## V AIKEN CLIMA ORGANIZACIONAL

Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	Aiken (POR ÍTEM)	Decisión
		1	2	3	4	5			
1	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
2	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
3	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
4	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
5	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
6	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
7	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
8	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
9	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
10	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
11	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Coherencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Suficiencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si

Lo que está resaltado de amarillo, colocar:

1 si el juez esta de acuerdo con la pregunta según el criterio

0 si el juez no esta de acuerdo con la pregunta según el criterio

$$V = \frac{S}{n \times (c-1)}$$

Donde:

n = Número de jueces

c = Número de valores en la escala de medición

S = Sumatoria de si.

si = Valor asignado por el juez i.

**Prueba de V de Aiken (1985):**

**Ítem bueno (se acepta) = 1**

**Ítem deficiente (se rechaza) = 0**

PRUEBA DE V DE AIKEN POR CRITERIO	SUFICIENCIA	1,00
	CLARIDAD	1,00
	COHERENCIA	1,00
	RELEVANCIA	1,00

PRUEBA DE V DE AIKEN TOTAL	1,00
----------------------------	------



## Confiabilidad clima organizacional

Mediante el informe se detalla el reporte de confiabilidad del instrumento **CLIMA ORGANIZACIONAL**, que consta de 40 ítems y fue aplicado a 30 personas, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de **0.9639**, concluyendo que el instrumento es **EXCELENTE**, se expide para los fines pertinentes.

NRO	ROTACION DE PERSONAL																																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4		
2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	2	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	
3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	
4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3		
5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	
6	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	2	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	2	
8	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	
9	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
10	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3		
11	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	
12	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
13	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
14	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3
15	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
16	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
17	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3
18	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
19	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
20	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3		
21	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3		

22	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3		
23	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4			
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3		
25	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3		
26	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	2	1	3	3	1	1	2	1	3	1	
27	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	1	1	5	2	4	5	3	2	4	5	4	5	5	2	
28	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
29	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3
30	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	1	1	3	1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	4	1	
SUMATORIA DE VARIANZAS											26.1		ALFA DE CRONBACH																												
VARIANZA TOTAL											433.6												0.9639																		
NRO DE ITEMS											40																														

### Confiabilidad rotación de personal

Mediante el informe se detalla el reporte de confiabilidad del instrumento **ROTACION DE PERSONAL**, que consta de 14 ítems y fue aplicado a 30 personas, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de **0.9267**, concluyendo que el instrumento es **EXCELENTE**, se expide para los fines pertinentes.

Enc.	Ítems														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	5	4	5	4	3	5	3	5	5	2	5	3	5	5	
2	5	5	5	4	2	5	3	5	4	1	5	2	5	4	
3	5	4	5	5	3	5	2	5	5	2	4	4	5	5	
4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	2	5	4	4	5	
5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	2	4	3	5	5	
6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	
7	4	3	5	5	3	5	2	5	3	1	5	3	5	5	
8	5	4	5	4	3	5	2	5	4	2	5	3	5	5	
9	5	4	5	3	5	3	3	4	3	3	5	2	5	4	
10	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	2	5	4	
11	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	
12	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	
13	4	4	5	5	3	5	2	5	5	4	4	2	5	5	
14	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	2	5	4	
15	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	
16	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	
17	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	3	5	5	
18	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	5	5	
20	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	2	5	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	
22	5	4	4	5	4	3	5	4	4	2	3	3	5	5	
23	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	2	5	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	2	5	5	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	
26	5	5	5	5	5	3	5	4	4	2	5	3	5	4	
27	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	
28	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	
30	5	5	5	5	4	5	2	5	5	1	3	3	5	5	
SUMATORIA DE VARIANZAS								14.58333		Alfa de cronbach		<b>0.9267</b>			
VARIANZA TOTAL								104.5433							
NRO DE ITEMS								14							

## Anexo 6

### Ficha Técnica de Rotación del personal de Huayta y Nolasco, 2021

<b>Título:</b>	Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud nivel II-1, Trujillo 2024
<b>Autoras:</b>	Lic. Luciana Del Carmen Sachún Bustinza Dra. Miryam G. Lora Loza Dra. María Peregrina Cruzado Vallejos
<b>Fecha</b>	Abril del 2024
<b>Validación</b>	<p><b>Validación Interna.</b></p> <p>El instrumento Rotación del personal fue elaborado por Huayta Walter y Nolasco Fernando (2021), el cual consta de 14 ítems distribuidos en 3 dimensiones: compensación del 1 al 6, dimensión condiciones laborales del 7 al 10, dimensión de reclutamiento y selección del personal de 1 al 14.</p> <p><b>Validación Externa</b></p> <p>Fue aplicado por (Sachun y Lora 2024), en 20 trabajadores asistenciales Hospital Walter Cruz Vilca Marzo - Abril 2024. Alcanzando Coeficientes Alfa de Cronbach mayores a ,900 y correlaciones mayores a ,350 tanto a nivel general como en sus tres dimensiones.</p> <p><b>Validez de contenido y estructura.</b></p> <p>Se realizó por 5 Jueces Expertos bajo el Formato Aikent cuyos criterios valorativos son: coherencia y correspondencia con los planteamientos del problema, hipótesis y objetivos del estudio, la consistencia con los planteamientos teóricos, la verosimilitud de la estructura en 3 dimensiones y la pertinencia, los Jueces Expertos Fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mg. Vasquez Anhuaman Juan Diego</li><li>- Mg. Guiselle Bertha Sandoval Nuñez</li><li>- Mg Bridith Edith Rodríguez Anhuaman</li><li>- Mg Diana Alexandra Palacios Dávila</li><li>-Mg. Martín Ulises Muncibay Rodriguez</li></ul> <p>El Coeficiente de Concordancia son mayores a ,900, considerados muy Altos.</p>
<b>Confiabilidad</b>	Se aplico una prueba piloto a 20 profesionales de salud, con características similares a la muestra y se obtuvo un Alfa de Cronbach de <b>0.9267</b> , concluyendo que el instrumento es <b>EXCELENTE</b> , se expide para los fines pertinentes.
	Visto lo aprobado por los Jueces Expertos y los resultados del estudio piloto de confiabilidad se concluye que el cuestionario de rotación del personal es apta para su aplicación en el personal asistencial de los Centros de Salud Santa Lucia de Moche.

