



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la
Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito
Los Olivos, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Dianderas Chira, Carlos Froilan (orcid.org/0000-0001-8421-9250)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (orcid.org/0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi esposa por su amor y cariño, por su gran apoyo incondicional, en el proceso de desarrollo de la tesis. Igualmente, a toda mi familia por sus consejos y palabras de aliento, para darme la confianza en cumplir mis objetivos profesionales.

Finalmente, dedico esta tesis a todos mis amigos, por su apoyo incondicional en darme ideas y consejos para el mejor desarrollo de la presente investigación.

Agradecimiento

Agradezco a los docentes de Escuela Profesional de Administración de Universidad César Vallejo, por haber compartido conocimientos a lo largo de mi preparación profesional y de manera especial a la Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa por sus aportes de asesoría y metodología, quien me ha guiado con su paciencia y rectitud.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, Muestra y Muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	24
3.5. Procedimiento	26
3.6. Métodos de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos Éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia de variable 1: Condiciones laborales	28
Tabla 2	Frecuencia de variable 2: Rotación del personal.....	28
Tabla 3	Coeficiente de correlación Hipótesis General.....	29
Tabla 4	Coeficiente de correlación de Comportamiento Organizacional con Ingreso del Personal a la organización	29
Tabla 5	Coeficiente de correlación de Comportamiento Organizacional y Salida de personal de la Organización	30

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la rotación del personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. (Los Olivos). Metodología empleada fue hipotético deductivo, tipo aplicada, descriptiva correlacional, diseño fue no experimental con corte transversal, utilizando un enfoque cuantitativo. La población fueron 120 colaboradores. El cuestionario fue validado por juicio de expertos. Técnica aplicada la encuesta. Por otro lado, según resultados de variable 1: Comportamiento organizacional, un 13.33% indicó que existe un nivel bajo en comportamiento organizacional, un 74.17% afirmaron nivel regular y 12.50% restante un nivel alto. Además, en lo referente a los resultados de la variable 2: Rotación de personal, un 23.33% indicó que existe un nivel bajo en la rotación de personal, un 53.33% un nivel regular y un 23.33% un nivel alto. Por ello, se concluyó que existe una correlación positiva entre las dos variables de estudio, con relación significativa ($r = 840$; $p < 0,05$) entre comportamiento organizacional y la rotación del personal docente en la institución educativa, además se sugiere el desarrollo de talleres de capacitación para personal administrativo y docente, con finalidad de incrementar el nivel de comportamiento organizacional en la institución.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, rotación de personal, condiciones laborales, clima organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the relationship that exists between organizational behavior and the turnover of teaching staff in the Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. (Los Olivos). Methodology used was hypothetical deductive, applied type, descriptive correlational, design was non-experimental with cross section, using a quantitative approach. The population was 120 collaborators. The questionnaire was validated by expert judgment. Technique applied to the survey. On the other hand, according to the results of variable 1: Organizational behavior, 13.33% indicated that there is a low level in organizational behavior, 74.17% affirmed a regular level and the remaining 12.50% a high level. Furthermore, regarding the results of variable 2: Personnel turnover, 23.33% indicated that there is a low level of personnel turnover, 53.33% a regular level and 23.33% a high level. Therefore, it was concluded that there is a positive correlation between the two study variables, with a significant relationship ($r = 840$; $p < 0.05$) between organizational behavior and the turnover of teaching staff in the educational institution, and the development of training workshops for administrative and teaching staff, with the aim of increasing the level of organizational behavior in the institution.

Keywords: Organizational behavior, staff turnover, working conditions, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones educativas privadas están experimentando cambios significativos a nivel internacional, impulsados por la introducción de nuevas tecnologías y la necesidad de adaptarse a las demandas en distintos aspectos, incluyendo lo académico y lo administrativo. Este proceso también abarca aspectos sociales e institucionales. Además, la globalización y el avance tecnológico están llevando a las organizaciones empresariales a buscar estrategias efectivas para mantener su relevancia y asegurar la calidad de la educación que ofrecen, lo que es crucial para ganarse la confianza de los padres de familia en la comunidad donde operan. Garantizar la satisfacción del personal docente y administrativo es un aspecto clave para estas instituciones. Por lo tanto, es esencial que todas las instituciones cuenten con un ambiente laboral interno adecuado y óptimo para poder desarrollar y ejecutar su plan estratégico, alineando su misión y visión con las necesidades del mercado y los objetivos institucionales.

Por este motivo, mantenerse competitivo se convierte en un gran reto para las instituciones educativas, y garantizar un entorno laboral positivo es crucial. En este sentido, la rotación del personal docente representa un dilema para la gestión de estas instituciones, no solo debido al aumento consiguiente que implica.

Además, se considerarán las características individuales de cada trabajador, como su nivel educativo, contexto cultural, habilidades cognitivas y sociales, así como sus conocimientos. Estos aspectos son dinámicos y requieren una integración precisa para optimizar tanto el rendimiento individual como el grupal. Por consiguiente, es necesario que el trabajo se realice de manera coordinada y estructurada. En este sentido, es vital no solo para prever el buen funcionamiento de la organización, sino también para facilitar la implementación de acciones pertinentes que conduzcan al logro de los diversos objetivos establecidos. Todo ello debe estar respaldado por el buen desempeño de los trabajadores.

Igualmente, precisamos lo advertido por Littlewood (2006), señalo que la

rotación del personal siempre incide como un tema principal en los directivos de las empresas desde hace más de tres décadas y muchas investigaciones se generan al respecto, con la finalidad de los científicos en proponer modelos e interpretaciones sobre la rotación de colaboradores.

En este sentido, el objetivo de la presente investigación es identificar las causas subyacentes que pueden influir en los altos o bajos índices de deserción y rotación de personal. Aunque la insatisfacción se considera comúnmente como un factor principal que contribuye a la salida del personal, especialmente del personal competente, nuestro estudio se propone demostrar y fundamentar las razones reales detrás de este fenómeno. Es crucial buscar orientación y colaboración con empresas especializadas en brindar apoyo psicológico al recurso humano, con el fin de establecer una relación más clara entre la oferta y la demanda de personal con un desempeño profesional destacado. En las instituciones, cumplir con diversas normativas y políticas, así como ofrecer estímulos laborales adecuados, son aspectos fundamentales que influyen directamente en la retención del talento en la organización. Se explorará cómo el clima laboral puede ser un factor determinante en la satisfacción laboral y en la retención del personal, entre otras posibilidades a considerar.

Mobley (1977) abordó la cuestión de la deserción del personal y la dividió en dos aspectos fundamentales. En primer lugar, se centró en variables relacionadas con las actitudes dentro de la empresa, explorando la relación entre la intención de renunciar y los motivos subyacentes que impulsan esa decisión. Específicamente, sugirió que los empleados pueden sentirse insatisfechos con los pasos intermedios en el trabajo, lo que eventualmente los lleva a alejarse de la empresa. Además, señaló otras opciones que pueden influir en la decisión de renunciar, como las consecuencias de una evaluación comparativa del desempeño y la posibilidad de encontrar mejores oportunidades laborales relacionadas con su competencia profesional y desarrollo profesional.

Mobley, Griffeth, Hand y Meglino (1979) llevaron a cabo un segundo estudio exhaustivo que identifica variables adicionales que contribuyen significativamente a la rotación del personal. A diferencia del primer modelo planteado, este considera tanto variables relacionadas con las tareas diarias en el trabajo como aquellas no directamente vinculadas a ellas. El investigador

sugiere desarrollar un modelo más amplio que abarque una gama más amplia de factores determinantes. Según este enfoque, la intención de buscar otra oportunidad laboral y la decisión de renunciar están influenciadas por la satisfacción con los beneficios y el reconocimiento obtenido en el puesto actual, las expectativas de desarrollo profesional en línea con las competencias individuales y las implicancias familiares que afectan el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Robbins y Judge (2009) explicaron sobre Comportamiento Organizacional, claramente detallaron que ejecutores son los gerentes de diferentes áreas, quienes deben de evaluar periódicamente a su personal a cargo, conocer sus reclamos, sus insatisfacciones y en forma conjunta con recursos humanos, plantear una solución en cada gerencia, debido a que todos no van a tener las mismas inquietudes de mejora.

En las empresas nacionales, la razón medular sobre deserción del personal, fundamentalmente es por el entorno, este factor puede fidelizar a los diferentes colaboradores adicional si existe una motivación intrínseca del mismo colaborador de encontrar mejoras económicas, profesionales u otros. Las diversas ofertas laborales para un colaborador no son determinantes, siempre y cuando las condiciones laborales que se ofrecen son mejores que el lugar donde labora, donde se desempeña permiten una carrera profesional por méritos, es decir, si existe una política o línea de trabajo.

La investigación se realizó en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. esta empresa inició sus operaciones el 2003, brindando a estudiantes, nueva educación de primer nivel basado en una exigencia académica centrada en valores morales, sociales y religiosos; además de la contemplación y el respeto por su prójimo en el marco del bien común. Lograr que los estudiantes se enfrenten a retos futuros en sus diversas actividades privadas o públicas.

A nivel local, Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. es empresa privada de actividad educativa que tiene cuatro (4) sedes en Los Olivos, zona geográfica Lima Norte y referencial de nuestra investigación, actualmente, se ha percibido la alta rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco del distrito de Los Olivos. En nuestra investigación a desarrollar, explicaremos cómo se relaciona el comportamiento organizacional y la rotación de personal docente

de la corporación educativa mencionada. Para ello, se ha revisado otras investigaciones similares que nos permiten establecer los antecedentes en el marco nacional e internacional. Por otro lado, se ha consultado diferentes fuentes bibliográficas como artículos científicos, revistas de investigación y diversos libros referidos a la temática con la finalidad de delimitar la formulación problemática, objetivos e hipótesis; así como, determinar la relación existente entre comportamiento organizacional (CO) y la rotación de docentes (RPD) en la mencionada corporación.

La investigación, trató de optar por propuestas laborales ya sea por razones económicas o de mejores perspectivas en el logro de su carrera profesional entre otras razones argumentadas en la tesis que inciden en la productividad y en el crecimiento de la empresa. Asimismo, pretendemos identificar otros posibles elementos como la inestabilidad emocional, la falta de canales de comunicación pertinentes a la función, el control oportuno del desempeño docente, el liderazgo de los colaboradores de confianza que pueden incidir en la disminución del desempeño y en el cumplimiento de los objetivos. Por otro lado, se investigará en las causas personales que puedan repercutir o no en otros docentes y que propicie a la gerencia a desarrollar un plan de retiro o de no continuidad de estos colaboradores en salvaguarda de la imagen y del prestigio de la empresa.

Es, en este sentido, que el presente trabajo investigativo posibilitará esbozar nociones, por su necesidad imperiosa y continua, dentro de la empresa donde los empleados se sientan alineados con las políticas y decisiones de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. a fin de garantizar el bienestar común de todos.

Se formuló el problema general y los problemas específicos, siendo el general, ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019?, asimismo, los problemas específicos fueron, ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el ingreso del personal a la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019?, ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la salida del personal de la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C.

sede Los Olivos, 2019?.

Por otro lado, se han planteado diversas justificaciones para el estudio, siendo la justificación teórica que la investigación está vinculada al comportamiento organizacional (CO) y a la rotación del personal (RPD). Además, se destaca como objetivo principal el análisis de los factores que llevan a la empresa a estudiar y contribuir a mejorar su estructura para evitar gastos innecesarios de recursos. El autor John Newstrom toma como dimensiones la población laboral, la estructura, la tecnología y el entorno de comportamiento organizacional, mientras que Chiavenato toma como dimensiones la rotación voluntaria de empleados y la rotación voluntaria organizacional, apoyando este problema específico que enfrenta la organización. El objeto de investigación son las empresas educativas.

Del mismo modo, la justificación práctica según Bernal, (2010) se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo (p. 106). Por lo tanto, este estudio posibilitará que la organización educativa objeto de investigación reduzca la rotación del personal mediante la implementación de métodos, políticas o fuentes relacionadas con el comportamiento empresarial.

