



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Relación entre clima social laboral e intención de rotación en  
trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Cruz Quispe, Elizabeth Stefany (ORCID: 0000-0001-8085-9461)  
Cuellar Navarrete, Yomira Kassandra (ORCID: 0000-0003-3468-1628)

**ASESOR:**

Dr. Espino Sedano, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-1454-0257)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatorias**

A Dios por guiarme a lograr mis metas y objetivos.

A mi familia, a mis abuelos que están en el cielo, a mis padres, hermano e hijo; quienes me apoyaron en todo momento, especialmente a mis padres que siempre me apoyaron para poder culminar mis estudios y a mi hijo que siempre fue mi motivación para seguir adelante.

**Yomira Kassandra Cuellar Navarrete**

A Dios por permitirme alcanzar nuevos logros.

A mis padres, a mi hermano, que desde un principio me apoyaron en todo este arduo camino para poder culminar mi carrera.

**Elizabeth Stefany Cruz Quispe**

## **Agradecimiento**

Expresamos nuestro agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por darnos la oportunidad de crecer profesionalmente.

Al Dr. Víctor Hugo Espino Sedano, nuestro asesor, por su constante apoyo, consejos y orientación a lo largo del desarrollo de nuestra investigación.

A las personas que formaron parte de nuestra investigación brindándonos su tiempo y apoyo

## Índice de contenidos

Dedicatorias	i
Agradecimientos	ii
Índice de contenidos	iii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>12</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variable y operacionalización	12
3.3. Población	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos Éticos	18
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>23</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>27</b>
<b>V. RECOMENDACIONES</b>	<b>28</b>
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Edad de los Encuestados.....	19
Tabla 2. Sexo de los Encuestados.....	19
Tabla 3. Experiencia Trabajando en la Institución.....	20
Tabla 4. Pruebas de Normalidad de las Variables: Clima Social Laboral e Intención de Rotación.....	20
Tabla 5. Prueba de Kolmogorov- Smirnov para una Muestra: Dimensiones de Clima Social Laboral.....	21
Tabla 6. Correlación: Clima Social Laboral e Intención de Rotación Laboral.....	21
Tabla 7. Correlación de la Intención de Rotación Laboral con las Dimensiones del Clima Social Laboral.....	22

## RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre clima social laboral y la intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua - 2022, sus objetivos específicos son determinar de qué manera se relaciona la dimensión de clima laboral con la variable de intención de rotación, establecer la relación entre la dimensión de aspectos físicos con la variable de intención de rotación, establecer la relación entre la dimensión normatividad organizacional con la variable intención de rotación. La investigación es de tipo cuantitativa de diseño no experimental, descriptivo correlacional; los instrumentos empleados son: el cuestionario de Wes de Moos Clima Social y el de Intención de Rotación ambos de tipo likert, los cuales fueron aplicados a 93 trabajadores de la UGEL. Se concluyó que existe una relación significativa entre la variable clima social laboral y la intención de rotación en los trabajadores con una correlación de  $-.276$  siendo así negativa o inversa de magnitud leve, así mismo se identificó la correlación que existe entre las dimensiones de clima social laboral con la intención de rotación, obteniendo que clima laboral, aspectos físicos y normatividad organizacional tienen una correlación significativa siendo todas estas negativas de magnitud leve.

**Palabras clave:** Clima social, Clima laboral, Aspectos físicos, Normatividad organizacional, intención de rotación.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the relationship between labor social climate and turnover intention in workers of the UGEL Mariscal Nieto Moquegua - 2022, its specific objectives are to determine how the labor climate dimension is related to the turnover intention variable, to establish the relationship between the physical aspects dimension and the turnover intention variable, and to establish the relationship between the organizational normativity dimension and the turnover intention variable. The research is of quantitative type of non-experimental design, descriptive correlational; the instruments used are: the Wes de Moos Social Climate questionnaire and the Turnover Intention questionnaire, both of likert type, which were applied to 93 workers of the UGEL. It was concluded that there is a significant relationship between the labor social climate variable and turnover intention in the workers with a correlation of  $-.276$  being negative or inverse of slight magnitude, likewise the correlation between the dimensions of labor social climate and turnover intention was identified, obtaining that labor climate, physical aspects and organizational norms have a significant correlation being all of them negative of slight magnitude.