## Ficha técnica de Clima organizacional

<b>Título:</b>	Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud nivel II-1, Trujillo 2024
<b>Autoras:</b>	Lic. Luciana Del Carmen Sachún Bustinza  Dra. Miryam G. Lora Loza  Dra. María Peregrina Cruzado Vallejos
<b>Fecha</b>	Abril del 2024
<b>Validación</b>	<p><b>Validación Interna.</b></p> <p>El instrumento Clima organizacional fue creado por Koys y Dicottis (1991), adaptado por Mayurí Paolo (2016), consta de 40 ítems distribuido en 8 dimensiones: autonomía del ítem 1 al 5, cohesión del ítem 6 al 10, confianza del ítem 11-15, presión del ítem 16 al 20, apoyo del ítem 21 al 24, reconocimiento del ítem 25 al 30, equidad del ítem 31 al 35, innovación del ítem 36 al 40, se utiliza la estructura de escala Likert que va del 1 al 5, Nunca (1), Casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), donde se midió mediante 3 niveles Bueno de 150-200 pts, regular 95-149 pts, malo 40-94 pts.</p> <p><b>Validación Externa</b></p> <p>Fue aplicado por Sachun (2024), en 20 trabajadores asistenciales Hospital Walter Cruz Vilca Marzo - Abril 2024. Alcanzando Coeficientes Alfa de Cronbach mayores a ,900 y correlaciones mayores a ,350 tanto a nivel general como en sus tres dimensiones.</p> <p><b>Validez de contenido y estructura.</b></p> <p>Se realizó por 5 Jueces Expertos bajo el Formato Aikent cuyos criterios valorativos son: coherencia y correspondencia con los planteamientos del problema, hipótesis y objetivos del estudio, la consistencia con los planteamientos teóricos, la verosimilitud de la estructura en 8 dimensiones y la pertinencia, los Jueces Expertos Fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mg. Vasquez Anhuaman Juan Diego</li> <li>- Mg. Guiselle Bertha Sandoval Nuñez</li> <li>- Mg Bridith Edith Rodríguez Anhuaman</li> <li>- Mg Diana Alexandra Palacios Dávila</li> <li>-Mg. Martín Ulises Muncibay Rodriguez</li> </ul> <p>El Coeficiente de Concordancia son mayores a, 900, considerados muy Altos.</p>
<b>Confiabilidad</b>	Se aplico una prueba piloto a 20 profesionales de salud, con características similares a la muestra y se obtuvo un Alfa de Cronbach de <b>0.9639</b> , concluyendo que el instrumento es <b>EXCELENTE</b> , se expide para los fines pertinentes.

	<p>Visto lo aprobado por los Jueces Expertos y los resultados del estudio piloto de confiabilidad se concluye que el cuestionario de rotación del personal es apta para su aplicación en el personal asistencial de los Centros de Salud Santa Lucia de Moche.</p>
--	--



## Anexo 7

### Consentimiento Informado

Se aplica el consentimiento informado al personal de salud, el cual se encuentra en el siguiente link:

<https://drive.google.com/drive/folders/1a4ip8LZ0ruMzybtgl3M4CMaSiDpnNXXI>

Título de la investigación: Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud nivel II-1, Trujillo 2024

Investigadora: Luciana Del Carmen Sachún Bustinza

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud nivel II-1, Trujillo 2024, cuyo objetivo es explicar la influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo .2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del Campus Virtual Trilce, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la institución.

Descripción del impacto del problema de la investigación.

En el ámbito del trabajo el clima organizacional se ve influenciado por la rotación del personal. Por ende, se busca que el clima organizacional mejore, para que este, no influya en la labor diaria del personal de salud. Asimismo, el conocer el clima organizacional de una entidad ayudará a mejorar las causas y sobre todo que la entidad mejore los aspectos para lidiar con la rotación del personal que si bien tiene aspectos positivos en algunos tiene efectos negativos, De esta manera, se contribuirá significativamente a la mejora del trabajo del profesional de salud, para así mejoren dichas acciones con respecto a la rotación del personal.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos generales. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en el ambiente de cada servicio del Centro de Salud.
2. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónima

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

#### Riesgo (principio de No maleficencia):

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

#### Beneficios (principio de beneficencia):

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

#### Confidencialidad (principio de justicia):

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

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Luciana Del Carmen Sachún Bustinza, email: lsachunb@hotmail.com y la asesora Miryam Griselda Lora Loza, email: [MLORA@ucv.edu.pe](mailto:MLORA@ucv.edu.pe).

#### Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora



## Anexo 8

### BASE DE DATOS DE ROTACIÓN DEL PERSONAL

PARTICIPANTE	PREGUNTA																				TOTAL FINAL	CAT. TOTAL				
	COMPENSACIÓN						TOTAL	CAT.	CONDICIONES LABORALES				TOTAL	CAT.	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL				TOTAL	CAT.						
	1	2	3	4	5	6			CODIF	7	8	9			10	CODIF	11	12					13	14	CODIF	
1	3	2	2	1	4	5	17	REGULAR	2	4	3	3	4	14	REGULAR	2	3	5	3	3	14	REGULAR	2	45	Regular	2
2	3	2	3	3	5	5	21	REGULAR	2	5	4	4	2	15	BUENO	3	4	4	4	5	17	BUENO	3	53	Bueno	3
3	3	2	1	1	5	4	16	REGULAR	2	2	4	3	4	13	REGULAR	2	3	4	3	4	14	REGULAR	2	43	Regular	2
4	2	2	2	2	4	3	15	REGULAR	2	4	4	3	3	14	REGULAR	2	3	4	3	2	12	REGULAR	2	41	Regular	2
5	3	2	3	4	5	4	21	REGULAR	2	4	4	3	5	16	BUENO	3	5	4	5	5	19	BUENO	3	56	Bueno	3
6	3	2	3	3	5	5	21	REGULAR	2	5	4	4	5	18	BUENO	3	3	5	3	5	16	BUENO	3	55	Bueno	3
7	2	2	3	2	5	4	18	REGULAR	2	5	4	4	5	18	BUENO	3	4	4	4	5	17	BUENO	3	53	Bueno	3
8	4	3	3	5	4	4	23	BUENO	3	3	4	5	4	16	BUENO	3	4	5	4	5	18	BUENO	3	57	Bueno	3
9	3	1	3	3	4	3	17	REGULAR	2	4	3	4	5	16	BUENO	3	5	4	5	5	19	BUENO	3	52	Bueno	3
10	3	2	1	3	4	5	18	REGULAR	2	3	4	4	3	14	REGULAR	2	3	5	3	3	14	REGULAR	2	46	Regular	2
11	2	1	1	3	5	4	16	REGULAR	2	3	3	4	4	14	REGULAR	2	3	4	4	3	14	REGULAR	2	44	Regular	2
12	3	2	2	2	4	5	18	REGULAR	2	4	3	3	4	14	REGULAR	2	3	4	3	3	13	REGULAR	2	45	Regular	2
13	2	3	2	3	4	5	19	REGULAR	2	4	3	3	5	15	BUENO	3	5	4	4	5	18	BUENO	3	52	Bueno	3
14	2	1	3	1	5	5	17	REGULAR	2	4	4	3	3	14	REGULAR	2	3	5	3	3	14	REGULAR	2	45	Regular	2
15	2	1	1	1	5	3	13	MALO	1	3	4	4	3	14	REGULAR	2	3	4	4	4	15	BUENO	3	42	Regular	2
16	2	2	1	2	5	4	16	REGULAR	2	4	3	3	4	14	REGULAR	2	4	3	4	3	14	REGULAR	2	44	Regular	2
17	3	2	3	3	5	5	21	REGULAR	2	4	4	3	4	15	BUENO	3	4	5	4	3	16	BUENO	3	52	Bueno	3
18	3	2	3	4	5	3	20	REGULAR	2	3	3	4	4	14	REGULAR	2	3	4	3	3	13	REGULAR	2	47	Regular	2
19	2	2	3	3	4	5	19	REGULAR	2	4	4	3	4	15	BUENO	3	3	5	3	4	15	BUENO	3	49	Regular	2
20	3	2	1	1	5	4	16	REGULAR	2	5	3	3	4	15	BUENO	3	4	4	4	3	15	BUENO	3	46	Regular	2
21	2	1	1	2	2	2	10	MALO	1	2	2	1	3	8	MALO	1	2	2	3	2	9	MALO	1	27	Malo	1
22	3	2	2	2	4	5	18	REGULAR	2	5	4	4	5	18	BUENO	3	5	4	5	3	17	BUENO	3	53	Bueno	3