De igual manera, de acuerdo con Bernal (2010), la justificación metodológica surge cuando un proyecto propone un nuevo método o estrategia para generar conocimiento válido y confiable (p. 107). Por lo tanto, este estudio se justifica desde el punto de vista metodológico, ya que mediante esta investigación se recopilará información importante que respaldará el uso de métodos y técnicas para dar validez científica al estudio.

Del mismo modo, se plantearon diferentes objetivos que fueron los motivos por lo que se realizó el presente estudio, el objetivo general fue determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal docente de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019. Y los objetivos específicos fueron determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el ingreso del personal a la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019; y determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la Salida de Personal de la organización en

la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019.

Así mismo, se plantearon hipótesis de estudio, siendo la hipótesis general, existe relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal docente de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019. Y las hipótesis específicas, existe relación entre el comportamiento organizacional y el ingreso del personal a la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019; existe relación entre el comportamiento organizacional y la salida de personal de la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

La referencia científica se fundamenta en varios estudios previamente desarrollados y sostenida en otras investigaciones según la rigurosidad y de acuerdo a los estándares establecidos, igualmente, se tiene en cuenta la cronología de trabajos similares a nuestra propuesta, así mismo, tener en cuenta las investigaciones previas, es decir, los antecedentes, que están representados han sido seleccionados, de manera rígida y científica de acuerdo a la propuesta de análisis de esta casa de estudios, la finalidad del estudio y la línea de investigación.

En su investigación, Ramos (2013) sugirió explorar el comportamiento organizacional en las delegaciones ministeriales para examinar las distintas emociones de los empleados en su búsqueda por alcanzar los objetivos institucionales. Utilizó una metodología descriptiva y encuestó a una población de 61 colaboradores. Los resultados revelaron una fuerte correlación entre el comportamiento organizacional en las delegaciones del Ministerio de Ambiente. Como conclusión, se destacó que mejorar el ambiente laboral puede impulsar la productividad dentro de la organización.

Criollo (2014), en su tesis tuvo como objetivo general determinar cómo se relacionan el clima laboral con la rotación del personal, cómo los elementos que determinan la deserción de personal en una empresa, los diversos costos que se asumen y cómo influye la organización en crear esta deserción del personal, incidiendo en el cumplimiento de los objetivos. Metodología fue descriptiva y tuvo una población 84 colaboradores. Concluyó, la importancia que tienen las empresas en ofrecer servicios externos como "Call center", para cumplir en forma eficiente los pedidos y mejorar los indicados de cumplimientos de servicios en un 25%, influyendo en los resultados económicos de la empresa.

Littlewood (2006), en su artículo científico tuvo como objetivo investigar a 142 empleados de diversas sedes de una financiera mexicana, con la finalidad de poder analizar la alta rotación de personal que afecta directamente el servicio a los clientes internos y externos. Método fue descriptiva, población 115 trabajadores. Concluyó que personal de la institución financiera para poder cumplir en forma eficiente el comportamiento organizacional, tienen diversos beneficios de

crecimiento profesional que incide en la disminución de rotación personal, lo que se incrementa el compromiso con la institución y mejora de los indicadores de servicio como de imagen de la empresa.

Montoya (2014), analizó y determinó cómo validar un compromiso organizacional de una población de 642 trabajadores en una empresa que brinda servicios de Contac Center a nivel nacional. Concluyó que existe un elevado compromiso con los procedimientos y normas en la empresa de servicios, lo que incide en el compromiso de continuidad de trabajadores, teniendo un valor en escala Alfa de Cronbach 0.856 de validación y resultados de Spearman con Rho 0.756 entre ambas variables, lo que confirma que, a mayor compromiso de la organización hacia sus trabajadores, se reduce la rotación o renuncia de los mismos a la empresa.

Madero y Olivas (2015), en su investigación científica concluyó que el resultado de mayor impacto ha sido que los estudiantes muestran un comportamiento de igual valor en su primer trabajo como experiencia laboral, debemos de comprender que el primer trabajo que un estudiante accede es de vital importancia, para comprender si se encuentra capacitado el estudiante y si la empresa cumple las diversas normas laborales, como las horas de práctica, entrega de funciones a cumplir y lo más importante, desarrollar las funciones ejemplarmente en beneficio de ambos.

Valdivia (2017) llevó a cabo un estudio de investigación enfocado en analizar cómo la satisfacción laboral afecta el proceso de rotación de personal en una empresa distribuidora de alimentos en Arequipa. Su investigación reveló que la mayoría del personal que deja la empresa expresa una satisfacción regular con su trabajo, aunque aproximadamente uno de cada diez empleados reporta insatisfacción, principalmente debido a políticas administrativas y condiciones laborales desfavorables que limitan su desarrollo profesional. Es importante tener en cuenta que, en empresas de alimentos, como restaurantes, pollerías o distribuidoras de alimentos para consumo masivo como Rico Pollo, se requiere que el personal tenga habilidades específicas, como cumplir horarios de atención al cliente, experiencia en servicio al cliente y capacidad para trabajar durante largas horas de pie. Además, la empresa debe establecer objetivos claros para el crecimiento de ventas y para satisfacer las necesidades de sus empleados.

Lee, Yang y Li (2017), en su artículo tomaron a los empleados que inician su carrera como ejemplo, se planteó como objetivo investigar los diversos factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores y como se relacionan con las renunciaciones laborales. Se utilizó la técnica de la encuesta a 418 trabajadores, teniendo como desarrollo un análisis factorial exploratoria y confirmatoria, a través de una aplicación cuantitativa. Se logró un coeficiente Path de 0.918, que significa que los trabajadores se identifican a una alta satisfacción en el trabajo; siendo el principal factor que influye en la alta rotación de los trabajadores, que la empresa no cumpla con darles los ofrecimientos de incrementos de sueldos, mejoras de ingresos con bonos o premios por cumplimiento de objetivos, además que el clima laboral entre compañeros de trabajo sean los adecuados.

Cubillos, Reyes y Londoño (2017), tuvieron como finalidad de su estudio tiene un enfoque cualitativo para poder determinar cuáles son las causas principales en la rotación o deserción de personal en la empresa comercial Tienda Falabella S.A. en la ciudad de Tolima. Se desarrolló la técnica de entrevista al ex personal de la empresa, con el objetivo de adquirir data del motivo principal de su deserción, que puede ser relacionado al comportamiento organizacional o cultural de la empresa, las diversas políticas aplicadas por la organización y la motivación principal de la deserción; siendo el principal motivo de deserción del personal es la falta de confianza de los trabajadores hacia la organización, debido a que Tienda Falabella no aplica estrategias para la retención del personal, no hay una política clara de desarrollo profesional, expectativas de crecimiento en la empresa, mejoras de ingresos remunerativos. Es importante señalar que el contratar nuevo personal en el departamento comercial, lleva un tiempo, buscar personal que brinde confianza, compromiso y excelente servicio al cliente, debido al puesto a desempeñar, imagen del colaborador debe ser la mejor para cumplir sus deberes, especialmente al tratar con público de un sector medio alto y sus características son clientes preparadas, educadas y profesionales.

Sosa (2017) se enfocó en investigar la relación entre la gestión del talento humano y el CO en la oficina de soporte informático del hospital. Su estudio se centró en una muestra de 43 colaboradores. Se encontró una correlación

significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional del hospital hacia sus empleados, particularmente hacia el personal de enfermería, que enfrenta turnos rotativos y emergencias frecuentes. El análisis realizado utilizando el programa SPSS22 reveló un coeficiente de correlación de 0.733, indicando una correlación moderadamente alta. Esto demuestra una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el Hospital Rebagliati y la capacidad de la dirección para satisfacer las necesidades de los trabajadores.

Domínguez (2013), en el estudio de investigación estableció como objetivo principal determinar la relación entre los colaboradores, la productividad y la utilidad de una empresa de Trujillo. La muestra fue 154 colaboradores, se recurrió para el estudio de la información a la técnica de la encuesta y se aplicó el instrumento recolección de datos. El aporte sustancial de la tesis brindada contribuye a la presente investigación, puesto que la incomodidad del colaborador en muchos casos, son trabajadores de excelente trayectoria profesional y laboral; debemos de tener en cuenta que el personal que labora en una empresa textil, tiene una forma de pago en algunos casos a destajo, buscar la eficiencia del personal se encuentra relacionada con el compromiso de la organización en brindarle un lugar adecuado de trabajo y cumplir con sus ofrecimientos, el no cumplimiento influye en la productividad y la empresa se perjudica en rentabilidad al no cumplir con sus pedidos de clientes.

Villamarin y Quimbita (2013), tuvieron como finalidad el examinar e identificar la importancia que tiene el comportamiento organizacional de las diversas empresas PYMES que se identifican en la provincia de Cotopaxi, para poder identificar como la conducta organizacional y el excesivo incremento de rotación del personal disminuya y que se incremente igualmente el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología fue del diseño descriptivo, cuantitativa, bajo la técnica de encuesta. La conclusión que se llegó fue que el comportamiento organizacional es de mucha importancia para el desarrollo positivo de las mypes.

En su investigación, Sánchez (2017) se propuso como objetivo principal examinar el impacto de la gestión del personal en el comportamiento organizacional de la municipalidad provincial de Ambo durante el año 2017. La

muestra se conformó por 60 trabajadores. Debemos de tener en cuenta que, en la Municipalidad Provincial, el personal siempre se encuentra preocupado cuando vienen los cambios de alcalde por elecciones y éste hace cambios organizacionales y el personal es perjudicado en sus labores; este hecho afecta que la productividad en la Municipalidad se vea afectada y no se pueda cumplir con los objetivos que se plantean en servicio de la ciudadanía.

En su trabajo de investigación, Cordero (2015) tuvo como objetivo principal proponer un modelo de gestión para mejorar el comportamiento organizacional de la empresa CLC. Para ello, utilizó una metodología descriptiva de campo y no experimental, con una población de 29 trabajadores. Se empleó la recolección de datos mediante encuestas con escala de Likert, tomando como referencia los modelos empresariales de Google y Disney, ya que estas empresas multinacionales enfrentaron desafíos similares a los de CLC. Estas propuestas empresariales se implementarán para mejorar y alcanzar un mejor comportamiento organizacional en CLC en el futuro cercano.

Flores et al. (2008), en su artículo científico su objetivo fue analizar cuáles han sido los factores determinantes que influyen en la rotación de personal en las diversas organizaciones empresariales mexicanas. La metodología usada fue del tipo de estudio cualitativo, debido a que tuvo que detallar una serie de eventos, diversas interacciones y comportamiento del personal que se observan en el día a día de trabajo, igualmente, se usó el método cuantitativo porque se aplicaron encuestas a una muestra de veinte ejecutivos a quienes se aplicó un cuestionario bajo el tipo de Likert. Las empresas latinoamericanas tienen mucha relación común en sus modelos de organizaciones como en sus estructuras, los factores que afectan rotación o deserción de personal influyen totalmente en los objetivos de la empresa y afectan la rentabilidad, debido a que en nuestros países no tenemos muchos profesionales técnicos para poder cumplir estas funciones en empresas pequeñas.

Claire y Böhr (2004), en su investigación científica tuvo como objetivo analizar, estudiar y comprender como influye en el comportamiento del personal de una empresa la presión organizacional, debido que si una empresa logra fidelizar o comprometer al personal con los objetivos de la organización, podrá obtener una gran ventaja en la reducción de las mermas de producción, las horas

de tiempo de fallas de equipos, las ausencias del personal al trabajo, disminuir la insatisfacción laboral y por ende la desmotivación. Un personal comprometido con la organización nos conduce a que igualmente se disminuya cualquier tipo de conflictos o enfrentamientos internos entre compañeros de trabajo o externos al brindar servicios a clientes. Como metodología esta fue descriptiva correlacional, de tipo cuantitativo y el instrumento utilizado es la encuesta. Se obtuvieron los siguientes resultados en el estudio que se realizó, que el 50% del personal encuestado tiene un elevado compromiso organizacional, fuerte identificación y lealtad a la organización e igualmente como factor detectado, se logra determinar que los trabajadores no mayores a seis años de trabajo en la empresa le demuestran mayor lealtad.