Keywords: Social climate, work climate, physical aspects, organizational norms, turnover intention.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El actual estudio pretende investigar el ambiente social laboral de la organización, el manejo del bienestar físico y mental de cada trabajador y cómo esto repercute en la intención de rotación, de igual forma como el clima social laboral puede llegar a motivar a los empleadores para que logren obtener un buen desenvolvimiento y desempeño en sus labores.

En los últimos años, cada vez son más los problemas que perjudican el estado mental y el entorno laboral de los trabajadores, tales como la mala percepción del ambiente, la desorganización para el cumplimiento de labores, la falta de relación y comunicación, esto hará que su entorno sea un poco hostil y dificultará al trabajador a asistir a su centro laboral, incluso afectar al equipo de trabajo.

Hoy en día la sociedad está atravesando una pandemia mundialmente, la COVID-19, la cual afecta a todas las personas tanto en su vida cotidiana como también en el ámbito laboral; muchas instituciones tuvieron que adaptarse a un trabajo de modalidad remota, esta nueva forma podría afectar el clima social laboral, ya que muchos trabajadores no se sentirían a gusto, lo cual podría afectar al rendimiento y a la motivación por lo tanto esto implicaría nuevos retos como la coordinación entre compañeros de trabajo, posiblemente causando inconformidad entre ellos y haciendo más difícil poder lidiar con el clima laboral e incluso generando que algunos trabajadores tengan la idea de renunciar a sus puestos de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021) tiene una plataforma virtual llamada sistema de alerta temprana, la cual posibilita a las instituciones a nivel nacional comunicar los problemas laborales con el fin de que no se perjudique el clima laboral de dicha organización. Además, brinda a las instituciones la posibilidad de solucionar los conflictos de trabajo a través de un mecanismo alternativo denominado MARCs, a través del cual las partes buscan soluciones lo más rápido posible a través del diálogo.



Según Bordas Martínez (2016) describe el clima laboral como un entorno, donde existen aspectos como: ambiente físico, las relaciones interpersonales, apoyo y reconocimiento por parte de los jefes frente a la toma de decisiones y equidad, estas son percibidas por los trabajadores y desfavorecen a la motivación, desempeño, comportamiento y actitudes de ellos mismos.

En el año 2018, Preparing for take-off realizó una investigación donde muestra que el mal clima laboral causa que la tasa de rotación aumentará un 23% a nivel mundial desde 2013 al 2018. Menciona que el ambiente laboral constituye uno de las variables de mayor relevancia para las empresas y uno de los que más se pasa por alto (Ascendo.blog, 2018)

Novella et al. (2019) menciona que el 46% de las empresas peruanas no se enfoca en el buen funcionamiento de sus habilidades, talentos y competencias de los trabajadores, indica que el trabajo de equipo, el compromiso y las relaciones interpersonales son las cualidades más escasas.

Del Castillo y Yamada (2008) realizaron un estudio de caso donde mencionan que la empresa Backus e Interbank destacan por su buen clima laboral, según resultados Backus posee un nivel de satisfacción de 85% referente a su entorno laboral además se manifiesta que se debe a la preparación constante de sus trabajadores, con respecto a Interbank el clima laboral y el desempeño son factores importantes ya que son evaluados anualmente, además se preocupan por favorecer a las familias de los trabajadores lo cual explica la existencia de su notable clima laboral.

Según la Agencia Peruana de Noticias Andina (2018) señala que en el portal de Aptitus mencionan que la capacidad y habilidad del ser humano es primordial para las organizaciones por ello es importante poner en práctica un buen clima laboral, de lo contrario la productividad de la organización puede afectarse hasta un 20%. Indica también que en el tercer seminario de Aptitus se habló sobre nuevas tendencias en la cual jefes de consultoras de gran prestigio internacional dieron a conocer temas sobre cultura y clima laboral, donde la consultora Deloitte refiere que el bienestar es el impulsor de la productividad y es cuarta tendencia en el mundo; en el caso de Perú se valora que el 58% de los jefes toman en cuenta que el bienestar afecta la permanencia positiva del trabajador. Por último, Aptitus destaca que el 81% de los trabajadores peruanos

afirman que el clima laboral es fundamental para su desempeño en su lugar de trabajo.