23	2	2	2	4	4	3	17	REGULAR	2	5	4	4	4	17	BUENO	3	5	5	5	4	19	BUENO	3	53	Bueno	3
24	2	1	3	1	5	5	17	REGULAR	2	4	3	3	4	14	REGULAR	2	4	3	4	3	14	REGULAR	2	45	Regular	2
25	3	5	3	2	3	4	20	REGULAR	2	2	1	4	1	8	MALO	1	2	4	3	2	11	REGULAR	2	39	Regular	2
26	2	2	3	3	2	5	17	REGULAR	2	2	3	2	2	9	MALO	1	3	3	3	3	12	REGULAR	2	38	Regular	2
27	4	4	3	4	3	4	22	BUENO	3	3	4	3	4	14	REGULAR	2	3	3	3	4	13	REGULAR	2	49	Regular	2
28	3	4	4	3	4	4	22	BUENO	3	5	4	5	4	18	BUENO	3	4	5	5	4	18	BUENO	3	58	Bueno	3
29	3	3	3	2	5	5	21	REGULAR	2	5	5	5	5	20	BUENO	3	5	4	5	5	19	BUENO	3	60	Bueno	3
30	1	1	2	4	1	1	10	MALO	1	4	5	3	4	16	BUENO	3	3	2	3	4	12	REGULAR	2	38	Regular	2
31	2	1	1	4	2	5	15	REGULAR	2	5	3	2	2	12	REGULAR	2	3	2	2	3	10	REGULAR	2	37	Regular	2
32	4	4	3	3	3	4	21	REGULAR	2	4	3	4	3	14	REGULAR	2	4	2	4	4	14	REGULAR	2	49	Regular	2
33	5	4	2	4	3	4	22	BUENO	3	4	4	4	4	16	BUENO	3	4	4	4	4	16	BUENO	3	54	Bueno	3
34	2	3	5	1	2	3	16	REGULAR	2	4	4	5	5	18	BUENO	3	4	3	5	4	16	BUENO	3	50	Regular	2
35	1	1	5	2	1	5	15	REGULAR	2	1	1	1	1	4	MALO	1	3	5	3	2	13	REGULAR	2	32	Malo	1
36	5	5	5	3	5	1	24	BUENO	3	5	5	5	5	20	BUENO	3	5	4	5	3	17	BUENO	3	61	Bueno	3
37	4	4	3	4	4	5	24	BUENO	3	4	5	5	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	15	BUENO	3	56	Bueno	3
38	3	3	2	4	1	4	17	REGULAR	2	4	4	5	4	17	BUENO	3	4	4	4	2	14	REGULAR	2	48	Regular	2
39	1	1	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	1	1	4	MALO	1	2	3	1	1	7	MALO	1	17	Malo	1
40	3	3	2	3	3	3	17	REGULAR	2	4	3	3	3	13	REGULAR	2	3	4	3	3	13	REGULAR	2	43	Regular	2
41	5	4	4	4	4	5	26	BUENO	3	5	5	3	3	16	BUENO	3	5	4	4	3	16	BUENO	3	58	Bueno	3
42	4	4	4	4	1	5	22	BUENO	3	5	3	5	2	15	BUENO	3	3	4	4	5	16	BUENO	3	53	Bueno	3
43	1	1	3	1	1	1	8	MALO	1	1	1	3	2	7	MALO	1	1	1	1	1	4	MALO	1	19	Malo	1
44	1	2	3	2	2	3	13	MALO	1	4	4	2	4	14	REGULAR	2	3	3	3	3	12	REGULAR	2	39	Regular	2
45	3	3	5	2	2	4	19	REGULAR	2	4	3	3	3	13	REGULAR	2	4	3	3	3	13	REGULAR	2	45	Regular	2
46	2	2	2	4	2	3	15	REGULAR	2	4	3	4	4	15	BUENO	3	4	2	4	4	14	REGULAR	2	44	Regular	2
47	2	3	4	5	5	3	22	BUENO	3	5	5	3	3	16	BUENO	3	3	4	4	4	15	BUENO	3	53	Bueno	3
48	3	3	5	3	3	3	20	REGULAR	2	3	3	3	3	12	REGULAR	2	3	5	3	3	14	REGULAR	2	46	Regular	2
49	4	3	3	3	2	3	18	REGULAR	2	4	4	2	4	14	REGULAR	2	4	3	3	4	14	REGULAR	2	46	Regular	2
50	2	1	1	4	4	3	15	REGULAR	2	4	5	4	5	18	BUENO	3	3	5	5	5	18	BUENO	3	51	Regular	2
51	3	2	3	3	5	5	21	REGULAR	2	5	4	4	4	17	BUENO	3	5	4	5	3	17	BUENO	3	55	Bueno	3
52	2	2	2	2	3	4	15	REGULAR	2	5	3	3	4	15	BUENO	3	4	5	4	4	17	BUENO	3	47	Regular	2
53	2	2	2	1	4	5	16	REGULAR	2	4	4	4	5	17	BUENO	3	4	4	4	5	17	BUENO	3	50	Regular	2

54	3	2	3	2	4	3	17	REGULAR	2	5	5	4	4	18	BUENO	3	4	4	4	5	17	BUENO	3	52	Bueno	3
55	2	1	1	2	4	3	13	MALO	1	3	3	3	4	13	REGULAR	2	3	4	3	4	14	REGULAR	2	40	Regular	2
56	2	2	2	4	4	5	19	REGULAR	2	5	4	4	5	18	BUENO	3	4	4	4	5	17	BUENO	3	54	Bueno	3
57	3	2	2	1	4	3	15	REGULAR	2	4	3	3	4	14	REGULAR	2	4	3	3	3	13	REGULAR	2	42	Regular	2
58	3	2	3	3	4	4	19	REGULAR	2	4	3	3	3	13	REGULAR	2	4	3	4	3	14	REGULAR	2	46	Regular	2
59	3	2	3	1	5	4	18	REGULAR	2	5	3	3	5	16	BUENO	3	5	5	5	3	18	BUENO	3	52	Bueno	3
60	1	1	2	1	3	5	13	MALO	1	4	2	4	3	13	REGULAR	2	3	4	3	4	14	REGULAR	2	40	Regular	2
61	3	1	3	2	4	4	17	REGULAR	2	3	3	4	3	13	REGULAR	2	3	2	3	2	10	REGULAR	2	40	Regular	2
62	3	2	1	1	5	5	17	REGULAR	2	2	3	4	4	13	REGULAR	2	4	3	3	2	12	REGULAR	2	42	Regular	2
63	3	2	2	3	4	5	19	REGULAR	2	5	4	3	5	17	BUENO	3	4	4	4	4	16	BUENO	3	52	Bueno	3
64	2	2	1	4	4	3	16	REGULAR	2	3	3	2	2	10	REGULAR	2	3	3	3	5	14	REGULAR	2	40	Regular	2
65	2	2	2	1	4	5	16	REGULAR	2	4	3	3	2	12	REGULAR	2	4	2	2	3	11	REGULAR	2	39	Regular	2
66	2	1	1	3	3	2	12	MALO	1	3	4	1	4	12	REGULAR	2	3	4	2	3	12	REGULAR	2	36	Regular	2
67	3	2	1	4	4	4	18	REGULAR	2	3	4	3	3	13	REGULAR	2	2	3	4	4	13	REGULAR	2	44	Regular	2
68	3	2	3	1	5	4	18	REGULAR	2	2	4	3	4	13	REGULAR	2	4	4	4	3	15	BUENO	3	46	Regular	2
69	2	2	2	3	4	3	16	REGULAR	2	4	3	3	2	12	REGULAR	2	2	3	4	3	12	REGULAR	2	40	Regular	2
70	3	3	3	4	5	5	23	BUENO	3	4	5	3	5	17	BUENO	3	4	5	4	5	18	BUENO	3	58	Bueno	3
71	3	1	2	4	5	4	19	REGULAR	2	5	3	3	4	15	BUENO	3	4	5	4	4	17	BUENO	3	51	Regular	2
72	2	1	3	4	5	3	18	REGULAR	2	4	3	4	5	16	BUENO	3	5	5	5	5	20	BUENO	3	54	Bueno	3
73	3	1	1	4	5	3	17	REGULAR	2	4	4	4	5	17	BUENO	3	5	5	4	5	19	BUENO	3	53	Bueno	3
74	3	2	2	1	3	4	15	REGULAR	2	4	4	3	2	13	REGULAR	2	1	3	4	4	12	REGULAR	2	40	Regular	2
75	3	1	3	4	5	3	19	REGULAR	2	3	3	2	5	13	REGULAR	2	2	3	4	3	12	REGULAR	2	44	Regular	2
76	3	2	1	4	5	3	18	REGULAR	2	3	3	4	3	13	REGULAR	2	4	5	2	3	14	REGULAR	2	45	Regular	2
77	3	2	2	2	4	5	18	REGULAR	2	2	3	4	4	13	REGULAR	2	4	3	2	3	12	REGULAR	2	43	Regular	2
78	2	1	3	3	3	3	15	REGULAR	2	4	2	3	4	13	REGULAR	2	3	3	3	5	14	REGULAR	2	42	Regular	2
79	3	2	2	1	4	4	16	REGULAR	2	5	4	3	2	14	REGULAR	2	3	2	3	5	13	REGULAR	2	43	Regular	2
80	3	2	1	3	3	3	15	REGULAR	2	3	3	3	5	14	REGULAR	2	4	2	4	3	13	REGULAR	2	42	Regular	2