Fuchs y Torres (2012), en su investigación tuvo como objetivo hacer una revisión sistemática bibliográfica de diferentes autores sobre la rotación de personal, que viene hacer de gran preocupación en todas las organizaciones, llegando a las siguientes conclusiones y recomendaciones de esta revisión literaria, es que permite comprender la importancia que tiene una cultura organizacional como un factor muy importante en evitar la rotación del personal en cualquier organización, estableciendo la recomendación de que las empresas generen estrategias adecuadas. El investigador llega a la conclusión importante que la cultura organizacional afecta la satisfacción laboral en una organización, el colaborador debe ser ante todo capacitado para poder comprender y aplicar los cambios en una organización.

Bustamante et al. (2016), en su tesis relacionó el compromiso organizacional y la tendencia de la rotación del personal en la entidad investigada e igualmente conocer previo análisis, como la deserción laboral afecta los objetivos de la empresa. Consideraron a la población como muestra de estudio de 124 trabajadores y se utilizó la técnica de encuestas. Siendo los resultados de la investigación que existe un compromiso afectivo y normativo lo cual directamente incide en la rotación de los trabajadores.

Rodríguez (2017), en su tesis relacionó las variables consideradas el CO y rotación del personal, la población estuvo conformada por sesenta (60) trabajadores y de acuerdo al aplicarse un sistema de muestro probabilístico se determinó una muestra de solamente cincuenta y dos (52) trabajadores, los

datos obtenidos fueron ingresado al programa SPSS23. Debemos indicar que la investigación realizada por Rodríguez (2017) llegó a los siguientes resultados: que existe una relación muy significativa entre el CO y rotación del personal con valores de $r = 912$ y $p < 0,05$, igualmente se confirmó que existe un nivel muy bajo del comportamiento organizacional determinado por el 80.77% de los encuestados y la rotación de personal es baja determinado por el 84.62% de los encuestados.

Hernández, Hernández, y Mendieta (2013), según su artículo de investigación tuvieron como objetivo estudiar cómo en la industria textil de confecciones a nivel internacional, que siempre tiene mucho personal en sus labores de producción y de ventas, existe un mal trato hacia el personal contratado. La investigación se enfoca en tener información de alrededor de 250 empresas textiles del sector MYPE, especialmente su rotación en un año, participación del género en porcentaje, especialmente producción y todos los aquellos problemas culturales, económicos y emotivos. Conclusión del informe, es que existe una alta rotación de personal en las empresas del sector textil MYPE en México, especialmente por el tema económico, sus ingresos no son los adecuados y esto influye a que deserten en sus empresas y busquen otras alternativas de trabajo. Esta investigación en particular nos demuestra que un factor externo como son los problemas económicos, afecta directamente en cualquier empresa y especialmente las MYPES.

Ayala (2018), en su tesis tuvo como objetivo analizar y determinar el motivo por el cual la rotación de trabajadores en una empresa de transporte afecta el servicio del mismo, llegó a la conclusión que existen factores psicológicos en los trabajadores, especialmente los choferes de las unidades de transporte, quienes tienen una presión de trabajo por su labor diaria del transporte de mercaderías a nivel nacional, las carreteras con alto tráfico, cumplir los horarios de entrega de los pedidos, cumplir con la carga de nuevos clientes y retornar a lugar de inicio; estos temas afectan a los choferes y no desarrollado. Este tipo de empresas, en su mayoría informales, no cumplen las diversas regulaciones de transporte y de controles de descanso a favor de sus choferes, lo cual incide en el incremento de rotación por los numerosos accidentes de tránsito que ocurren y esto afecta psicológicamente a los choferes.

Cainicela y Pazos (2016), relacionaron tres componentes básicos en toda empresa y cuya incidencia son muy importantes: satisfacción laboral, compromiso organizacional y rotación de trabajadores, en este caso en una empresa minera. La metodología usada ha sido de descriptiva, correlacional y cuantitativa, técnica de encuesta, la muestra se encuentra definida por 150 trabajadores. Los resultados que concluyo el investigador es que en las empresas mineras, al ser un trabajo muy complicado, por desarrollarse una altura muy elevada sobre el nivel del mar, se debe de tener en cuenta los tres factores principales en una organización, que son en primer orden la satisfacción laboral, desde asegurar la entrega oportuna de equipos de protección para los mineros hasta proporcionar espacios adecuados de descanso después de sus jornadas laborales; esto se encuentra ligado al segundo punto, el compromiso organizacional, el trabajador minero debe tener satisfechas todas sus necesidades debido a que labora en lugares muy complicados y alejado en muchos casos de la familia, que se encuentran en la ciudad, y por último, evitar la deserción laboral, especialmente debido a que reemplazar a un trabajador minero muy especializado es difícil y de alto costo; por estos factores es imprescindible que el trabajador minero tenga todos los compromisos de la organización cumplidos y eso se encontró en la correlación de Spearman.

Miller (2016), en la investigación tuvieron como interés general es relacionar cómo influye la rotación de los colaboradores de la empresa en la productividad del área de créditos grupales de la organización investigada por el autor en el periodo 2016. Es importante considerar, que los colaboradores de la financiera Compartamos, tiene una alta rotación de colaboradores por la falta de compromiso de la empresa en brindar un desarrollo profesional del trabajador en la financiera, para crecer en puesto y no encontrarse siempre en el área de créditos, que tiene mucho trabajo de campo buscando nuevos clientes para poder otorgarles créditos para la inversión en su empresa.

Jaramillo, Moreno, Banda y Rocha (2016), determinaron la alta rotación de personal en la empresa Smart, que se dedica especialmente a la venta de tarjetas de crédito. Metodología tipo cuantitativa, realizo la técnica de la encuesta a 53 colaboradores para poder conocer la verdadera razón que influye en la alta rotación de vendedores de campo y poder aplicar estrategias para evitar la

deserción y incrementar ventas, objetivos de la empresa. Resultado, existe una correlación muy significativa entre el compromiso organizacional y deserción de personal, lo cual fue determinado al aplicarse la técnica estadística del Rho de Spearman en el software Statistic SPSS 23 IBM, el cual dio un coeficiente de 0,769 que nos indica una asociación fuerte entre ambas variables. Igualmente, nos permite establecer estrategias que se adecuen a mejorar el nivel del compromiso del colaborador hacia la empresa y está en cumplir sus compromisos.

Posteriormente, se nombraron teorías relacionadas a las variables de investigación, teniendo para la variable comportamiento organizacional, la teoría de la definición de objetivos, de Locke.

Según Locke (citado en Chiavenato, 2009, p.251), nos indica que una persona tiene una mayor motivación cuando esta se plantea objetivos, desafíos y metas que alcanzar, dado que lograrlos es su motivo de lucha. La teoría de la definición de los objetivos se fundamenta en algunos supuestos.

Según Locke (citado en Chiavenato, 2009, p.251), nos indica que algunos de los supuestos son: definir detalladamente los objetivos y que no sean tan generales, al ser más difícil de alcanzar el objetivo provocará una estimulación mayor al individuo. Así mismo otro supuesto sería si una persona se plantea ese objetivo y se capacita para lograrlo obtendrá un desempeño mayor para poder alcanzarlo. El siguiente supuesto sería que un individuo cuando recibe realimentación mientras está realizando su objetivo, este le produce satisfacción y lo motiva para lograr su objetivo, este es más poderosa cuando se autogenera por uno mismo.

Por otro lado, Newstrom (2011), señalo que el estudio sistemático y la aplicación cuidadosa del conocimiento sobre cómo individuos y grupos actúan en las organizaciones constituye un esfuerzo por identificar formas de mejorar la eficacia en el desempeño.

Chiavenato (2017) actualiza la pirámide de necesidades de Maslow basándose en investigaciones en personalidad y psicología social, lo que repercute en enfoques más amplios para definiciones personales sobre la vida. Además, explora las estructuras motivacionales de la conducta altruista, el progreso social, la violencia religiosa y el terrorismo suicida.

Por su parte, Reid (2008) destaca que esta teoría influye en la motivación, gestión, desarrollo y comportamiento organizacional, ofreciendo una comprensión más profunda del comportamiento y las necesidades del consumidor.

De las teorías expuestas destaco lo esbozado por Newstrom es análoga a la investigación desarrollada, con la variable comportamiento organizacional.

Asimismo, Newstrom (2011) menciona que toda organización debe de realizar investigaciones para establecer estrategias destinadas para establecer medidas de control y de influencia de compromisos, premios y reconocimientos a su personal, para buscar que estos se integren a tener una mejor disposición hacia la empresa y de esta manera, la empresa pueda lograr que el personal se identifique con la empresa y lograr cumplir sus objetivos (p. 212)

Por otro lado, Newstrom (2011) indica que se debe describir sistemáticamente, como se observa al personal, entender debido a que el personal realiza las labores de determinada manera, predecir como tomar acciones determinadas para el mejor funcionamiento de la organización y controlar y dar seguimiento a todo el personal (p.250).

Importancia del comportamiento organizacional: Se analiza a todo el personal, con la finalidad de determinar sus valores, ideas y conceptos sobre la organización y determinar estrategias de brindar capacitaciones.

Se continuo con las teorías relacionadas a la variable rotación de personal, en donde Chiavenato (2009), manifiesta que este término se utiliza en las empresas, como un indicador para determinar el ingreso y salida de personal en una organización, determinar las razones y especialmente, cómo influye en los objetivos de la empresa estos cambios (p. 187).

Teoría de Porter (1973), indica que la rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización, de tal forma que los individuos altamente satisfechos, tienden a preferir la misma organización (p.152).

A partir de lo expuesto, podemos argumentar que la rotación de personal es una noción vital para cualquier organización empresarial puesto que no solo se trata de determinar cuánto es el tiempo de permanencia de los colaboradores, sino de qué manera esto influye en la institución, sobre todo, considerando que

se trata del rubro educativo. Es innegable que existen políticas laborales de promoción, reconocimiento y ascenso, pero estas, en muchos casos, no responden necesariamente a la realidad misma de la empresa. Por ello, se debe analizar qué factores son de mayor repercusión y cómo se puede reducir su impacto mediante medidas adecuadas en el marco de una buena política empresarial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque

Siguió el enfoque cuantitativo, ya que la información obtenida es numérica, sus resultados igualmente serán numéricos (Bernal, 2010).

Método de la investigación

El estudio investigativo se desarrolló el método científico hipotético-deductivo, de enfoque cuantitativo. Para este propósito, nos apoyamos en la definición proporcionada por Bernal (2010), quien describe este proceso como la validación de ciertas afirmaciones en forma de hipótesis para refutar o falsearlas, y llegar a conclusiones que estén respaldadas por los hechos.

Tipo de investigación

Investigación del tipo aplicada; como señaló Carrasco (2009), se caracteriza por tener propósitos prácticos inmediatos y bien definidos, se realiza con el fin de actuar, transformar, modificar o producir cambios en un momento determinado.

Nivel de investigación

La investigación fue correlacional, puesto que mide la relación o nivel de asociación entre dos o más variables o categorías en un contexto en particular (Hernández et al., 2014).

Diseño de la investigación

La presente investigación adopta un diseño no experimental de corte transversal, que observará los datos recolectados sin intervenir en o modificar ninguna variable. Se centra en un nivel básico correlacional con el objetivo de abordar un problema práctico directamente relacionado con la empresa educativa. El propósito es determinar la relación entre las variables comportamiento organizacional y rotación del personal (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Comportamiento organizacional

Como manifestó Chiavenato (2017), el comportamiento organizacional se refiere al análisis de las personas y grupos sobre su comportamiento en sus organizaciones, como se comportan en un ambiente dinámico, de cambio y altamente de competencia (p.4).

Dimensión 1: Nivel del ambiente

Según Chiavenato (2017), están ubicadas en entorno que rodea a toda organización y que influye su dinámica y características básicas. La organización debe adecuarse al cambio y nivelarse para ajustarse y sobrevivir; la organización debe de mejorar su nivel de estructura y definir todos sus objetivos relacionados con sus cambios, debido a la modernidad del sistema, las nuevas herramientas tecnológicas y la capacitación del personal para afrontar estos nuevos cambios.