Una encuesta realizada en Perú por Aptitus en el año 2018, refiere que el porcentaje de las personas que abandonan su empleo es de un 86% por un clima laboral desfavorable y que el 14% faltante abandona su empleo por temas salariales, ausencia de beneficios, etc. Menciona también que según su estudio, el liderazgo y las relaciones con los jefes son los más destacados entre los principales problemas del ambiente laboral de una empresa. Por último aconseja que si las organizaciones no se focalizan en sus empleados y en mejorar su clima laboral, posteriormente se podrían manifestar un alto índice de rotación (Gil Mena, 2019).

Como se mencionó anteriormente las características percibidas por los trabajadores podría llevarnos a un mal clima laboral, es por ello que se podría generar la intención de rotación, puesto que el trabajador comienza a explorar nuevas oportunidades de manera que pueda retirarse de su centro de trabajo; ante esto, Hernández Chávez et al. (2013) menciona que la rotación de empleados se ve afectada por la falta de motivación e insatisfacción laboral, se puede decir que la causa de la rotación de los empleados son netamente laborales.

Flores Zambada (2006) menciona que la rotación laboral es la pérdida involuntaria de empleados que al empleador le hubiera gustado mantener en la organización; además, origina consecuencias perjudiciales y es uno de los más grandes problemas que presentan las organizaciones. Por otro lado, uno de los motivos vinculados con la rotación de personal es la condición laboral, se refiere a que el entorno laboral no sería el adecuado, lo cual origina en el trabajador disgusto y molestia que puede llevarlo a renunciar al trabajo.

Es así que existen múltiples variables que influyen al cambio de personal, como la falta de trabajo en equipo, la falta de motivación, la poca comunicación, entre otros; estos problemas desencadenan grandes dificultades en el desarrollo óptimo de las empresas, y en las características psicológicas del personal, impactando negativamente en su bienestar, obstaculizando el desempeño, perjudicando así el clima general de la organización en donde se encuentra además el clima social laboral; es por ello que la investigación se fundamenta en esa realidad problemática por lo cual se plantea conocer si existe

relación entre el clima social laboral y la intención de rotación, mediante la pregunta: ¿De qué manera el clima social laboral se relaciona con la intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022?

La siguiente investigación se justifica en que el presente estudio aportará en los siguientes criterios: (a) utilizar nivel teórico, ya que la información que se logre obtener va a permitir nuevos conocimientos sobre la problemática, (b) utilizar nivel práctico, generar un aporte dentro de la Institución y ampliar la investigación sobre clima social laboral e intención de rotación, y (c) utilizar nivel metodológicamente, se usará la técnica del cuestionario que cuenta con la validez y confiabilidad actualizada.

Así mismo, se propone como objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima social laboral con la intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022, teniendo como objetivos específicos: (a) Determinar de qué manera se relaciona la dimensión de clima laboral con variable de intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022, (b) establecer la relación entre la dimensión aspectos físicos con la variable intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022 y, (c) establecer la relación entre la dimensión normatividad organizacional con la variable intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022.

Se plantea además conocer las variables sociodemográficas que nos va a permitir describir la relación entre el clima social laboral y la intención de rotación en los trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022 mediante la edad, sexo y tiempo de antigüedad en su trabajo.

Para finalizar se plantea como hipótesis general como el nivel de clima social laboral se relaciona significativamente con la intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022. Como hipótesis específicas tenemos: A menor clima laboral menor será la intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022, A menor aspectos físicos menor será la intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022, A menor normatividad organizacional menor será la intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes nacionales tenemos: Ramírez Rivera y Rodríguez Villacorta (2021) tuvo como propósito saber la relación entre clima laboral y satisfacción organizacional en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay. La población fue de 32 trabajadores, utilizando un muestreo no probabilístico mediante una encuesta; la cual consta de 8 ítems en ambas variables de clima laboral y satisfacción organizacional. Los resultados muestran la relación existente; se concluye dicha relación entre satisfacción organizacional y las dimensiones de clima laboral como: factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales.