### BASE DE DATOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

PARTICIPANTE	AUTONOMÍA					TOTAL	CAT.	COD	COHESION					TOTAL	CAT.	COD	CONFIANZA					TOTAL	CAT.	COD	PRESION					TOTAL	CAT.
	1	2	3	4	5				6	7	8	9	10				11	12	13	14	15				16	17	18	19	20		
1	5	4	2	4	5	20	Bueno	3	4	2	2	4	3	15	Regular	2	2	3	4	4	2	15	Regular	2	2	2	4	4	3	15	Regular
2	5	4	5	4	4	22	Bueno	3	4	3	3	5	2	17	Regular	2	3	5	4	4	3	19	Bueno	3	3	3	5	3	3	17	Regular
3	4	4	1	3	4	16	Regular	2	3	1	1	4	2	11	Malo	1	2	4	3	4	3	16	Regular	2	3	3	4	3	3	16	Regular
4	4	4	2	3	5	18	Regular	2	4	1	3	5	3	16	Regular	2	2	5	4	4	3	18	Regular	2	2	2	4	4	3	15	Regular
5	5	4	5	4	5	23	Bueno	3	3	3	2	4	3	15	Regular	2	4	5	5	5	3	22	Bueno	3	4	3	5	4	4	20	Bueno
6	4	5	3	3	4	19	Bueno	3	4	2	4	5	2	17	Regular	2	4	5	4	4	3	20	Bueno	3	2	4	4	4	3	17	Regular
7	5	4	2	4	4	19	Bueno	3	4	2	1	4	2	13	Regular	2	3	5	3	5	3	19	Bueno	3	3	2	4	4	3	16	Regular
8	4	5	2	3	4	18	Regular	2	4	4	3	5	2	18	Regular	2	2	4	4	5	2	17	Regular	2	3	3	4	4	2	16	Regular
9	4	4	1	3	4	16	Regular	2	3	4	1	5	3	16	Regular	2	3	5	3	5	1	17	Regular	2	3	3	4	4	3	17	Regular
10	5	5	1	3	5	19	Bueno	3	3	4	3	4	3	17	Regular	2	3	4	3	5	3	18	Regular	2	2	3	4	3	2	14	Regular
11	4	4	2	3	4	17	Regular	2	3	3	2	5	3	16	Regular	2	4	3	4	5	1	17	Regular	2	3	3	5	3	2	16	Regular
12	5	4	2	3	4	18	Regular	2	3	3	1	4	2	13	Regular	2	3	5	3	5	2	18	Regular	2	2	3	4	3	2	14	Regular
13	5	5	1	3	5	19	Bueno	3	4	2	2	4	3	15	Regular	2	2	5	4	5	3	19	Bueno	3	3	3	4	4	3	17	Regular
14	4	5	2	3	5	19	Bueno	3	3	3	1	5	3	15	Regular	2	4	5	4	4	2	19	Bueno	3	3	3	5	4	3	18	Regular
15	4	4	2	4	4	18	Regular	2	3	5	2	4	2	16	Regular	2	3	5	3	4	1	16	Regular	2	3	2	4	3	3	15	Regular
16	4	4	1	4	4	17	Regular	2	3	2	3	5	3	16	Regular	2	4	4	4	4	3	19	Bueno	3	2	3	4	4	2	15	Regular
17	5	5	2	3	4	19	Bueno	3	3	3	2	5	2	15	Regular	2	2	3	3	4	3	15	Regular	2	3	2	4	3	2	14	Regular
18	4	5	1	3	4	17	Regular	2	4	4	3	5	3	19	Bueno	3	4	4	4	5	2	19	Bueno	3	3	2	5	3	3	16	Regular
19	5	4	1	4	4	18	Regular	2	4	1	1	4	2	12	Regular	2	4	5	4	4	1	18	Regular	2	3	2	4	4	2	15	Regular
20	5	5	2	3	4	19	Bueno	3	3	3	1	5	2	14	Regular	2	3	5	3	5	1	17	Regular	2	3	2	4	3	3	15	Regular
21	1	2	2	2	2	9	Malo	1	1	3	1	3	1	9	Malo	1	2	1	1	2	1	7	Malo	1	2	3	2	4	2	13	Regular
22	5	5	3	4	4	21	Bueno	3	5	3	4	5	4	21	Bueno	3	4	3	4	5	4	20	Bueno	3	2	4	4	4	5	19	Bueno
23	4	5	1	4	5	19	Bueno	3	3	3	1	4	3	14	Regular	2	3	5	3	5	3	19	Bueno	3	3	3	5	3	2	16	Regular
24	4	4	1	4	5	18	Regular	2	3	2	3	5	2	15	Regular	2	2	4	4	5	1	16	Regular	2	2	2	5	4	3	16	Regular
25	2	3	3	3	3	14	Regular	2	2	2	2	2	3	11	Malo	1	2	3	3	3	1	12	Regular	2	2	3	3	4	4	16	Regular
26	3	4	2	3	3	15	Regular	2	3	2	3	3	2	13	Regular	2	3	3	4	3	4	17	Regular	2	3	4	4	3	4	18	Regular