Indicador: Entorno a la organización

Chiavenato (2017), es el contexto general que involucra a toda la sociedad y afecta a todos sus componentes (p.15). Las organizaciones deben estar a la vanguardia del entorno, debido que en la actualidad estamos en un mundo globalizado, donde se determina la competencia y sobrevivencia de las organizaciones.

Dimensión 2: Nivel en el sistema organizacional

Según Chiavenato (2017) es el enfoque relacionado a las variables, el cual debe ser holístico, es decir, considerar un diseño organizacional, definir los argumentos para desarrollar una cultura organizacional y definir los diversos procesos de cada operación en la administración y producción, entre otros factores. Hay que considerar análogamente la diferencia de sus partes.

Indicador: Diseño organizacional

Chiavenato (2017), este proceso es definir en una estructura las diversas tareas, sus obligaciones y diversas funciones de cada ejecutivo en las organizaciones. Es importante, determinar las diversas relaciones entre las áreas de la empresa, para el mejor desarrollo de las actividades y lograr eficiencias entre áreas de una organización en un organigrama (p. 110). Los trabajadores deben de conocer al ingresar en una organización, en que parte de la estructura

organizacional laboran, funciones a desarrollar, las responsabilidades y tareas que deben cumplir, todas relacionadas con el cumplimiento de los objetivos.

Indicador: Cultura organizacional

Chiavenato (2017), es la parte que una entidad organizacional adopta una serie de creencias, valores y comportamientos, que deben asumir todos los miembros de una organización, finalidad que los trabajadores se identifiquen con la empresa y que los clientes o consumidores, puedan observar este nivel de comportamiento (p.135).

Considero, que se debe de mantener una cultura positiva, hará el trabajo más amable para los colaboradores y los cuales se identificarán con la organización, brindando un mejor servicio y su identificación con la organización.

Indicador: Proceso de trabajo

Chiavenato (2017) Conjunto de actividades humanas bajo un orden y organización con el fin de cumplir una tarea y meta asignada (p.142).

Dimensión 3: Nivel grupal

Según Chiavenato (2017), se observan cómo se comporta el grupo, cuando las personas que laboran en un centro laboral deben ser de forma y manera colaborativa. Debemos de comprender que existen comportamientos muy diferentes entre los diversos integrantes de una organización, sus valores, nivel de educación técnica o profesional, deben ser evaluados en forma individual, para una mejor comprensión de los resultados individuales o colectivos de una empresa.

Indicador: Comportamiento de grupo

Chiavenato (2017), es la conducta determinada por el grupo al cual pertenecen los individuos dentro de la organización (p.143). La conducta humana dentro de la organización determina muchas veces el éxito de este, liderar a un equipo de personas con una conducta positiva hace más factible que las metas y objetivos se realicen de forma más eficientes.

Dimensión 4: Nivel Individual

Para el reconocido investigador Chiavenato (2017), se analiza las principales características y virtudes de los trabajadores que desarrollan actividades en una empresa, conocer y analizar sus diversas actitudes,

experiencia y hechos laborales en su legajo personal, el grado de cuestión, las competencias profesionales, los valores y las actitudes, sin dejar de lado aspectos importantes como percepción, toma individual de decisiones, aprendizaje y motivación. Debemos de tener en cuenta que cuando una persona ingresa a laborar en una empresa, estas personas cuando ingresan a una organización ya poseen características individuales y profesionales que exhibirán en su desempeño laboral.

Indicador: Personalidad

Chiavenato (2017), Conjunto hipotético y complejo de características individuales que muestran una tendencia consistente a comportarse de cierta manera en diferentes situaciones (p. 46). Los líderes empresariales deben tener como objetivos identificar la personalidad de sus colaboradores para canalizar de mejor manera los objetivos organizaciones para su cumplimiento.

Indicador: Competencia

Según Chiavenato (2017), es el conjunto de conocimiento y habilidades que las personas o las organizaciones utilizan con eficiencia y eficacia (p.56). Es importante para el área de recursos humanos saber identificar las competencias de los colaboradores de la organización, de esta manera de puedo explotar el potencial de estos y maximizar sus resultados.

Indicador: Actitudes

Chiavenato (2017), manifiesta que es la predisposición a responder de manera positiva o negativa a determinadas personas, objetivos o situaciones. Constituye la base emocional de las relaciones interpersonales y de la identificación del individuo con los demás (p.45). Las actitudes del trabajador son fundamental para el éxito de las organizaciones, y nos gerentes deben saber de qué manera deben mantener siempre una actitud positiva de los trabajadores.

Variable 2: Rotación de personal

Chiavenato (2009) plantea que la rotación de personal se refiere al constante flujo de empleados que salen y entran en una empresa. Este fenómeno conlleva a un proceso dinámico y continuo de entropía negativa, donde las empresas constantemente pierden energía y necesitan incorporar nuevos valores para mantener su equilibrio y supervivencia.

Álvarez (2013), conceptúa que rotación de personal es habitualmente los cambios que suceden en una empresa, cuando se retiran trabajadores por motivo de cumplimiento de tiempo de servicios, edad en jubilación o por motivos de aplicación de normas disciplinarias (p. 18).

Reyes (2005), define a los trabajadores que se retiran o ingresan en una empresa por motivos diferentes y que se integran o salen a una organización (p. 163).

Dimensión 1: Ingreso de personal a la organización

Chiavenato (2009), expresa que esta se presenta cuando un colaborador ingresa a la organización y cumple un conjunto de políticas y acciones implementadas por la organización.

Indicador: Expectativa Economía

Chiavenato (2009), es la compensación económica que espera recibir un colaborador por el desempeño de sus funciones en una organización (p.33). Dentro de las motivaciones del trabajador, la motivación extrínseca es fundamental, un buen salario siempre será motivador para cualquier trabajador al margen del tipo de organización.

Indicador: Mejores condiciones laborales

Chiavenato (2009) identifica que se refieren a los diversos ambientes que un trabajador debe de tener en una empresa, para poder cumplir eficientemente sus labores. Debe de considerar desde la estructura del ambiente, condiciones de iluminación, comunidades, ventilación e instalaciones de trabajo. (p.34). Para todo colaborador las condiciones laborales son muy importantes, ellas dan al colaborador tranquilidad en desarrollar sus funciones, las empresas tienen la obligación a brindar las mejores condiciones laborales al colaborador.

Indicador: Línea de carrera

Chiavenato (2009), es el proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización, tiene notables implicancias para la empresa y el colaborador (p.86). Para los trabajadores de una organización, desarrollar una línea de carrera dentro de la organización es motivador y resulta positivo, ellos saben que a mayor compromiso con la organización la opción de asumir nuevos cargos y retos siempre será una alternativa que tiene la empresa

para ellos.

Indicador: Sustitución de puesto

Es el remplazó de un puesto antes ocupado por otro trabajador, la sustitución del puesto tiene que ser de forma rápida y ligera, las empresas no pueden para y contar con todos los colaboradores completos hacen que estén sean eficientes.

Dimensión 2: Salida de personal de la Organización

Chiavenato (2009), lo define como el momento en que la organización decide la separación de personal debido al no cumplimiento de las normas establecidas, o por haber realizado acciones que no se encuentran tipificadas como correctas y que perjudican a la empresa (p.92).

Indicador: Renuncia

Chiavenato (2009), menciona que es la salida de un colaborador de la organización por iniciativa propia (p.91). Para la organización una renuncia siempre va ser complicada, al margen de porque sea esta, las organizaciones deben tener la flexibilidad de sustituir el puesto de forma rápida para que no altere el proceso.

Indicador: Despido

Chiavenato (2009), menciona que es la salida de un colaborador de la organización por iniciativa de la organización (p.91). Ninguna organización tiene una política de despidos, es más nadie quiere despedir a sus colaboradores, sin embargo, existen normas internas que al ser violadas muchas veces los jefes optan como decisión final el cese del colaborador de la organización.

Operacionalización de las variables

De acuerdo con Hernández et al. (2014), definen una variable como una propiedad que puede cambiar o fluctuar, y cuya variación es posible de medir u observar. Las variables del estudio fueron comportamiento organizacional y rotación de personal, los cuales se realizó una operacionalización para poder medirlos mediante un instrumento de estudio (Ver Anexo 2).

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), la población hace referencia al conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p.174).

Por la cantidad del personal que corresponde a una mediana empresa, se está considerando la población total de 120 docentes de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., Sede Los Olivos, 2019.

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

En el presente estudio, se empleará la técnica de la encuesta. Bernal (2010) define la encuesta como la técnica más adecuada para la recolección de datos en una investigación. Este método se basa en un cuestionario o conjunto de preguntas diseñadas con el propósito de obtener información directamente de las personas.

Las encuestas consisten a ser como una serie de preguntas o interrogantes, debidamente relacionadas con las variables que se encuentran investigadas, las mismas que se encuentran asociadas con las dimensiones e indicadores planteados en el estudio.

Instrumento

Bernal (2010) indica que el instrumento es el recurso que utiliza el investigador para registrar la información o datos relacionados con las variables que está estudiando (p. 194). En este trabajo de investigación, se empleará un cuestionario como instrumento para recolectar los datos.

Carrasco (2017), define al cuestionario como una herramienta o instrumento, que utiliza el investigador para obtener resultados, utilizando gradación de ítems bien definidos con antelación, este instrumento es común para obtener la información investigada (p. 318). El instrumento está conformado por 17 ítems que determinarán o evaluarán la eficiencia en la Corporación Cruz Saco S.A.C. Dichos ítems estarán divididos en 06 dimensiones: 9 enunciados acerca del comportamiento organizacional y 08 enunciados sobre la rotación de personal utilizando la escala de Likert expresada como: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) parcialmente en desacuerdo, (3) ni en

desacuerdo ni en de acuerdo, (4) parcialmente de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

Está fundamentado en preguntas que se relacionarán al tema en investigación y luego serán completados por lo 120 docentes de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., Sede Los Olivos, 2019.

Validez

Hernández et al. (2014), de modo general, señalan que la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (p.200).

En este estudio de investigación, la validación del contenido se llevó a cabo mediante el juicio de expertos. Este proceso contó con la participación de tres reconocidos y destacados profesionales en el área temática, así como de una metodóloga, quienes evaluaron los instrumentos utilizados. Su análisis determinó que dichos instrumentos poseen una validez significativa, confirmando su pertinencia, relevancia y claridad en relación con el tema de la investigación de la tesis.

Confiabilidad

En este contexto, la confiabilidad se define como el grado en que la repetición de una medición sobre el mismo individuo u objeto arroja resultados consistentes (Hernández et al., 2014). Para evaluar la confiabilidad en este estudio, se utilizó el software estadístico SPSS y se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach. Este análisis se realizó para verificar la consistencia de la información recopilada a través del cuestionario aplicado a los 120 docentes de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., Sede Los Olivos, en 2019.

Se realizó una prueba piloto a 40 docentes en otro contexto alejado de nuestro objeto de estudio, en el cual se obtuvo los siguientes resultados para los dos instrumentos de estudio, mediante el análisis del alfa de Cronbach.

Se observa, el resultado obtenido por medio del alfa de Cronbach es de 0.837, esto según nuestra escala de confiabilidad, nos dice que nuestro instrumento de la variable Comportamiento organizacional cuenta con una

excelente confiabilidad, siendo válido para la recolección de datos.

Como se puede observar, el resultado obtenido por medio del alfa de Cronbach es de 0.811, esto según nuestra escala de confiabilidad, nos dice que nuestro instrumento de la variable Rotación de personal, cuenta con una excelente confiabilidad, siendo válido para la recolección de datos.

3.5. Procedimiento

Para el procesamiento de todos los datos recolectados se ejecutó diferentes pasos, empezando con la propia recolección de datos, el cual se realizó en el objeto de estudio, mediante los instrumentos de las dos variables, estos ya validados y confiables.

Posteriormente a la recolección de datos, se continuó, con la tabulación de estos a un Excel para su mejor manipulación y posterior procesamiento.