Calderón Chipana (2019) tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables de gestión administrativa y el clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del GORE. La población fue de 85 trabajadores, mediante un diseño no experimental, descriptivo correlacional, utilizando 2 cuestionarios, uno para cada variable; encontrando para la gestión administrativa un alfa de cronbach de 0,943 para clima laboral un coeficiente de 0,971; por lo que ambos instrumentos demuestran ser confiables para los objetivos del estudio. Se halló que existe una relación evidente entre ambas variables; esto quiere decir que mientras haya un mejor clima laboral, mejor será su gestión administrativa.

Pino Chanzapa (2019) tuvo como objetivo establecer la relación entre clima laboral y rotación de personal en 54 colaboradores en una empresa de telecomunicaciones, se realizó mediante un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario con escala tipo likert para ambas variables, para la confiabilidad de la variable uno se dio un alfa de cronbach de 0.8308 y para la variable dos obtuvo un valor de 0.6026, el resultado concluyo que el 29.63% de trabajadores perciben que el clima laboral se encuentra bajo y que el 64.81% cree que el clima laboral es medio, por lo tanto los trabajadores mantienen una impresión regular de su clima laboral.

Vásquez Casas (2017) tuvo como finalidad hallar el nivel de clima laboral y el nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, para así poder plantear una propuesta de mejora. La población estuvo conformada por 50 personas de 6 áreas administrativas, la muestra estuvo conformada por 7 personas de una sola área administrativa. La investigación es cuantitativa no experimental y transversal. Se utilizó una encuesta dirigida a servidores públicos donde los resultados indican que de acuerdo a la correlación de Pearson (0.681) el clima laboral es un factor relevante para la determinación de la productividad, con una relación positiva y directa; en conclusión los trabajadores presentan un clima laboral favorable pero que carecen de un sistema adecuado de recompensas, además de poco apoyo por parte de sus superiores; por otro lado el nivel de productividad es alta.

Mejía Castañeda (2021) para el desarrollo de su estudio tuvo como muestra a 134 trabajadores de una empresa tercerizadora de recursos humanos de Lima, aplicó un diseño no experimental, transversal y correlacional. Utilizando dos cuestionarios, la variable de compromiso organizacional estuvo conformada por 18 ítems y la intención de rotación de personal estuvo conformada por 21 ítems. Los resultados indican que ambas variables obtuvieron un nivel medio, la variable de compromiso organizacional obtuvo un 51.49% y la intención de rotación de personal obtuvo un 66.42%. Por último se encontró una relación entre ambas variables y sus dimensiones

Falcón Espinoza (2017) tuvo como finalidad describir qué relación existe entre la variable clima laboral con la rotación del personal. La muestra estudiada fueron 80 trabajadores administrativos. Mediante una investigación aplicada de diseño no experimental, además se planteó que esta sea correlacional y de corte transversal. Para el levantamiento de datos se utilizaron una encuesta de 17 ítems que mide ambas variables. Los resultados señalan que en efecto hay una relación entre las variables del estudio con un coeficiente de 0.834 de acuerdo a la prueba de Rho Spearman; concluyendo que la variable de clima laboral y sus dimensiones de trabajo, motivación y comportamiento se relacionan con la variable de intención de rotación y que estas influyen considerablemente en los trabajadores administrativos.

En cuanto a los antecedentes internacionales tenemos: López Sánchez y Castiblanco Melo (2021) tuvo como finalidad investigar como el clima laboral afecta a la productividad, específicamente para el caso de la empresa Unión Soluciones S.A.S. la población estudiada fue de 56 trabajadores, por medio de un estudio cuantitativo – descriptivo. Utilizando como instrumento una encuesta que fue validada previamente. Los resultados obtenidos confirman que la mayoría de sus trabajadores se encuentran satisfechos en su centro laboral con un 74.2% el cual correspondería a un puntaje saludable.

Jiménez Bonilla y Jiménez Bonilla (2016) tuvo como finalidad establecer como el del clima laboral afecta la satisfacción de los trabajadores, la muestra estuvo conformada por 102 trabajadores, teniendo una investigación de tipo descriptiva con un muestreo no probabilístico. Se utilizó un cuestionario de 80 ítems llamado OPS. Obteniendo como resultado la falta de motivación, falta de participación en actividades y reciprocidad, concluyendo que las características de clima laboral si intervienen negativamente en la satisfacción de los trabajadores es por ello que los resultados mostraron que no existe satisfacción en las dimensiones de clima laboral.

