



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

AUTOR:

Carlos Froilan Dianderas Chira (ORCID: 0000-0001-8421-9250)

ASESORA:

Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria.

A mi amada esposa por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todos mis amigos, por apoyarme cuando más los necesite, por extender su mano en momentos difíciles y por el cariño brindado cada día, siempre los llevare en el corazón.

Agradecimiento

Agradezco a mis docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi preparación profesional y de manera especial agradecer a la Doctora Rosa Elvira Villanueva Figueroa por sus aportes de asesoría y metodología, quien me ha guiado con su paciencia y rectitud. A todos mis amigos y futuros colegas que me ayudaron de manera desinteresada, gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

Página del jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don DIANDERAS CHIRA CARLOS FROILAN cuyo título es: "Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito Los Olivos, 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14... (número) ... Castor..... (letras).

Los Olivos, 12 de diciembre de 2019


.....
Dr. Víctor Demetrio Davila Arenaza
PRESIDENTE


.....
Dr. Julio César Manrique Céspedes
SECRETARIO


.....
Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa
VOCAL

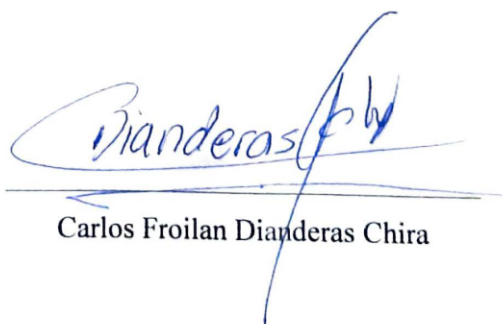
Declaratoria de autenticidad

Yo Carlos Froilán Dianderas Chira con DNI N° 46020163 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 05 diciembre de 2019



Carlos Froilan Dianderas Chira

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Variables y Operacionalización	18
2.3. Población y Muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimiento	27
2.6. Métodos de análisis de datos	28
2.7. Aspectos Éticos	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable comportamiento organizacional	23
Tabla 2 Operacionalización de la variable rotación de personal	24
Tabla 3 Juicio de expertos	26
Tabla 4 Niveles de baremación del Alfa de Cronbach	26
Tabla 5 Fiabilidad del instrumento comportamiento organizacional	27
Tabla 6 Fiabilidad del instrumento rotación de personal	27
Tabla 7 Frecuencia de variable 1: Condiciones laborales	29
Tabla 8 Frecuencia de variable 2: Rotación de personal	29
Tabla 9 Tabla cruzada de comportamiento organizacional y rotación de personal tabulación cruzada	30
Tabla 10 Prueba de normalidad	30
Tabla 11 Baremo de correlación	31
Tabla 12 Coeficiente de correlación de comportamiento organizacional y rotación de personal	32
Tabla 13 Coeficiente de correlación de comportamiento organizacional e ingreso del personal a la organización	33
Tabla 14 Coeficiente de correlación de comportamiento organizacional y salida de personal de la organización	34

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. sede Los Olivos. El método que se empleó en la investigación fue el método científico hipotético deductivo, el estudio fue de tipo aplicada, asimismo, el nivel de investigación fue descriptiva correlacional, el diseño de estudio fue no experimental con corte transversal, todo ello, utilizando un enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por un total de 120 colaboradores, así mismo, se consideró a toda la población para la recolección de datos, por ello, se obtuvo información de toda la población sobre las dos variables. El cuestionario fue sometido a la validez de contenido por medio del juicio de expertos con un resultado de aplicable. Los datos fueron recolectados por la técnica de la encuesta, La investigación concluye que existe una relación significativa ($r = 840$; $p < 0,05$) entre el comportamiento organizacional y la rotación del personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distritos Los Olivos 2019. Por otro lado, en relación a los resultados de la variable 1: Comportamiento organizacional, se evidenció que, de los 120 docentes encuestados, un 13.33% indicó que existe un nivel bajo en el comportamiento organizacional, un 74.17% afirmaron que existe un nivel regular y el 12.50% restante indicaron acerca de un nivel alto. Además, en lo referente a los resultados de la variable 2: Rotación de personal, se evidenció que, de los 120 docentes, 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.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, Rotación de personal, Condiciones laborales, Clima organizacional

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the relationship between organizational behavior and the rotation of teaching staff at the Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. Los Olivos headquarters. The method that was used in the research was the deductive hypothetical scientific method, the study was of the applied type, also, the level of research was descriptive correlational, the study design was non-experimental with cross-section, all using a quantitative approach. The study population was made up of a total of 120 collaborators, and the entire population was considered for data collection, therefore, information was obtained from the entire population on the two variables. The questionnaire was submitted for content validity through expert judgment with an applicable result. The data were collected by the survey technique, processed and analyzed using the SPSS 25 software. The investigation concludes that there is a significant relationship ($r = .840$; $p < 0.05$) between organizational behavior and the rotation of teaching staff In the Cruz Saco SAC Educational Corporation, Los Olivos districts 2019. On the other hand, in relation to the results of variable 1: Organizational behavior, it was evidenced that, of the 120 teachers surveyed, 13.33% indicated that there is a low level in Organizational behavior, 74.17% stated that there is a regular level and the remaining 12.50% indicated a high level. In addition, regarding the results of variable 2: Staff turnover, it was shown that, of the 120 teachers, 23.33% indicated that there is a low level of staff 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.

Keywords: Organizational behavior, Staff turnover, Working conditions, Organizational climate