Finalmente, se trasladó todos los datos recolectados, al programa estadístico SPSS25, en donde se ejecutó la prueba de normalidad, para decidir si se utilizaría pruebas paramétricas o no (Anexo 7), luego de haber comprobado que los datos no tenían una distribución normal, se pasó a analizar descriptivamente e inferencialmente, dando como resultado, la tabla de frecuencia descriptiva de ambas variables y el nivel de correlación de estas mismas mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman que es una prueba no paramétrica.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se aplicará una encuesta piloto para determinar los siguientes datos: confiabilidad y validez de la encuesta. La encuesta fue validada por un experto, asesor del curso; validable mediante aplicación del coeficiente alfa de Cronbach

Se utilizará el software SPSS 25, a través de este sistema se logrará presentar las diversas aplicaciones estadísticas, gráficas e interpretaciones definidas por el programa adecuado a la información ingresada en el sistema, según la información obtenida de las encuestas a los 120 docentes.

3.7. Aspectos Éticos

El estudio tuvo en cuenta la fidelidad de los resultados, en sintonía con los principios y valores promovidos por la Universidad César Vallejo, así como el respeto hacia quienes colaboraron con sinceridad y franqueza. Se garantiza la confidencialidad de las identidades de los participantes y se asegura la integridad de las citas y fuentes consultadas, sin alteración de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Tabla 1

Frecuencia de variable 1: Condiciones laborales

	f	%
Bajo	16	13,3
Regular	89	74,2
Alto	15	12,5
Total	120	100,0

En la Tabla 1 se observa que, de los 120 docentes encuestados, el 13.33% señalaron una baja percepción del comportamiento organizacional, mientras que el 74.17% indicaron una percepción regular y el 12.50% restante indicaron una percepción alta del comportamiento organizacional.

Tabla 2

Frecuencia de variable 2: Rotación del personal

	f	%
Bajo	28	23,3
Regular	64	53,3
Alto	28	23,3
Total	120	100,0

En la Tabla 2 se presentan los resultados de la variable 2: Rotación de personal. De los 120 docentes encuestados, el 23.33% reportaron una baja rotación de personal, el 53.33% indicaron una rotación regular, y el 23.33% restante señalaron una alta rotación de personal.

4.2. Análisis Inferencial

Tabla 3

Coefficiente de correlación Hipótesis General

		Rotación de personal
comportamiento organizacional	rho	,840
	p	,000
	N	120

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.840, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la variable 1: Comportamiento Organizacional y la variable 2: Rotación del Personal Docente. Además, el nivel de significancia (Sig. = 0.000) es menor que el valor p de 0.05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H1) (Tabla 3).

Tabla 4

Coefficiente de correlación de Comportamiento Organizacional con Ingreso del Personal a la organización

		Ingreso del personal a la organización
Comportamiento organizacional	rho	,785
	p	,000
	N	120

El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido fue de 0.785 puntos, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la variable 1: Comportamiento Organizacional y la dimensión 1 de la variable 2: Ingreso del Personal. Asimismo, el nivel de significancia (Sig = 0.000) es menor que el valor p de 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula (H0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H1) (Tabla 4).

Tabla 5

Coefficiente de correlación de Comportamiento Organizacional y Salida de personal de la Organización

		salida de Personal de la organización
Comportamiento organizacional	Rho	,827**
	p	,000
	N	120

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.827 puntos, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre la variable 1: Comportamiento Organizacional y la dimensión 2 de la variable 2: Salida de Personal. Además, el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor p de 0.05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1) (Tabla 5).

V. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación revelan una correlación significativa entre el Comportamiento Organizacional y la Rotación del personal docente de la Corporación Educativa Cruz Saco, Sede Los Olivos, en 2019. El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido, de 0.840 puntos, indica una correlación positiva significativa entre la variable 1: Comportamiento Organizacional y la variable 2: Rotación de personal. Además, el nivel de significancia (Sig. = 0.000) es menor que el valor p de 0.05, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula (H0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H1). Esto confirma la relación entre el Comportamiento Organizacional y la Rotación del personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco SAC.

Los estudios previos, como el realizado por Bolívar y Canamejoy (2015), presentan similitudes con nuestra investigación, a pesar de que el antecedente corresponde a una empresa de un rubro diferente al de nuestra investigación. Ambos trabajos destacan el papel crucial de la gerencia general como el vínculo principal entre la organización y sus trabajadores. Los resultados obtenidos sugieren que cuando un empleado se retira, se lleva consigo experiencia y conocimientos valiosos, lo que puede afectar el desempeño general de la organización. Los principales factores identificados incluyen incumplimiento de promesas de incrementos salariales basados en el desempeño y el logro de metas, supervisión inadecuada, insatisfacción con el trabajo administrativo, un clima laboral negativo, reclutamiento inapropiado de personal y falta de programas de desarrollo profesional para los empleados. En la conclusión del estudio de Bolívar y Canamejoy (2015), se sugiere que los ejecutivos de una organización deben cumplir con las promesas de bonificaciones o premios por rendimiento laboral para fomentar la identificación de los empleados con los objetivos de la empresa y reforzar el trabajo orientado a alcanzar dichos objetivos.

El estudio de Madero y Olivas (2015) llegó a la conclusión de que existe una relación directa entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal, lo cual coincide con los hallazgos de nuestra investigación. También destacaron la importancia del salario justo y oportuno para los colaboradores, ya que esto influye directamente en las tasas de rotación. Además, identificaron la

deficiente gestión interna de la gerencia como otra causa importante de alta rotación, debido a su impacto en el clima laboral. Los resultados de nuestra investigación también resaltan la importancia de cumplir con las promesas hechas a los colaboradores para facilitar su crecimiento profesional y alcanzar los objetivos organizacionales establecidos al inicio del período. En resumen, tanto nuestra investigación como el estudio de Madero y Olivas (2015) subrayan la necesidad de abordar tanto el comportamiento organizacional como la gestión del personal de manera efectiva para reducir la rotación y promover un ambiente laboral satisfactorio y productivo.

En estudio de Ramos (2013) destaca la importancia de la variable independiente, el comportamiento organizacional, y coincide con nuestra investigación en que los colaboradores perciben este componente como parte integral de su desarrollo personal dentro de la empresa. Además, ambos estudios señalan que los cambios en esta variable pueden tener un impacto negativo en los colaboradores. En ambas investigaciones se concluye que el comportamiento organizacional se sitúa en un nivel regular. Por lo tanto, es crucial establecer objetivos comunes a través de una línea de trabajo clara, motivadora y basada en la meritocracia. También se enfatiza que el aumento en la deserción de los trabajadores puede atribuirse a varios factores, como el compromiso laboral, el entorno laboral y familiar, la disciplina laboral, una estructura organizacional adecuada, bonos prometidos y un plan efectivo de desarrollo del trabajador. Estos elementos son fundamentales para mantener la retención de empleados y promover un ambiente laboral satisfactorio y productivo.

El estudio de Criollo (2014) se centró en una investigación de tipo correlacional con un diseño cuantitativo no experimental. En este estudio, se pone de manifiesto que los colaboradores valoran el clima laboral como un componente crucial en el entorno empresarial. Sin embargo, al comparar este estudio con el realizado en Cruz Saco, se observan algunas diferencias significativas. Por un lado, en el caso de Sodetur, se resalta la importancia del clima laboral para prevenir la rotación de personal, mientras que en la investigación de Cruz Saco se determina que el factor económico ejerce una influencia directa en la decisión de los colaboradores de permanecer en la organización o no. Además, mientras en Sodetur se enfatiza la relevancia de la

seguridad laboral, en Cruz Saco se valora en gran medida la cordialidad dentro de la empresa. A pesar de estas divergencias, es importante señalar que ambos estudios encuentran una relación entre los indicadores de las variables analizadas. Aunque Sodetur opere en el sector turístico, con un alto riesgo humano debido a sus actividades en Ecuador, y Cruz Saco se dedique al ámbito educativo, donde los riesgos laborales son mínimos en comparación, ambos estudios sugieren que el clima laboral y otros aspectos organizacionales influyen en la retención del personal. Esto sugiere que, a pesar de las diferencias en los contextos laborales, hay elementos comunes en la gestión de recursos humanos que afectan la satisfacción y la permanencia de los empleados en la organización.

El estudio realizado por Cubillos et al. (2017) destacó que la variable de rotación de personal es altamente sensible y elevada en la empresa transnacional Saga Falabella. Esto se debe a la falta de aplicación de estrategias de retención por parte de la empresa y a la falta de oportunidades de crecimiento laboral para los colaboradores, lo que limita sus posibilidades de obtener mejores ingresos para ellos mismos y sus familias, así como de asumir nuevas responsabilidades para su desarrollo profesional. Esta disparidad también se refleja en el perfil demográfico de los trabajadores en Saga Falabella, que en su mayoría oscilan entre los 25 y 30 años y desempeñan funciones que no necesariamente corresponden a sus estudios profesionales. Por el contrario, en la Institución Educativa Cruz Saco, los docentes, que conforman la fuerza laboral principal, tienen la oportunidad de ejercer su carrera con una perspectiva de crecimiento profesional. En muchos casos, llegan a ocupar cargos de liderazgo o coordinación según su especialidad de estudio. Estos hallazgos resaltan la importancia de una línea clara de desarrollo profesional en organizaciones educativas como la Institución Educativa Cruz Saco. Brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo a los empleados no solo ayuda a retener talento, sino que también contribuye al éxito general de la organización al fomentar un ambiente de trabajo motivador y satisfactorio.

Asimismo, Domínguez (2013) reveló que la rotación de personal en Cotton Textil S.A.A está estrechamente vinculada a la remuneración de los trabajadores. En otras palabras, los colaboradores valoran más las motivaciones intrínsecas,

como el reconocimiento de su desempeño, que las extrínsecas, como el salario. Este hallazgo guarda una relación directa con nuestra investigación en curso, donde los docentes consideran el salario y los bonos como factores importantes para mantenerse en sus puestos de trabajo. Es esencial señalar que, para los trabajadores de cualquier empresa, el crecimiento laboral está estrechamente relacionado con la mejora económica de sus ingresos. Sin embargo, también valoran aspectos como el bienestar de su familia y el desarrollo profesional. Estos son conceptos de gran importancia que personalizan la decisión de permanecer en una empresa y evitan la deserción laboral. En resumen, tanto en Cotton Textil S.A.A como en la Institución Educativa Cruz Saco, los trabajadores valoran una combinación de motivaciones económicas y no económicas para mantener su compromiso laboral y evitar la rotación de personal.

El estudio de Cordero (2015) muestra una discrepancia con nuestra investigación en cuanto a la variable de comportamiento organizacional. En la empresa CLC, se determinó que no existe un trabajo en equipo debido a la carencia de liderazgo y de un espíritu empresarial proactivo. Además, se identificó una comunicación deficiente entre las diferentes áreas y una falta de motivación atribuida al escaso reconocimiento del buen desempeño. Sin embargo, en la Corporación Educativa Cruz Saco, la situación es diferente. Aquí, se observa una dinámica de trabajo en equipo más fluida y colaborativa, así como un liderazgo más efectivo y una mayor motivación entre los colaboradores. La diferencia principal entre ambas empresas podría residir en el giro del negocio y en el tipo de organización. En empresas donde los ingresos son mayores, como en el caso de CLC, la presión por obtener mejoras salariales podría ser más intensa. Por otro lado, en una empresa del rubro educativo como la Corporación Educativa Cruz Saco, las relaciones interpersonales y la colaboración entre diferentes áreas, como el departamento de psicología, recursos humanos y planeamiento, juegan un papel fundamental en la dinámica organizacional.

En artículo científico de Flores et al. (2008) presenta una coincidencia notable con la investigación realizada en la Corporación Educativa Cruz Saco. Ambos estudios resaltan la importancia de mantener y conservar el empleo, considerando factores como la estabilidad familiar y el crecimiento profesional. Para lograr esto, se destaca la vital importancia de mantener un clima

organizacional adecuado y realizar análisis periódicos del mismo. Se determina que toda organización empresarial está orientada hacia un plan estratégico que incluye el desarrollo de la misión, visión y objetivos empresariales, así como planes de desarrollo enfocados en el crecimiento institucional. Estos hallazgos refuerzan la importancia de la gestión efectiva del clima organizacional y del desarrollo de estrategias que fomenten la estabilidad laboral y el crecimiento profesional de los colaboradores. En el caso específico de la Corporación Educativa Cruz Saco, estos aspectos son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo positivo y contribuir al éxito y crecimiento continuo de la institución.