Escola Méndez (2020) tuvo como finalidad conocer si la variable de clima organizacional repercute en la rotación de personal. La población estudiada fueron 56 trabajadores de la empresa estrategias y mercado. Planteando un enfoque cuantitativo, descriptivo sin ninguna manipulación de variables, además de un estudio transversal de tipo relacional. El instrumento utilizado en la variable clima organizacional es el Cuestionario Escala de Clima Organizacional EDCO y en la rotación de personal se utiliza un cuestionario semiestructurado proporcionado por la empresa que consta de 21 preguntas con respuestas dicotómicas, y una pregunta final que busca resumir la apreciación final sobre el clima laboral en la organización mediante una escala de respuestas de tipo Likert. Los resultados concluyen que la variable de clima organizacional tiene un 81% como criterio favorable, por otro lado la tasa de rotación de personal tiene un 6,85% indicando lo importante que son las condiciones de trabajo para que se confirme la estancia y motivación de los trabajadores, para finalizar se confirmó que el retiro del personal por renuncia es de 79% y por cambios en la estructura administrativa es de 15%.

Romero Espínola y Palacini (2020) en su investigación busca saber la relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación, con una población constituida por dos empresas, la muestra estuvo conformada por 179 colaboradores, su muestreo es de tipo no probabilístico por conveniencia. La investigación es no experimental, descriptiva, cuantitativo, correlacional y transeccional. Se utilizaron las encuestas de Engagement de Utrecht y la de Intención de Rotación de Mobley. Los resultados concluyeron que la relación entre las variables es inversa donde la presencia del engagement disminuye la voluntad de cambiar de trabajo mediante el coeficiente de Pearson para las correlaciones.

Después de la revisión de diversos antecedentes a nivel nacional e internacional, se hace mención a las definiciones de las siguientes variables, así como teorías relacionadas.

De acuerdo al clima social laboral, distintos autores como: Moss et al. (1974) han denominado que las características físicas de la arquitectura y el diseño de la organización influyen en el entorno social, la comunicación y su ambiente físico.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) determina que un ambiente de trabajo sano es aquel donde los jefes y los trabajadores se relacionan con el fin de desarrollar una mejora en la organización que genere y cuide la salud, seguridad y bienestar de todos en un ambiente de trabajo sostenible; para que los trabajadores logren este progreso en cuanto al espacio físico, ambiente psicosocial y ambiente cultural la base constante será la salud y bienestar de los trabajadores de la organización. (Pérez Castro, 2019).

Según Gan y Triginé (2012) mencionan que el pilar esencial de una empresa es el clima laboral desde la normativa, las condiciones laborales y el equipamiento, además también es importante la conducta de los trabajadores, el liderazgo de los jefes, las remuneraciones, la satisfacción del empleado al realizar su trabajo.

Por otro lado Bruner (1994) menciona que el clima organizacional conforma cualidades al igual que las de un ser humano, es decir el clima de la organización constituye una estructura de características organizacionales, así como el individuo constituye una serie de características que forman su personalidad.

Debido a esto el ambiente laboral afecta la conducta de la persona en su lugar de labores.

Según Litwin y Stringer (1968) el clima organizacional es un conjunto de atributos medibles que son percibidos directa e indirectamente por los trabajadores de una organización, las cuales influyen en su motivación y conducta, por lo tanto las definiciones y conceptos para el clima laboral y clima organizacional poseen similitud concluyendo que ambas son esenciales para el desarrollo de la organización buscando facilitar un agradable ambiente de trabajo, haciendo hincapié en que ambas definiciones afectan la conducta y comportamiento del trabajador.

Según las teorías relacionadas con la primera variable tenemos: la teoría del Clima Social de Moss et al. (1974) indica que el ambiente es una causa decisiva y determinante para la tranquilidad del ser humano, además menciona que papel fundamental es moldear el comportamiento de las personas, teniendo en cuenta cómo influye en el desarrollo humano la relación de variables sociales y físicas. Moss et al. Establecieron escalas que se aplicaron en diferentes entornos con el fin de ver cómo influye la conducta humana en los entornos evaluados. La escala (WES) fue inventada para medir el clima social en el trabajo, la cual cuenta con 90 ítems y está organizada en tres dimensiones y cada una de ellas con sub-escalas:

- Dimensión relaciones: esta dimensión evalúa los vínculos de todos los trabajadores dentro de una organización, cómo se comunican con su trabajo, compañeros y jefes. Esta dimensión cuenta con sub-escalas: Implicación, cohesión y apoyo.
- Dimensión autorrealización: esta dimensión evalúa la incitación de las personas a ser autosuficientes, independientes y responsables de tomar sus decisiones frente a sus labores. Esta dimensión cuenta con sub-escalas: Autonomía, organización y presión.
- Dimensión estabilidad/cambio: esta dimensión evalúa todo lo vinculado con las normas y planes de trabajo, cómo se organizan y desarrollan. Esta dimensión cuenta con sub-escalas: Claridad, Control, Innovación y Comodidad.



Por otro lado García Saisó et al. (2014) realizó una adaptación en México cambiando la estructura del cuestionario original reduciendo los 90 ítems a 18 ítems, estableciendo nuevas dimensiones las cuales son:

- Clima Laboral abarca apoyo, autonomía, implicación, claridad e innovación.
- Aspectos físicos abarca confort.
- Normatividad organizacional abarca control.
- Indicador a desarrollar abarca innovación.

Moss se enfoca en la psicología ambiental; según Moser (2014) la psicología ambiental es la relación del individuo-entorno; se enfoca en encontrar el razonamiento de esta relación, observando las percepciones, actitudes, comportamientos y conductas ambientales. (Fischer, Bell y Baun, 1984; citado en Moser, 2014) mencionan que la psicología ambiental estudia el comportamiento del ser humano con su entorno formado e innato. Mientras que Stokols y Altman (1987; citado en Moser, 2014) refiere que la psicología ambiental investiga el comportamiento y el confort del individuo en conexión con su ambiente físico.

La teoría de Likert del Clima Organizacional (Likert, 1968; citado en Rodríguez, 2016) menciona que el comportamiento de los trabajadores está sujeto a las condiciones laborales y al comportamiento administrativo que ellos mismos observan, y que la reacción influye en la apreciación de cómo ellos observan el clima organizacional.

Likert propone esta teoría de estudio y evaluación para el sistema organizacional, el cual constituye tres variables de cómo cada trabajador tiene una percepción individual del clima de su organización.

Para la intención de rotación, según Porter y Steers (1973; citados en Hernández Chávez et al, 2013) realizan una investigación previa sobre los elementos que se relacionan con la rotación de personal donde Porter hace alusión que dichos elementos están relacionados con el ambiente de trabajo, el empleo y problemas personales, estos son uno de los principales motivos de la rotación de personal.

Robbins (2004) menciona a la rotación como la separación permanente del trabajador de dicha organización ya sea de manera voluntaria o involuntaria. Una suma alta de rotación haría que se incrementen los costos al buscar personal, eligiendo a alguien adecuado y capacitarlo para el puesto de trabajo.

Autores como Arce García (2017) y González Granados (2018) señalaron que la rotación es un suceso natural, donde una empresa toma la decisión de mejorar procesos y cambiar su estructura organizacional, considerando los motivos de la rotación como el salario, insatisfacción laboral, falta de formación, bajos incentivos morales, escasa actividad de entretenimiento, falta de libertad para el control de sus actividades, exceso de trabajo, poco vínculo entre el encargado y los trabajadores.

El modelo de Mobley (1977) está influenciado por la teoría de decisión de rotación de March y Simon (1958) y el modelo de Price (1977) el cual abarca la relación entre satisfacción laboral, entorno económico, relaciones laborales y el retiro voluntario e involuntario, por lo tanto, el modelo de Mobley se encarga de buscar cómo el trabajador evalúa y percibe la satisfacción y el entorno laboral desde su punto de vista personal y cómo esto afecta a su percepción. (Hernández Chávez et al., 2013)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación es básica y su finalidad es extender los conocimientos científicos. Esta investigación utiliza el muestreo con el propósito de obtener nuevos conocimientos. (Tamayo y Tamayo, 2003).

Cozby (2005) la investigación básica tiene el objetivo de comprender la conducta innata, este estudio fue planteado con el fin de enfocarse en aspectos teóricos del comportamiento.