27	3	3	2	2	3	13	Regular	2	5	4	4	4	4	21	Bueno	3	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	3	2	5	4	3	17	Regular
28	4	4	4	3	3	18	Regular	2	3	4	4	4	4	19	Bueno	3	4	5	5	4	1	19	Bueno	3	3	4	5	1	2	15	Regular
29	1	1	1	1	1	5	Malo	1	5	5	2	5	4	21	Bueno	3	5	5	5	5	1	21	Bueno	3	3	3	5	5	5	21	Bueno
30	4	3	2	2	2	13	Regular	2	3	2	2	2	1	10	Malo	1	2	4	4	4	4	18	Regular	2	3	2	4	3	2	14	Regular
31	3	2	2	3	3	13	Regular	2	5	3	3	3	3	17	Regular	2	2	3	3	3	3	14	Regular	2	3	3	3	3	2	14	Regular
32	4	2	3	4	4	17	Regular	2	4	3	3	3	4	17	Regular	2	4	3	3	4	2	16	Regular	2	3	2	5	5	1	16	Regular
33	4	4	2	3	4	17	Regular	2	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	4	4	4	4	3	19	Bueno	3	3	4	5	4	4	20	Bueno
34	3	1	1	1	2	8	Malo	1	4	5	2	5	4	20	Bueno	3	5	5	5	4	1	20	Bueno	3	3	1	5	5	5	19	Bueno
35	3	1	1	1	1	7	Malo	1	1	1	2	2	1	7	Malo	1	2	3	2	2	2	11	Malo	1	2	1	4	1	4	12	Regular
36	4	5	3	5	5	22	Bueno	3	5	5	5	5	5	25	Bueno	3	5	5	5	5	1	21	Bueno	3	2	3	5	5	3	18	Regular
37	3	4	3	3	5	18	Regular	2	5	5	2	5	5	22	Bueno	3	4	5	5	5	4	23	Bueno	3	2	3	3	3	4	15	Regular
38	3	3	3	3	5	17	Regular	2	5	5	2	5	5	22	Bueno	3	4	4	4	5	4	21	Bueno	3	2	3	3	3	3	14	Regular
39	1	3	4	2	3	13	Regular	2	2	2	2	3	3	12	Regular	2	1	1	1	1	1	5	Malo	1	3	3	3	3	2	14	Regular
40	3	2	2	2	2	11	Malo	1	2	2	3	3	3	13	Regular	2	2	3	3	3	3	14	Regular	2	2	3	1	2	3	11	Malo
41	3	4	4	3	4	18	Regular	2	3	2	3	3	3	14	Regular	2	5	5	5	5	5	25	Bueno	3	2	3	2	3	2	12	Regular
42	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	4	5	5	5	4	23	Bueno	3	4	5	5	5	4	23	Bueno	3	3	4	5	3	4	19	Bueno
43	3	1	1	1	1	7	Malo	1	3	3	2	1	2	11	Malo	1	1	1	1	3	1	7	Malo	1	2	1	2	1	1	7	Malo
44	5	5	4	4	2	20	Bueno	3	4	4	1	4	4	17	Regular	2	4	4	4	4	4	20	Bueno	3	3	2	5	2	2	14	Regular
45	3	3	2	2	3	13	Regular	2	2	3	3	3	4	15	Regular	2	4	4	5	4	3	20	Bueno	3	2	2	1	2	4	11	Malo
46	3	1	1	2	3	10	Malo	1	4	4	3	3	3	17	Regular	2	3	5	5	4	4	21	Bueno	3	3	3	2	2	3	13	Regular
47	3	4	4	3	3	17	Regular	2	3	3	4	3	2	15	Regular	2	3	4	5	4	4	20	Bueno	3	5	3	4	3	4	19	Bueno
48	3	3	1	1	1	9	Malo	1	4	4	3	4	3	18	Regular	2	1	4	3	3	3	14	Regular	2	3	3	4	5	3	18	Regular
49	3	2	1	3	4	13	Regular	2	4	4	3	4	4	19	Bueno	3	4	3	4	4	3	18	Regular	2	2	2	5	5	2	16	Regular
50	4	4	2	4	5	19	Bueno	3	3	2	3	5	2	15	Regular	2	4	5	4	3	2	18	Regular	2	2	3	5	4	2	16	Regular
51	4	5	5	4	5	23	Bueno	3	4	5	4	5	4	22	Bueno	3	4	5	4	4	3	20	Bueno	3	4	4	4	3	5	20	Bueno
52	4	4	1	4	4	17	Regular	2	4	2	2	4	2	14	Regular	2	4	4	4	4	3	19	Bueno	3	2	2	5	3	2	14	Regular
53	4	4	1	4	4	17	Regular	2	3	1	2	5	2	13	Regular	2	2	4	5	3	3	17	Regular	2	2	2	5	4	3	16	Regular
54	5	5	1	3	5	19	Bueno	3	4	1	2	5	2	14	Regular	2	4	4	5	3	3	19	Bueno	3	3	3	5	3	3	17	Regular
55	5	4	1	3	5	18	Regular	2	3	2	1	5	3	14	Regular	2	2	4	4	4	2	16	Regular	2	3	2	5	4	3	17	Regular

56	4	4	2	4	5	19	Bueno	3	3	4	1	4	3	15	Regular	2	4	5	4	4	3	20	Bueno	3	3	3	4	3	2	15	Regular
57	4	5	2	4	5	20	Bueno	3	4	1	3	4	2	14	Regular	2	3	5	4	3	3	18	Regular	2	3	2	4	4	2	15	Regular
58	5	4	2	3	4	18	Regular	2	4	2	2	4	2	14	Regular	2	2	4	4	3	3	16	Regular	2	2	2	4	3	3	14	Regular
59	4	5	1	3	4	17	Regular	2	4	3	2	4	3	16	Regular	2	4	4	4	4	2	18	Regular	2	2	2	4	4	2	14	Regular
60	5	4	1	4	4	18	Regular	2	4	5	2	5	2	18	Regular	2	3	4	5	4	3	19	Bueno	3	3	3	5	3	2	16	Regular
61	4	4	2	3	5	18	Regular	2	3	5	1	4	3	16	Regular	2	3	5	4	4	2	18	Regular	2	3	3	5	3	3	17	Regular
62	4	5	1	3	4	17	Regular	2	3	1	1	5	3	13	Regular	2	2	5	5	4	2	18	Regular	2	2	3	5	3	2	15	Regular
63	5	5	1	4	5	20	Bueno	3	4	5	3	4	2	18	Regular	2	4	5	4	3	2	18	Regular	2	2	3	5	3	3	16	Regular
64	4	5	2	3	5	19	Bueno	3	4	4	2	5	3	18	Regular	2	2	4	4	3	2	15	Regular	2	2	2	4	3	2	13	Regular
65	4	5	1	3	5	18	Regular	2	4	3	1	5	3	16	Regular	2	3	5	4	3	3	18	Regular	2	2	2	5	3	2	14	Regular
66	4	4	2	3	5	18	Regular	2	4	3	2	4	3	16	Regular	2	3	4	4	3	3	17	Regular	2	3	3	5	3	3	17	Regular
67	5	4	2	3	4	18	Regular	2	3	2	1	4	2	12	Regular	2	3	4	5	4	3	19	Bueno	3	3	2	5	4	2	16	Regular
68	4	5	1	3	4	17	Regular	2	4	4	1	4	2	15	Regular	2	3	5	4	4	2	18	Regular	2	2	2	4	3	3	14	Regular
69	5	4	1	4	5	19	Bueno	3	4	1	3	4	2	14	Regular	2	2	4	5	4	3	18	Regular	2	2	2	5	4	2	15	Regular
70	4	4	2	3	4	17	Regular	2	3	4	3	5	2	17	Regular	2	3	4	5	3	2	17	Regular	2	2	2	5	4	3	16	Regular
71	4	5	2	3	5	19	Bueno	3	3	3	1	5	2	14	Regular	2	3	4	5	3	2	17	Regular	2	3	2	4	3	3	15	Regular
72	5	5	5	4	4	23	Bueno	3	4	5	4	4	5	22	Bueno	3	4	5	4	4	5	22	Bueno	3	5	4	5	3	3	20	Bueno
73	5	5	2	4	5	21	Bueno	3	3	4	3	5	2	17	Regular	2	3	4	5	4	3	19	Bueno	3	3	3	5	4	2	17	Regular
74	4	4	1	4	5	18	Regular	2	4	3	3	5	3	18	Regular	2	4	5	5	3	3	20	Bueno	3	3	3	5	4	2	17	Regular
75	5	4	1	3	4	17	Regular	2	3	1	3	5	2	14	Regular	2	3	4	4	3	2	16	Regular	2	2	3	4	3	2	14	Regular
76	4	5	2	4	4	19	Bueno	3	4	2	2	5	2	15	Regular	2	2	5	5	3	2	17	Regular	2	3	2	4	3	3	15	Regular
77	5	4	2	3	5	19	Bueno	3	4	4	3	4	2	17	Regular	2	4	5	4	3	3	19	Bueno	3	3	3	1	3	3	13	Regular
78	4	5	2	4	5	20	Bueno	3	4	5	1	5	3	18	Regular	2	2	5	5	4	2	18	Regular	2	2	3	3	3	3	14	Regular
79	4	5	1	4	5	19	Bueno	3	3	1	2	5	2	13	Regular	2	2	4	4	4	3	17	Regular	2	2	2	3	3	3	13	Regular
80	4	4	1	4	5	18	Regular	2	4	1	1	4	3	13	Regular	2	4	5	4	3	2	18	Regular	2	2	2	5	3	3	15	Regular