La investigación de Rodríguez (2017) refuerza las conclusiones alcanzadas en ambas investigaciones, destacando la estrecha relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal. En ambos estudios se evidencia que los colaboradores consideran que el clima organizacional y una remuneración justa, acorde al mercado, están vinculados con la baja rotación de personal. Además, se reconoce que el trato con los superiores desempeña un papel crucial en la retención de los colaboradores, ya que en ambas investigaciones se observa que el clima organizacional es un factor determinante para la continuidad en la organización. Se reafirma la idea de que toda organización se compromete a mejorar el desarrollo de su personal, y se reconoce al clima laboral como un factor influyente en los resultados y en la retención de colaboradores. Estos hallazgos subrayan la importancia de crear un ambiente laboral positivo y de implementar prácticas de gestión de recursos humanos que promuevan la satisfacción y el compromiso de los empleados, con el fin de evitar la deserción laboral y fomentar un crecimiento sostenible en la organización.

Igualmente, Hernández et al. (2013) señalan una discrepancia en las percepciones del entorno laboral entre los docentes de la Corporación Cruz Saco y los colaboradores del sector Mype en México. Mientras que los docentes de Cruz Saco sostienen que el entorno no incide en su estabilidad laboral y atribuyen la rotación principalmente a factores internos de la organización, Hernández y Mendieta encontraron que, para los colaboradores del sector Mype en México, los factores de rotación están relacionados con el entorno de la organización,

como el riesgo país y la seguridad, entre otros aspectos. Las empresas Mypes en México, categorizadas como micro y pequeñas empresas, tienen ingresos moderados y se benefician de reducciones impositivas estatales. Sin embargo, factores como el control administrativo deficiente, la carencia de una dirección estratégica adecuada y la falta de compromiso con los colaboradores inciden considerablemente en su desempeño. Este último aspecto es crucial ya que la alta tasa de rotación no puede ser fácilmente compensada con la contratación de nuevos trabajadores, debido al tiempo y esfuerzo requeridos para capacitarlos, especialmente en sectores como el textil y la artesanía.

En el estudio de Ayala (2018), en lo que respecta a la rotación de personal, se encuentra una similitud con la investigación realizada en la Corporación Cruz Saco en el sentido de que, en ambas organizaciones, los empleados consideran importante el cumplimiento de las leyes laborales. Asimismo, expresan que la permanencia en la organización está condicionada en gran medida por el grado en que el empleador cumple con estas normativas en beneficio del empleado. Además, en ambos estudios se destaca la importancia de que la gerencia establezca una relación estrecha con los trabajadores para comprender todas sus demandas y necesidades. Otra coincidencia destacada entre las investigaciones se observa en la empresa Transportes de N&V S.A.C., donde los conductores señalan que los accidentes de tránsito que presencian tienen consecuencias negativas para ellos. Se destaca que las empresas de transporte son las que experimentan una alta rotación y deserción de conductores, especialmente debido al incumplimiento de los compromisos en cuanto a premios o bonos por entregas puntuales y en perfecto estado. Además, en ocasiones, los viáticos proporcionados no son adecuados, lo que influye en la productividad y el logro de objetivos. Estas coincidencias subrayan la importancia de respetar las leyes laborales, mantener una comunicación efectiva entre la gerencia y los empleados, y garantizar condiciones de trabajo justas y seguras para promover la estabilidad laboral y el éxito organizacional.

Así mismo, en la investigación de Jaramillo et al. (2016), así como en otros trabajos previos analizados, se observa una correlación entre la rotación de personal y la compensación salarial. Los empleados participantes en ambas investigaciones expresan su disposición a dejar la empresa si encuentran una

oferta de pago más alta. Además, otro factor significativo que los trabajadores consideran al evaluar su permanencia en la empresa es el ambiente laboral.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos de la investigación, podemos deducir las siguientes conclusiones:

1. Se evidencia una relación muy fuerte y positiva entre la variable 1 (Comportamiento Organizacional) y la variable 2 (Rotación de Personal), respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) positivo de 0.840.

2. Se observa una relación muy fuerte y positiva entre la variable 1 (Comportamiento Organizacional) y la dimensión 1 de la variable 2 (Ingreso del Personal a la Organización), con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) positivo de 0.785.

3. Se identifica una relación muy fuerte y positiva entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2 (Salida de Personal de la Organización), evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) positivo de 0.827.

4. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.785 revela una correlación positiva significativa entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2 (Ingreso del Personal), con un nivel de significancia (sig) de 0.000, que es menor que el valor de p ($p < 0.05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1).

5. Con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.827, se confirma una correlación positiva significativa entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2 (Salida de Personal), con un nivel de significancia (sig) de 0.000, menor que el valor de p ($p < 0.05$), lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1), p valor 0.05 rechaza hipótesis nula (H_0) y acepta hipótesis alternativa (H_1).

VII. RECOMENDACIONES

En relación con los resultados de nuestra investigación se deberá considerar las siguientes sugerencias:

Primera: Dirección General de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. debe organizar y planificar periódicamente reuniones entre los directores de Sede y el personal administrativo y docente, mejorar comportamiento organizacional según políticas de la institución y a la demanda del mercado.

Segunda: Dirección General de Institución Educativa Cruz Saco S.A.C., Sede Los Olivos debe establecer programas de calidad empresarial para mejorar el comportamiento organizacional y sea percibida por los docentes, grupos de capacitación continua, área de actualización e inducción, para la mejora del desempeño pedagógico y su compromiso hacia la institución.

Tercera: Dirección General de Institución Educativa Cruz Saco S.A.C., Sede Los Olivos debe planificar un cronograma de encuestas al personal para evaluar se ha mejorado el comportamiento organizacional y su impacto en el personal docente. Con la finalidad de desarrollar estrategias de mejora y evitar la rotación de los colaboradores.

Cuarta: Dirección General de Institución Educativa, Sede Los Olivos debe verificar de manera permanente y como parte del programa de mejora continua al nuevo personal docente, ya sea en su preparación pedagógica como en el desempeño de las diversas actividades realizadas con la finalidad de optimizar sus prestaciones e incentivar la carrera profesional en la organización mediante políticas basadas en la meritocracia.

Quinta: Dirección General de Institución Educativa Cruz Saco S.A.C, Sede Los Olivos, debe verificar los documentos, para evidenciar la alta deserción de docentes a fin de determinar estrategias y reducir al mínimo posible la deserción de docentes.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2013). Cuadro de mando retail: Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos. Profit Editorial.
- Ayala, V. (2018). *El wok engagement y la intención de rotación de los colaboradores de la empresa de transportes de N&V S.A.C.* Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición.* Colombia: Pearson educación.
- Bolívar, V. y Canamejoy, H. (2015). *Diseño de un plan de acción para mejorar la rotación de personal en el área comercial de la empresa Nuevo Diario Occidente S.A.* Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y. y Vera, J. (2016). Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cainicela, F. y Pazos, P. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones.* México Mc Graw Hill
- Claire, M. y Böhr, M. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad.* La Paz, Bolivia: Universidad Católica Boliviana "San Pablo"
- Cordero Nieto, M. F. (2015). *Modelo para el mejoramiento del comportamiento organizacional de la empresa "CLC".* Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador
- Criollo, L. (2014). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.* Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Cubillos, C., Reyes, M. y Londoño, M. (2017). *Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie.* Tolima, Colombia: Universidad de Tolima.
- Domínguez, R. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la productividad*

y rentabilidad de la empresa Cotton textil S.A.A. Universidad privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.

Editorial Pearson

- Flores, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). *Factors that cause personnel rotation in Mexican companies*. México: Revista: International Journal of Good Consciente
- Fuchs, R. y Torres, C. (2012). *Los Tipos de Cultura y su Relación con la Rotación Organizacional*. Lima, Perú, Universidad del Pacífico, Revista Journal of Business.
- González, D. (2009). *Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances*. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.
- Hernández, R., Fernández, C., & y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, Y.; Hernández, G. y Mendieta, A. (2013). *Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales*. Puebla, México: Universidad Autónoma de Puebla.
- Jaramillo, Moreno, Banda y Rocha (2016) en su trabajo sobre los *Principales factores que influyen en la rotación de personal en la empresa Smart s.a.*
- Lee, X.; Yang, B. y Li, W. (2017). *The factors that influence job satisfaction and its relationship with the intention to leave work: taking employees who start their career as an example*. *Anal. Psicol.* [online]. 2017, vol.33, n.3, pp.697-707. ISSN 1695- 2294. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>.
- Littlewood, H. (2006). *Background of voluntary staff turnover*. México D.F., Mexico: Higher School of Commerce and Administration, Santo Tomás Unit
- Madero, S. y Olivas, M. (2015). *Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral*. Nuevo León, México: Tecnológico de Monterrey.
- Miller, B. (2016). *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos Financiera*. Universidad privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Miranda, W. (2016). *La rotación de personal y su impacto en el rendimiento de la empresa REPREMARVA CIA. LTDA, (tesis de licenciatura)*. Universidad técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contac Center*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Newstrom, J. (2011). *Human behavior at work*. México: Mc Graw Hill.
- Ramos (2013). *Comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del ministerio de ambiente y recursos naturales región noroccidente México*. México
- Reyes, A. (2005). *Administración de personal (Primera parte)*. DF México: Limusa S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (13ª edición)*. México;
- Rodríguez, A. (2017). *Comportamiento organizacional y rotación del personal en el área comercial del Banco Financiero, Lima Norte, 2017*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Sánchez, J. (2017). *Gestión del personal y Comportamiento organizacional en la municipalidad provincial de Ambo*. Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.
- Sarmiento, C., & Torres, L. (Mayo de 2017). *Análisis del clima laboral y su relación con la rotación de personal del departamento de Call Center internacional en la empresa Setel*. Guayaquil, Ecuador.
- Sosa, N. (2017). *Gestión del talento humano y Comportamiento organizacional en la oficina de soporte informático del Hospital Edgardo Rebagliati Martins*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- United Nations (S.F). (2010). *Obtained from Principles and recommendations for population and room censuses*.
<https://books.google.com.pe/books?id=tCYgLoBRVI8C&pg=PA7&dq=censo+d+definicion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4q->
- Valdivia, D. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y rotación del personal en la empresa Rico Pollo S.A.C*. Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú.
- Villamarin, D. y Quimbita, A. (2013). *Analysis and importance of organizational behavior sustained in skills, abilities and administrative level of SMES in Cotopaxi province, Canton Latacunga*
- Zimmerman Littlewood, H . F. (2006). *Background o f voluntary staff turnover. Administrative Investigation.*, 97.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Anexo 1

Comportamiento organizacional y rotación de personal docente de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito Los Olivos, 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Técnica de investigación
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Enfoque: Cuantitativo	
¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal docente de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019?	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal docente de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019.	Existe relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal docente de la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019.	V1. Comportamiento organizacional Nivel del Ambiente Nivel de sistema organizacional Nivel Grupal Nivel del individual	Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva correlacional Diseño: Transversal no experimental	Técnica: : Encuesta Instrumento: Cuestionario Método: Hipotético deductivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el ingreso del personal a la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019?	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el ingreso del personal a la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019.	Existe relación entre el comportamiento organizacional y el ingreso del personal a la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019.	V2. Rotación de personal Ingreso de personal a la Organización		
¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y la salida de personal de la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019?	Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la salida de personal de la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019.	Existe relación entre el comportamiento organizacional y la salida de Personal de la organización en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. sede Los Olivos, 2019.	Salida de Personal de la organización	Población: 120 docentes Población censal	

Operacionalización de la variable 1: Comportamiento organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición	Nivel	Niveles y rangos
<p>Chiavenato (2017), se refiere al estudio de las personas y grupos que actúan en las organizaciones, que a su vez se encuentran en un ambiente dinámico, cambiante, y competitivo</p>	<p>La variable será medida utilizando el cuestionario elaborado para medir las 04 dimensiones de la variable de estudio</p>	Nivel del Ambiente	Entorno a la organización	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.	<p>(1) Bajo (2) Medio (3) Alto</p>	<p>Ordinal</p>	<p>(9-18) (19-29) (34-45)</p>
		Nivel de sistema Organizacional	Diseño organizacional	Se identifica con claridad y objetividad el diseño organizacional de la empresa.			
			Cultura Organizacional	Se identifica con las normas, creencias y valores establecidos en la organización			
			Procesos de trabajo	Los procesos y protocolos de la empresa le permiten un adecuado desempeño docente.			
			Trabajo en equipo	El equipo de trabajo en la organización se identifica por la integración y cooperación de sus miembros			
		Nivel Grupal	Comportamiento de Grupo	Los colegas comparten información y los recursos necesarios para el desempeño para su práctica			
			Personalidad	La personalidad de los docentes de coordinar por reciprocidad, proactividad y disciplina contribuye al cumplimiento de sus funciones			
		Nivel del individual	Competencia	Es requerimiento para el docente reunir las siguientes competencias: conocimiento del tema, comunicación asertiva y saber escuchar			
			Actitudes	Esta siempre pre dispuesto a apoyar y colaborar ante las necesidades de la organización para el cumplimiento de las metas			


Operacionalización de la variable 2: Rotación de personal

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición	Nivel	Niveles y rangos
Chiavenato (2009), la rotación de personal es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. Las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su integridad y sobrevivir (p. 91).	La variable será medida utilizando el cuestionario elaborado para medir las 02 dimensiones de la variable de estudio	Ingreso de personal a la organización	Expectativa económica	Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo.	(1) Bajo (2) Medio (3) Alto	Ordinal	(8-18) (19-29) (30-40)
			Mejores condiciones laborales	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal, laboral y profesional. Siente que a lo largo de su trabajo en la			
			Línea de Carrera	organización ha desarrollado línea de carrera respecto su profesión			
			Sustitución de puesto	Los requerimientos por reemplazo establecida por la institución son acordes a sus necesidades			
		Salida de personal de la organización	Renuncia	Dejaría de laboral en la organización por mejoras económicas <u>Dejaría de laboral en la organización por dificultades al acceso del centro de trabajo</u>			
				El incumplimiento de las normas internas es causal de despido			
			Despido	Consideras que los despidos en la organización son acordes a las políticas laborales			


Anexo 3

Validación de juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Titulo de la investigación Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito los Olivos, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Dianderas Chira, Carlos							
Apellidos y nombres del experto: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA							
Doctora en administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y comercio internacional, Mg. Educación, Lic. En administración.							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES SUGERENCIAS
Comportamiento organizacional	Nivel del Ambiente	Entorno a la organización	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.	Totalmente en desacuerdo (1) Parcialmente en desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) Parcialmente de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nivel de sistema Organizacional	Diseño organizacional	Se identifica con claridad y objetividad el diseño organizacional de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cultura Organizacional	Se identifica con las normas, creencias y valores establecidos en la organización		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Procesos de trabajo	Los procesos y protocolos de la empresa le permiten un adecuado desempeño docente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nivel Grupal	Trabajo en equipo	El equipo de trabajo en la organización se identifica por la integración y cooperación de sus miembros		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Comportamiento de Grupo	Los colegas comparten información y los recursos necesarios para el desempeño para su práctica docente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nivel del individual	Personalidad	La personalidad de los docentes de coordinar por reciprocidad, proactividad y disciplina contribuye al cumplimiento de sus funciones		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Competencia	Es requerimiento para el docente reunir las siguientes competencias: conocimiento del tema, comunicación asertiva y saber escuchar		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Actitudes	Esta siempre pre dispuesto a apoyar y colaborar ante las necesidades de la organización para el cumplimiento de las metas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Firma del experto:			DNI	Fecha			
			07586867	13/11/2015			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito los Olivos, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Dianderas Chira Carlos							
Apellidos y nombres del experto: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA							
Doctora en administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y comercio internacional, Mg. Educación, Lic. En administración.							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES SUGERENCIAS
Rotación de personal	Ingreso de personal a la organización	Expectativa económica	Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo.	Totalmente en desacuerdo (1)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Mejores condiciones laborales	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal, laboral y profesional.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Línea de Carrera	Siente que a lo largo de su trabajo en la organización ha desarrollado línea de carrera respecto su profesión	Parcialmente en desacuerdo (2)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Sustitución de puesto	Los requerimientos por reemplazo establecida por la institución son acordes a sus necesidades	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Salida de personal de la organización	Renuncia	Dejaría de laboral en la organización por mejoras económicas	Parcialmente de acuerdo (4)	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Dejaría de laboral en la organización por dificultades al acceso del centro de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Despido	El incumplimiento de las normas internas es causal de despido	Totalmente de acuerdo (5)	<input checked="" type="checkbox"/>		
			Consideras que los despidos en la organización son acordes a las políticas laborales		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto: 			Fecha <u>13 / 11 / 2019</u>				
DNI <u>07586867</u>							

Título de la investigación: Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito los Olivos, 2019								
Apellidos y nombres del investigador: Dianderas Chira Carlos								
Apellidos y nombres del experto: <i>CARRANZA ESTELA TEODORO</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES SUGERENCIAS	
Rotación de personal	Ingreso de personal a la organización	Expectativa económica	Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo.	Totalmente en desacuerdo (1)	/			
		Mejores condiciones laborales	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal, laboral y profesional.		/			
		Línea de Carrera	Siente que a lo largo de su trabajo en la organización ha desarrollado línea de carrera respecto su profesión	Parcialmente en desacuerdo (2)	/			
		Sustitución de puesto	Los requerimientos por reemplazo establecida por la institución son acordes a sus necesidades	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	/			
	Salida de personal de la organización	Renuncia	Dejaría de laboral en la organización por mejoras económicas		Parcialmente de acuerdo (4)	/		
			Dejaría de laboral en la organización por dificultades al acceso del centro de trabajo			/		
		Despido	El incumplimiento de las normas internas es causal de despido		Totalmente de acuerdo (5)	/		
			Consideras que los despidos en la organización son acordes a las políticas laborales			/		
Firma del experto: 			Fecha <i>13 / 11 / 2019</i>					

Título de la investigación Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito los Olivos, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Dianderas Chira, Carlos							
Apellidos y nombres del experto <u>CARRANZA ESTELA TEOFILO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES SUGERENCIAS
Comportamiento organizacional	Nivel del Ambiente	Entorno a la organización	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.	Totalmente en desacuerdo (1) Parcialmente en desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) Parcialmente de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nivel de sistema Organizacional	Diseño organizacional	Se identifica con claridad y objetividad el diseño organizacional de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Cultura Organizacional	Se identifica con las normas, creencias y valores establecidos en la organización		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Procesos de trabajo	Los procesos y protocolos de la empresa le permiten un adecuado desempeño docente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nivel Grupal	Trabajo en equipo	El equipo de trabajo en la organización se identifica por la integración y cooperación de sus miembros		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Comportamiento de Grupo	Los colegas comparten información y los recursos necesarios para el desempeño para su práctica docente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Nivel del individual	Personalidad	La personalidad de los docentes de coordinar por reciprocidad, proactividad y disciplina contribuye al cumplimiento de sus funciones		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Competencia	Es requerimiento para el docente reunir las siguientes competencias: conocimiento del tema, comunicación asertiva y saber escuchar		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Actitudes		Esta siempre pre dispuesto a apoyar y colaborar ante las necesidades de la organización para el cumplimiento de las metas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Firma del experto: 			Fecha <u>15/11/2017</u>				

Título de la investigación: Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito los Olivos, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Dianderas Chira Carlos							
Apellidos y nombres del experto: <u>MBA. BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE DNI: 46176175</u>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES SUGERENCIAS
Rotación de personal	Ingreso de personal a la organización	Expectativa económica	Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo.	Totalmente en desacuerdo (1)	/		
		Mejores condiciones laborales	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal, laboral y profesional.		/		
		Línea de Carrera	Siente que a lo largo de su trabajo en la organización ha desarrollado línea de carrera respecto su profesión	Parcialmente en desacuerdo (2)	/		
		Sustitución de puesto	Los requerimientos por reemplazo establecida por la institución son acordes a sus necesidades	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	/		
	Salida de personal de la organización	Renuncia	Dejaría de laboral en la organización por mejoras económicas	Parcialmente de acuerdo (4)	/		
			Dejaría de laboral en la organización por dificultades al acceso del centro de trabajo	Totalmente de acuerdo (5)	/		
		Despido	El incumplimiento de las normas internas es causal de despido	Totalmente de acuerdo (5)	/		
			Consideras que los despidos en la organización son acordes a las políticas laborales		/		
Firma del experto: 			Fecha <u>13 / 11 / 2019</u>				

Título de la investigación Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito los Olivos, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Dianderas Chira, Carlos							
Apellidos y nombres del experto <i>MBA. BARBA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE DNI: 46176175</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES SUGERENCIAS
Comportamiento organizacional	Nivel del Ambiente	Entorno a la organización	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.	Totalmente en desacuerdo (1) Parcialmente en desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) Parcialmente de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	/		
	Nivel de sistema Organizacional	Diseño organizacional	Se identifica con claridad y objetividad el diseño organizacional de la empresa.		/		
		Cultura Organizacional	Se identifica con las normas, creencias y valores establecidos en la organización		/		
		Procesos de trabajo	Los procesos y protocolos de la empresa le permiten un adecuado desempeño docente.		/		
	Nivel Grupal	Trabajo en equipo	El equipo de trabajo en la organización se identifica por la integración y cooperación de sus miembros		/		
		Comportamiento de Grupo	Los colegas comparten información y los recursos necesarios para el desempeño para su práctica docente.		/		
	Nivel del individual	Personalidad	La personalidad de los docentes de coordinar por reciprocidad, proactividad y disciplina contribuye al cumplimiento de sus funciones		/		
		Competencia	Es requerimiento para el docente reunir las siguientes competencias: conocimiento del tema, comunicación asertiva y saber escuchar		/		
Actitudes		Esta siempre pre dispuesto a apoyar y colaborar ante las necesidades de la organización para el cumplimiento de las metas	/				
Firma del experto:			Fecha <i>13/11/2017</i>				

Anexo 4

Instrumento de medición de las variables

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	El ambiente de trabajo propicia un adecuado desarrollo de las actividades del puesto.					
2	Se identifica con claridad y objetividad el diseño organizacional de la empresa.					
3	Se identifica con las normas, creencias y valores establecidos en la organización					
4	Los procesos y protocolos de la empresa le permiten un adecuado desempeño docente.					
5	El equipo de trabajo en la organización se identifica por la integración y cooperación de sus miembros					
6	Los colegas comparten información y los recursos necesarios para el desempeño para su práctica docente.					
7	La personalidad de los docentes de coordinar por reciprocidad, proactividad y disciplina contribuye al cumplimiento de sus funciones					
8	Es requerimiento para el docente reunir las siguientes competencias: conocimiento del tema, comunicación asertiva y saber escuchar					
9	Esta siempre pre dispuesto a apoyar y colaborar ante las necesidades de la organización para el cumplimiento de las metas					
10	Los salarios que ofrece la empresa son equitativos con la demanda de trabajo.					
11	El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal, laboral y profesional.					
12	Siente que a lo largo de su trabajo en la organización ha desarrollado línea de carrera respecto su profesión					
13	Los requerimientos por reemplazo establecida por la institución son acordes a sus necesidades					
14	Dejaría de laboral en la organización por mejoras económicas					
15	Dejaría de laboral en la organización por dificultades al acceso del centro de trabajo					
16	El incumplimiento de las normas internas es causal de despido					
17	Consideras que los despidos en la organización son acordes a las políticas laborales					