APOYO				RECONOCIMIENTO			EQUIDAD				INNOVACIÓN					
-------	--	--	--	----------------	--	--	---------	--	--	--	------------	--	--	--	--	--



	2	2	2	2	TO	CAT		2	2	2	2	2	3	TO	CAT		3	3	3	3	3	TO	CAT		3	3	3	3	4	TO	CAT		TO	CAT		
	1	2	3	4	TA	.		5	6	7	8	9	0	TA	.		1	2	3	4	5	TA	.		6	7	8	9	0	TA	.		TA	CAT		
2	2	3	3	3	11	Reg ular		2	4	1	4	5	4	3	21	Reg ular	2	3	3	4	5	1	16	Reg ular	2	4	4	5	3	5	21	Bue no	3	13	Reg ular	2
2	4	2	2	3	11	Reg ular		2	5	3	5	3	3	3	22	Bue no	3	3	5	5	4	1	18	Reg ular	2	5	4	5	5	3	22	Bue no	3	14	Bue no	3
2	3	3	4	4	14	Reg ular		2	4	2	4	3	5	4	22	Bue no	3	3	5	3	5	3	19	Bue no	3	2	3	5	3	5	18	Reg ular	2	13	Reg ular	2
2	5	5	4	4	18	Bue no		3	3	2	5	3	5	2	20	Reg ular	2	5	4	3	4	3	19	Bue no	3	4	2	4	2	4	16	Reg ular	2	14	Reg ular	2
3	5	5	5	5	20	Bue no		3	4	3	2	5	3	3	20	Reg ular	2	4	4	3	4	4	19	Bue no	3	4	3	4	4	3	18	Reg ular	2	15	Bue no	3
2	3	3	4	5	15	Bue no		3	3	4	3	4	5	4	23	Bue no	3	5	5	3	3	4	20	Bue no	3	5	5	3	5	5	23	Bue no	3	15	Bue no	3
2	3	2	2	3	10	Reg ular		2	5	2	4	3	3	4	21	Reg ular	2	3	3	3	4	4	17	Reg ular	2	3	4	4	5	4	20	Bue no	3	13	Reg ular	2
2	5	5	4	4	18	Bue no		3	3	3	4	4	3	5	22	Bue no	3	6	3	4	5	4	22	Bue no	3	2	5	2	2	5	16	Reg ular	2	14	Bue no	3
2	4	4	4	4	16	Bue no		3	3	1	1	2	1	3	11	Mal o	1	3	2	5	3	3	16	Reg ular	2	3	3	2	4	5	17	Reg ular	2	12	Reg ular	2
2	4	5	4	4	17	Bue no		3	3	1	1	3	5	4	17	Reg ular	2	3	2	5	3	3	16	Reg ular	2	2	2	5	5	3	17	Reg ular	2	13	Reg ular	2
2	2	2	2	2	8	Mal o		1	5	1	4	4	3	5	22	Bue no	3	3	3	3	3	2	14	Reg ular	2	5	1	3	3	3	15	Reg ular	2	12	Reg ular	2
2	3	2	2	3	10	Reg ular		2	3	4	1	5	2	1	16	Reg ular	2	4	3	3	4	3	17	Reg ular	2	2	2	2	3	2	11	Mal o	1	11	Reg ular	2
2	5	5	4	4	18	Bue no		3	4	4	5	4	4	4	25	Bue no	3	5	5	3	3	2	18	Reg ular	2	3	5	3	4	3	18	Reg ular	2	14	Bue no	3
2	4	4	4	4	16	Bue no		3	4	1	3	2	2	2	14	Reg ular	2	3	4	2	3	1	13	Reg ular	2	2	3	5	5	5	20	Bue no	3	13	Reg ular	2

2	4	5	4	4	17	Bue no	3	5	2	4	4	4	2	21	Reg ular	2	3	3	3	5	3	17	Reg ular	2	2	2	2	3	4	13	Reg ular	2	13 3	Reg ular	2
2	2	2	2	2	8	Mal o	1	3	5	3	5	5	4	25	Bue no	3	6	3	3	4	3	19	Bue no	3	2	5	4	4	3	18	Reg ular	2	13 7	Reg ular	2
2	5	5	5	5	20	Bue no	3	3	4	3	3	4	2	19	Reg ular	2	5	5	3	3	4	20	Bue no	3	3	3	2	5	3	16	Reg ular	2	13 8	Reg ular	2
2	5	5	3	5	18	Bue no	3	3	2	3	4	5	5	22	Bue no	3	3	5	4	3	3	18	Reg ular	2	1	2	3	4	4	14	Reg ular	2	14 3	Reg ular	2
2	4	4	3	4	15	Bue no	3	5	2	4	1	2	5	19	Reg ular	2	3	3	5	3	3	17	Reg ular	2	5	2	5	4	5	21	Bue no	3	13 5	Reg ular	2
2	1	1	1	1	4	Mal o	1	3	2	5	2	4	4	20	Reg ular	2	4	4	4	4	5	21	Bue no	3	1	2	2	2	2	9	Mal o	1	11 9	Reg ular	2
2	3	2	1	2	8	Mal o	1	3	3	2	1	2	3	14	Reg ular	2	3	3	4	3	4	17	Reg ular	2	2	3	3	4	3	15	Reg ular	2	92	Mal o	1
3	4	5	5	5	19	Bue no	3	5	4	4	3	4	4	24	Bue no	3	4	3	4	3	3	17	Reg ular	2	5	4	4	3	3	19	Bue no	3	16 0	Bue no	3
2	3	3	3	2	11	Reg ular	2	1	1	3	1	1	1	8	Mal o	1	3	3	4	4	4	18	Reg ular	2	3	2	4	3	4	16	Reg ular	2	12 1	Reg ular	2
2	2	3	3	3	11	Reg ular	2	5	3	4	5	3	1	21	Reg ular	2	2	4	3	3	3	15	Reg ular	2	1	1	3	3	2	10	Mal o	1	12 2	Reg ular	2
2	2	3	3	3	11	Reg ular	2	3	3	3	3	3	3	18	Reg ular	2	3	3	3	3	3	15	Reg ular	2	3	3	3	3	3	15	Reg ular	2	11 2	Reg ular	2
2	4	1	2	3	10	Reg ular	2	2	1	4	2	2	2	13	Mal o	1	3	3	5	2	1	14	Reg ular	2	3	3	4	3	3	16	Reg ular	2	11 6	Reg ular	2
2	3	3	4	4	14	Reg ular	2	4	4	3	3	4	3	21	Reg ular	2	4	3	3	2	3	15	Reg ular	2	4	4	4	4	4	20	Bue no	3	14 1	Reg ular	2
2	5	5	4	4	18	Bue no	3	5	5	1	4	5	4	24	Bue no	3	5	4	5	1	1	16	Reg ular	2	4	4	5	5	5	23	Bue no	3	15 2	Bue no	3
3	5	5	5	5	20	Bue no	3	5	4	1	4	5	1	20	Reg ular	2	5	5	3	1	3	17	Reg ular	2	5	5	5	5	5	25	Bue no	3	15 0	Bue no	3
2	3	3	4	5	15	Bue no	3	3	2	3	2	2	2	14	Reg ular	2	4	4	2	3	4	17	Reg ular	2	3	4	4	3	2	16	Reg ular	2	11 7	Reg ular	2

2	3	2	2	3	10	Reg ular	2	2	1	5	1	1	1	11	Mal o	1	2	1	5	3	1	12	Reg ular	2	1	2	2	2	2	9	Mal o	1	10	Reg ular	2
2	5	5	4	4	18	Bue no	3	4	2	4	4	3	3	20	Reg ular	2	5	5	2	4	2	18	Reg ular	2	5	4	4	4	3	20	Bue no	3	14	Reg ular	2
3	4	4	4	4	16	Bue no	3	4	4	4	4	4	4	24	Bue no	3	4	4	4	2	4	18	Reg ular	2	4	4	4	4	4	20	Bue no	3	15	Bue no	3
3	4	5	4	4	17	Bue no	3	4	3	3	4	5	1	20	Reg ular	2	5	5	3	4	4	21	Bue no	3	5	5	5	4	5	24	Bue no	3	14	Bue no	3
2	2	2	2	2	8	Mal o	1	3	1	5	1	2	1	13	Mal o	1	1	2	1	1	2	7	Mal o	1	1	1	2	1	1	6	Mal o	1	71	Mal o	1
2	5	5	5	5	20	Bue no	3	5	5	1	5	5	5	26	Bue no	3	5	5	5	1	5	21	Bue no	3	5	5	5	5	5	25	Bue no	3	17	Bue no	3
2	5	5	3	5	18	Bue no	3	5	5	2	2	3	5	22	Bue no	3	5	5	4	5	4	23	Bue no	3	5	3	5	4	5	22	Bue no	3	16	Bue no	3
2	4	4	3	4	15	Bue no	3	4	4	3	2	2	4	19	Reg ular	2	4	5	4	4	4	21	Bue no	3	4	3	4	4	4	19	Bue no	3	14	Bue no	3
2	1	1	1	1	4	Mal o	1	1	2	3	1	1	1	9	Mal o	1	1	1	5	1	1	9	Mal o	1	1	1	1	1	1	5	Mal o	1	71	Mal o	1
1	3	2	3	3	11	Reg ular	2	3	2	4	3	3	2	17	Reg ular	2	3	3	3	1	3	13	Reg ular	2	3	2	3	2	3	13	Reg ular	2	10	Reg ular	2
2	4	5	5	5	19	Bue no	3	5	4	3	4	5	4	25	Bue no	3	5	5	3	2	5	20	Bue no	3	4	4	4	4	4	20	Bue no	3	15	Bue no	3
3	4	5	4	4	17	Bue no	3	4	4	1	3	4	3	19	Reg ular	2	4	4	3	2	4	17	Reg ular	2	4	5	4	4	4	21	Bue no	3	15	Bue no	3
1	2	1	1	3	7	Mal o	1	1	1	5	1	1	1	10	Mal o	1	1	1	5	5	3	15	Reg ular	2	1	1	1	1	1	5	Mal o	1	69	Mal o	1
2	4	3	4	3	14	Reg ular	2	3	4	3	4	4	4	22	Bue no	3	4	4	2	4	4	18	Reg ular	2	4	4	4	3	4	19	Bue no	3	14	Reg ular	2
1	5	5	4	5	19	Bue no	3	4	2	3	3	3	3	18	Reg ular	2	4	3	3	5	4	19	Bue no	3	4	4	4	4	4	20	Bue no	3	13	Reg ular	2
2	3	5	4	4	16	Bue no	3	4	3	4	3	3	4	21	Reg ular	2	5	4	2	4	3	18	Reg ular	2	4	3	4	4	4	19	Bue no	3	13	Reg ular	2

3	4	5	4	4	17	Bue no	3	4	4	4	3	4	4	23	Bue no	3	5	3	5	3	4	20	Bue no	3	3	3	4	4	3	17	Reg ular	2	14	Bue no	3
2	4	5	3	3	15	Bue no	3	3	4	1	1	3	1	13	Mal o	1	4	3	2	3	2	14	Reg ular	2	2	2	2	2	3	11	Mal o	1	11	Reg ular	2
2	3	3	4	4	14	Reg ular	2	4	2	2	3	4	3	18	Reg ular	2	4	4	3	3	3	17	Reg ular	2	3	4	3	4	4	18	Reg ular	2	13	Reg ular	2
2	5	4	4	5	18	Bue no	3	4	4	4	3	2	4	21	Reg ular	2	5	5	3	4	3	20	Bue no	3	5	4	4	4	3	20	Bue no	3	14	Bue no	3
3	5	5	5	4	19	Bue no	3	5	3	3	4	4	3	22	Bue no	3	5	4	2	1	2	14	Reg ular	2	4	4	4	4	4	20	Bue no	3	16	Bue no	3
2	3	5	5	5	18	Bue no	3	4	2	4	3	5	3	21	Reg ular	2	5	3	3	2	2	15	Reg ular	2	5	5	5	4	5	24	Bue no	3	14	Reg ular	2
2	4	4	5	4	17	Bue no	3	3	2	3	3	4	2	17	Reg ular	2	5	2	3	4	4	18	Reg ular	2	1	1	2	1	1	6	Mal o	1	12	Reg ular	2
2	3	5	4	4	16	Bue no	3	4	4	4	4	3	3	22	Bue no	3	4	3	5	4	4	20	Bue no	3	5	5	5	5	5	25	Bue no	3	15	Bue no	3
2	5	4	5	4	18	Bue no	3	3	2	3	4	5	2	19	Reg ular	2	3	5	4	5	3	20	Bue no	3	5	3	5	4	5	22	Bue no	3	14	Reg ular	2
2	3	4	5	5	17	Bue no	3	4	4	4	4	5	3	24	Bue no	3	3	5	5	5	2	20	Bue no	3	4	3	4	4	4	19	Bue no	3	14	Bue no	3
2	4	5	5	4	18	Bue no	3	3	1	2	4	1	4	15	Reg ular	2	5	4	3	4	2	18	Reg ular	2	1	1	1	1	1	5	Mal o	1	12	Reg ular	2
2	4	5	5	5	19	Bue no	3	4	3	3	3	2	3	18	Reg ular	2	2	5	3	1	4	15	Reg ular	2	3	2	3	2	3	13	Reg ular	2	12	Reg ular	2
2	3	4	5	4	16	Bue no	3	3	3	3	4	3	3	19	Reg ular	2	3	3	5	2	3	16	Reg ular	2	4	4	4	4	4	20	Bue no	3	13	Reg ular	2
2	3	5	5	5	18	Bue no	3	3	4	3	4	2	4	20	Reg ular	2	3	3	4	3	3	16	Reg ular	2	4	5	4	4	4	21	Bue no	3	14	Reg ular	2
2	4	4	4	5	17	Bue no	3	3	1	2	4	1	4	15	Reg ular	2	5	4	5	3	2	19	Bue no	3	1	1	1	1	1	5	Mal o	1	12	Reg ular	2
2	5	4	5	5	19	Bue no	3	5	3	3	3	5	3	22	Bue no	3	4	3	3	3	4	17	Reg ular	2	4	4	4	3	4	19	Bue no	3	14	Reg ular	2