Gracias por su colaboración

Anexo 5

Base de datos de las variables

N°	Variable 1: Comportamiento organizacional								
	Nivel del ambiente	Nivel de sistema Organizacional			Nivel Grupal		Nivel del individual		
1	2	3	2	2	3	2	3	2	2
2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
4	2	3	1	2	3	2	2	1	2
5	3	1	2	2	1	2	3	3	2
6	3	1	3	2	2	3	2	2	3
7	2	1	3	2	2	3	2	1	2
8	2	1	1	3	3	2	2	2	3
9	2	2	1	2	1	2	2	3	3
10	1	2	1	2	2	2	3	3	1
11	2	1	2	2	2	2	3	1	2
12	3	1	3	2	2	3	3	2	2
13	3	3	1	1	3	2	2	2	3
14	2	3	1	1	2	2	2	2	2
15	3	1	3	2	3	2	2	2	3
16	3	2	2	3	3	2	3	2	2
17	2	3	2	2	2	2	2	2	2
18	2	4	2	2	2	2	3	3	2
19	2	3	2	3	2	2	3	2	2
20	2	3	2	2	2	2	2	1	3
21	1	4	4	2	2	1	2	3	2
22	3	3	2	2	2	2	2	3	2
23	2	2	2	2	3	2	3	3	2
24	2	3	2	3	2	2	3	3	2
25	2	2	3	1	3	2	2	1	2
26	2	1	3	3	3	2	2	2	2
27	3	1	3	3	1	2	2	3	2
28	3	1	2	3	2	3	2	1	3
29	3	1	3	3	2	3	2	3	3
30	1	2	1	3	4	1	3	3	2
31	4	2	3	4	4	2	4	2	3
32	4	2	3	4	3	2	4	4	2
33	1	2	3	4	4	5	4	2	3
34	2	3	3	4	4	2	2	2	4
35	2	2	3	3	3	3	4	2	2
36	2	3	3	2	3	2	1	3	4
37	2	3	4	1	3	2	2	1	3

38	1	4	3	2	3	2	3	4	3
39	3	3	5	1	4	1	3	1	4
40	1	1	2	4	3	3	3	2	3
41	3	3	2	2	5	1	3	3	3
42	2	2	4	2	5	2	3	1	4
43	4	1	4	2	5	2	3	4	5
44	3	2	3	4	3	3	4	4	3
45	3	2	3	2	5	1	2	3	5
46	4	2	3	4	4	2	3	3	4
47	4	2	3	2	3	2	3	4	3
48	3	3	3	2	3	2	3	4	3
49	3	3	3	3	3	2	3	4	3
50	3	2	3	3	4	4	3	3	3
51	5	1	2	3	4	2	3	4	4
52	3	3	2	4	3	2	4	3	3
53	2	2	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	1	4	3	1	4	3	3
55	5	5	4	4	3	3	2	1	3
56	3	4	5	4	3	3	3	2	3
57	3	3	4	4	3	2	3	3	3
58	3	5	3	3	3	3	3	4	4
59	4	5	3	4	4	3	3	5	4
60	3	4	3	4	4	3	3	5	4
61	4	5	4	4	5	5	1	4	5
62	3	4	3	5	4	5	3	4	4
63	3	3	4	2	4	3	1	5	4
64	4	5	4	4	4	3	1	5	4
65	4	4	4	5	5	4	2	4	3
66	3	3	4	3	2	3	1	3	2
67	3	2	2	4	4	3	1	3	4
68	4	3	4	2	4	3	2	2	4
69	2	3	2	2	4	2	2	3	4
70	2	3	4	2	4	3	3	3	4
71	3	3	3	3	3	3	2	4	3
72	3	3	2	3	3	3	2	2	3
73	2	3	3	2	3	3	2	3	3
74	2	3	2	3	4	3	3	3	4
75	3	2	3	3	4	4	2	4	4
76	2	3	2	3	4	2	2	3	4
77	3	3	3	2	2	1	4	3	2
78	2	2	2	3	2	3	4	3	2
79	3	3	3	3	3	2	3	5	3
80	3	3	2	3	2	2	3	3	2
81	2	3	2	4	4	3	4	4	4

82	3	3	2	4	3	2	4	3	3
83	2	2	3	3	3	3	3	3	3
84	2	3	1	4	3	2	4	2	3
85	5	5	4	4	4	3	2	5	3
86	5	4	5	4	5	3	3	4	3
87	3	3	4	4	3	4	3	5	3
88	4	5	3	3	5	3	3	4	4
89	4	5	3	4	4	3	3	5	4
90	3	4	3	4	4	3	3	5	4
91	4	5	4	4	5	4	1	3	5
92	4	4	3	5	5	4	3	4	4
93	3	3	4	2	4	5	1	3	4
94	4	5	4	4	4	4	1	4	4
95	4	4	4	5	4	4	2	4	3
96	3	3	4	3	3	3	3	3	2
97	3	2	2	4	4	2	1	2	4
98	3	2	3	2	4	1	2	2	4
99	2	3	2	2	4	2	2	3	4
100	2	3	4	2	4	2	3	3	4
101	3	3	3	3	3	2	2	3	3
102	3	3	2	3	3	1	2	2	3
103	2	3	3	2	3	1	2	3	3
104	2	3	2	3	4	1	3	1	4
105	3	2	3	3	4	1	2	2	4
106	2	3	2	3	4	2	2	3	4
107	3	3	3	2	2	1	4	3	2
108	2	2	2	3	2	3	4	3	2
109	3	3	3	3	3	2	3	1	3
110	3	3	2	3	2	2	3	3	2
111	2	3	2	4	2	2	4	2	4
112	4	4	3	5	5	3	5	4	4
113	3	3	4	5	4	3	5	3	3
114	4	4	3	2	3	3	4	4	4
115	5	5	3	4	4	3	4	4	4
116	3	3	2	4	5	2	4	4	4
117	3	3	2	4	3	2	4	3	3
118	2	2	3	3	3	3	4	3	3
119	3	3	1	4	3	1	4	3	3
120	3	1	3	4	1	3	3	5	4

	Variable 2: Rotación de personal							
N°	Ingreso de personal a la organización				Salida de personal de la organización			
1	2	3	2	2	2	3	2	2
2	1	2	3	1	2	3	4	2
3	2	3	3	1	2	3	1	2
4	2	2	2	1	2	1	2	2
5	1	3	2	3	2	1	2	2
6	3	1	3	1	2	3	1	2
7	2	3	2	1	1	2	3	2
8	2	3	2	3	1	2	2	2
9	3	1	2	1	2	1	3	3
10	2	2	2	1	2	2	1	2
11	3	2	3	1	2	1	2	3
12	2	3	1	3	2	2	2	2
13	3	2	2	3	1	3	2	3
14	2	3	2	2	1	2	3	2
15	2	3	2	3	2	2	2	2
16	3	2	2	3	1	3	2	2
17	1	1	4	1	2	3	1	2
18	1	1	4	1	2	2	3	2
19	1	3	2	2	2	2	3	2
20	2	1	2	3	2	2	3	2
21	1	4	3	1	2	1	3	1
22	1	5	2	1	2	2	2	2
23	2	1	2	3	3	1	3	2
24	2	1	3	1	2	3	3	2
25	2	1	3	1	1	3	1	2
26	2	1	3	2	3	3	2	2
27	3	1	3	2	3	1	3	2
28	3	4	3	2	2	2	3	3
29	3	3	3	3	3	3	2	1
30	1	2	2	3	3	4	2	1
31	4	3	3	5	4	4	2	2
32	4	3	3	5	4	4	1	2
33	1	3	3	5	3	3	2	3
34	2	2	3	5	4	4	2	2
35	2	2	3	5	5	3	1	1
36	2	2	3	1	5	3	1	1
37	2	3	5	3	1	3	1	2
38	1	4	3	1	2	3	4	2
39	4	4	2	4	4	3	4	2
40	4	4	4	3	3	3	3	4

41	4	3	3	4	1	2	3	3
42	3	2	3	3	2	2	3	2
43	4	4	4	4	1	2	4	5
44	4	4	4	4	2	4	3	4
45	4	4	3	4	2	2	3	3
46	4	4	3	4	2	2	2	3
47	1	3	2	3	2	3	3	2
48	3	4	3	5	4	2	3	4
49	1	3	3	3	1	2	3	4
50	3	3	3	4	4	3	2	4
51	4	3	2	4	2	3	3	4
52	3	4	4	4	3	1	3	4
53	3	2	4	4	2	3	3	3
54	3	2	4	4	3	4	3	4
55	5	4	5	5	4	5	4	5
56	5	5	5	5	3	5	5	4
57	4	5	4	4	5	4	5	5
58	4	5	3	4	5	3	4	5
59	5	4	5	4	4	5	3	5
60	4	4	5	5	4	4	4	5
61	5	3	4	5	5	4	4	5
62	4	5	4	4	5	4	5	4
63	4	5	5	5	5	4	3	4
64	4	5	3	4	5	4	4	5
65	5	4	4	4	5	4	4	4
66	3	3	1	4	3	4	5	2
67	3	4	3	4	3	4	4	3
68	3	3	3	4	2	4	3	3
69	4	3	4	3	2	1	4	3
70	3	5	3	4	2	3	5	3
71	4	5	4	3	1	4	4	3
72	4	2	3	3	2	2	3	3
73	4	3	4	3	2	1	3	4
74	4	4	3	3	2	2	3	3
75	4	5	4	5	4	4	4	4
76	4	5	3	3	1	3	3	3
77	4	4	3	3	1	2	3	4
78	4	4	3	3	2	2	3	3
79	4	5	3	5	2	3	3	4
80	4	5	2	3	1	3	3	2
81	4	4	4	3	3	4	4	4
82	3	4	4	4	3	1	3	4
83	3	2	4	4	2	3	3	3

84	3	2	4	4	3	4	3	4
85	5	4	5	5	4	5	4	5
86	5	5	5	5	3	5	5	4
87	4	5	4	4	5	4	5	5
88	4	5	3	4	5	3	4	5
89	5	4	5	4	4	5	3	5
90	4	4	5	5	4	4	4	5
91	5	3	4	5	5	4	4	5
92	4	5	4	4	5	4	5	4
93	4	5	5	5	5	4	3	4
94	4	5	3	4	5	4	4	5
95	5	4	4	4	5	4	4	4
96	3	3	1	4	3	4	5	2
97	3	4	3	4	3	4	4	3
98	3	3	3	4	2	4	3	3
99	4	3	4	3	2	1	4	3
100	3	5	3	4	2	3	5	3
101	4	5	4	3	1	4	4	3
102	4	2	3	3	2	2	3	3
103	4	3	4	3	2	1	3	4
104	4	4	3	3	2	2	3	3
105	4	5	4	5	4	4	4	4
106	2	2	3	3	1	3	2	3
107	4	4	3	3	4	2	3	4
108	4	4	3	3	4	2	3	3
109	4	5	3	5	4	5	3	4
110	4	5	2	3	1	3	3	2
111	4	4	4	3	3	4	4	4
112	5	5	3	3	4	4	4	5
113	3	4	4	4	3	4	2	3
114	3	4	3	3	4	4	4	2
115	4	3	3	3	5	3	2	4
116	2	4	2	3	3	3	1	4
117	3	4	4	4	3	1	3	4
118	3	2	4	4	2	3	3	3
119	3	2	4	4	3	4	3	4
120	1	2	4	4	1	2	5	4

Anexo 6

Validación del Instrumento

Experto	Grado	Instrumento 1	Instrumento 2
Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira	Dra. Administración	Aplicable	Aplicable
Mba. Barca Barrientos, Jesús Enrique	Mba. Ciencias Empresariales	Aplicable	Aplicable
Dr. Carranza Estela Teodoro	Dr. Administración	Aplicable	Aplicable

Fiabilidad del instrumento Comportamiento Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	9

Fiabilidad del instrumento rotación de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	8

Anexo 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	,107	120	,002
Rotación de personal	,104	120	,003

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS****Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA, docente de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, sede Los Olivos, revisora de la tesis titulada "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL DOCENTE EN LA CORPORACIÓN EDUCATIVA CRUZ SACO S.A.C., DISTRITO LOS OLIVOS, 2019" de la estudiante DIANDERAS CHIRA CARLOS FROILAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 09 de diciembre del 2019



.....
Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa
Asesora de Investigación de la EP Administración
DNI:07586867

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DIANDERAS CHIRA CARLOS FROILAN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito Los Olivos, 2019", 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
DIANDERAS CHIRA CARLOS FROILAN DNI: 46020163 ORCID: 0000-0001-8421-9250	Firmado electrónicamente por: CDIANDERASCH el 10- 04-2024 12:14:16

Código documento Trilce: INV - 1534115