2	3	5	5	5	18	Bue no	3	5	1	3	4	5	3	21	Reg ular	2	3	5	4	4	3	19	Bue no	3	4	4	4	4	4	20	Bue no	3	15 0	Bue no	3
2	3	4	5	5	17	Bue no	3	3	4	2	4	1	3	17	Reg ular	2	5	4	3	2	3	17	Reg ular	2	4	3	4	4	4	19	Bue no	3	13 5	Reg ular	2
2	4	4	4	4	16	Bue no	3	5	2	3	4	5	3	22	Bue no	3	4	5	3	3	4	19	Bue no	3	3	3	3	3	3	15	Reg ular	2	13 8	Reg ular	2
2	4	5	4	4	17	Bue no	3	4	3	3	4	4	3	21	Reg ular	2	3	4	3	3	3	16	Reg ular	2	2	2	2	2	3	11	Mal o	1	13 3	Reg ular	2
2	4	5	4	5	18	Bue no	3	5	4	5	4	5	5	28	Bue no	3	1	3	2	2	3	11	Mal o	1	3	4	3	4	4	18	Reg ular	2	14 0	Reg ular	2
2	3	5	4	4	16	Bue no	3	3	2	3	4	2	4	18	Reg ular	2	3	3	2	1	2	11	Mal o	1	5	4	4	4	3	20	Bue no	3	12 9	Reg ular	2
2	3	5	5	5	18	Bue no	3	4	4	2	4	5	3	22	Bue no	3	2	3	1	1	3	10	Mal o	1	4	4	4	4	4	20	Bue no	3	13 6	Reg ular	2
2	4	4	4	4	16	Bue no	3	5	3	4	4	5	3	24	Bue no	3	4	5	3	2	2	16	Reg ular	2	5	5	5	4	5	24	Bue no	3	14 7	Bue no	3
2	5	5	4	5	19	Bue no	3	5	5	4	3	5	4	26	Bue no	3	5	4	3	3	2	17	Reg ular	2	1	1	2	1	1	6	Mal o	1	13 3	Reg ular	2
3	3	4	4	5	16	Bue no	3	4	3	4	3	4	4	22	Bue no	3	3	5	5	4	3	20	Bue no	3	4	1	4	3	3	15	Reg ular	2	16 0	Bue no	3
2	4	5	5	5	19	Bue no	3	5	4	2	2	2	4	19	Reg ular	2	3	3	4	2	1	13	Reg ular	2	5	5	5	4	5	24	Bue no	3	14 9	Bue no	3
2	5	4	4	5	18	Bue no	3	3	3	4	4	5	4	23	Bue no	3	5	3	3	3	3	17	Reg ular	2	1	1	2	1	1	6	Mal o	1	13 7	Reg ular	2
2	5	4	4	5	18	Bue no	3	4	3	3	3	3	3	19	Reg ular	2	4	5	3	3	3	18	Reg ular	2	5	5	5	5	5	25	Bue no	3	14 1	Reg ular	2
2	3	4	5	5	17	Bue no	3	3	2	3	3	1	4	16	Reg ular	2	3	4	2	2	2	13	Reg ular	2	5	3	5	4	5	22	Bue no	3	13 4	Reg ular	2
2	3	5	4	5	17	Bue no	3	1	3	3	4	3	3	17	Reg ular	2	3	4	1	4	4	16	Reg ular	2	4	3	4	4	4	19	Bue no	3	13 7	Reg ular	2
2	5	4	5	5	19	Bue no	3	4	4	2	3	2	2	17	Reg ular	2	5	4	3	3	3	18	Reg ular	2	1	1	1	1	1	5	Mal o	1	12 9	Reg ular	2

2	3	5	5	4	17	Bue no	3	3	4	3	3	3	4	20	Reg ular	2	4	5	2	3	3	17	Reg ular	2	3	2	3	2	3	13	Reg ular	2	12 9	Reg ular	2
2	4	5	5	5	19	Bue no	3	3	3	3	3	1	3	16	Reg ular	2	3	2	3	3	3	14	Reg ular	2	4	4	4	4	4	20	Bue no	3	13 3	Reg ular	2

## Anexo 9

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	RESULTADOS	CONCLUSIONES
¿Cómo influye la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024?	Ha: La rotación del personal tiene un efecto negativo y directo en el clima organizacional de un Centro de Salud. (Koys y Decottis,1991), Ho: La rotación del personal no tiene un efecto negativo ni directo en el clima organizacional de un Centro de Salud. (Koys y Decottis,1991).	<b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia de la rotación del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024 <b>Objetivos específicos:</b> - Identificar el nivel de clima organizacional y sus dimensiones del personal de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024. - Identificar el nivel de rotación del personal y sus dimensiones de un Centro de Salud	<b>Variable independiente:</b> Rotación del personal Dimensiones: - Compensación - Condiciones laborales - Reclutamiento y selección del personal  <b>Variable dependiente:</b> Clima organizacional Dimensiones: - Autonomía - Cohesión - Confianza - Presión - Apoyo - Reconocimiento	Hernández et.al. (2013) la cual definen la rotación del personal, como el producto de las permutaciones de un conjunto de colaboradores de determinada una institución Las dimensiones de la rotación del personal son: compensación, condiciones laborales y reclutamiento y selección del personal. Según Chiavenato (1992) afirmó que el CO representa el ambiente interno de una institución,	Se adoptó una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con un diseño no experimental- correlacional causal de corte transversal; se estudiaron a 80 profesionales; se utilizaron dos cuestionarios: uno para evaluar la RP y otro para el CO, validados previamente por expertos y con una fiabilidad de 0.9267 y 0.9639 consecutivamente.	Los hallazgos indicaron que un 65% del personal tiene un CO medio, mientras que solo el 35% presenta un CO entre alto y bajo. Además, el 62.5% presenta un RP medio, y un 37.5% entre alto y bajo. Con un valor de Nagelkerke 0.82.	Se concluyo, que la RP influye positiva y significativamente en el CO del centro de salud, Esto se respalda por una correlación muy alta entre la RP y el CO, y un valor de Spearman, Rho de ,824 y una significancia de $p = 0,000$ ( $p < 0.01$ ).

		<p>Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.</p> <p>-Establecer la influencia de la rotación del personal en su dimensión compensación laboral en el clima organizacional de un Centro de Salud</p> <p>Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.</p> <p>-Establecer la influencia de la rotación del personal en su dimensión condición laboral en el clima organizacional de un Centro de Salud</p> <p>Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.</p> <p>-Establecer la influencia de la rotación del personal en su dimensión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equidad</li> <li>- Innovación</li> </ul>	<p>caracterizado por una atmósfera psicológica particular en cada entidad.</p> <p>Las dimensiones del clima organizacional son: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación</p>			
--	--	---	---	---	--	--	--



		reclutamiento y selección del personal en el clima organizacional de un Centro de Salud Nivel II-1, Trujillo en el año 2024.					
--	--	--	--	--	--	--	--