Su diseño es no experimental porque no se manipularon las variables analizadas; por otro lado, es de tipo descriptivo correlacional dado que se pretendió conocer la variación de los factores y cómo estos se modifican en relación con otros, sin implicar necesariamente una causa y efecto; finalmente es de corte transversal porque los datos obtenidos para el análisis fueron levantados en un solo momento. (Hernández Sampieri et al., 2014).

#### **3.2. Variable y operacionalización**

##### **Variable 1: Clima social laboral**

Se describe como la apreciación del ambiente en las diferentes áreas y centros de trabajos, bajo la relación de varias características específicas de la organización y del trabajador que han sido adquiridas a lo largo de su instrucción y desarrollo. (Buitrago Caicedo y Ramirez Ramirez, 2016). La operacionalización de las variables se cuantificó a través del cuestionario de clima social (WES, por sus siglas en inglés) cuyos autores son R.H. Moos y E. J. Trickett y presentaron las siguientes dimensiones: (a) Clima laboral, (b) aspectos físicos, (c) normatividad organizacional, los que funcionan como indicadores adecuados para describir las formas de conducta de los trabajadores en situaciones relacionadas al clima social laboral mediante una escala ordinal.

##### **Variable 2: Intención de rotación**

Según Carmeli (2005, como se citó en Castillo Bobadilla, 2016) lo define como la intención de dejar la empresa, presentándose por medio del ausentismo y la posterior rotación surgida. La definición operacional se determinó a través de

un cuestionario que mide su intención, cuya adaptación es de la autora Castillo Bobadilla, Saira De Yanina. Sus dimensiones son las siguientes: (a) factores organizacionales, (b) factores personales, (c) mercado laboral (d) satisfacción laboral e (e) intención de búsqueda. Como indicadores tenemos: Presión de trabajo, opiniones, respeto superiores y compañeros, accesibilidad, puesto de trabajo, estabilidad económica, perspectiva de empleo, búsqueda de trabajo, experiencia laboral, materiales y equipos, desempeño a gusto, comunicación, reconocimiento, trabajo de calidad, trabajo provisional, sentirme a gusto en otra empresa, cambiar de trabajo, identificación con la organización y con una escala de medición ordinal.

### **3.3. Población**

Es la totalidad de los elementos que se pretende analizar, y del cual se obtendrá los resultados; además estadísticamente este se relaciona como un grupo de individuos que comparten ciertas afinidades (Levin & Rubin, 1999; mencionados en Loggiodice Lattuf, 2010).

Para el estudio, se aplicó una muestra censal, es decir, se utilizó los instrumentos al total de la población, la cual estuvo constituida por 93 trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica seleccionada para el estudio es el cuestionario, las cuales son probablemente las más empleadas para la recolección de datos, esto conforma una serie de preguntas sobre una o múltiples variables (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

#### **Ficha técnica 1: Cuestionario de Clima Social**

Nombre del instrumento : Cuestionario de Wes de Moos Clima Social  
laboral

Autores : R.H. Moos y E. J. Trickett.

Adaptación Mexicana : García, A. Ortega, P. Reyes, I.

Procedencia	: Estados Unidos
Año	: 1979
Objetivo	: Evalúa las características socio-ambientales y las relaciones personales en el trabajo.
Tipo de aplicación	: Individual o colectiva
Tiempo	: 20 minutos
Estructuración	: Tipo Likert
Aplicación	: Adultos

### **Consigna de la aplicación**

Su aplicación puede ser de forma individual o colectiva, en donde se le presentan los ítems al encuestado para que pueda seleccionar la opción que mejor se adapte a la situación que sucede en su centro de trabajo.

### **Calificación del instrumento**

El instrumento se conforma por 18 afirmaciones las cuales deben de ser respondidas por el encuestado considerando una escala de Likert de 6 niveles que van desde el “Totalmente en desacuerdo” hasta el “Totalmente de acuerdo”.

### **Reseña histórica**

La escala original fue desarrollada por Moos et al., en 1974, siendo actualizada por el mismo autor en el año 2008, este se constituye por 90 ítems, separados en 10 dimensiones.

García-Saisó et al. (2014) hicieron la traducción y adaptación del instrumento original al español en una población mexicana, producto de su investigación los ítems se redujeron finalmente a 18.

En el Perú, Chacón Salazar realizó el análisis psicométrico de la versión adaptada por García-Saisó el 2018, para una población peruana de trabajadores del sector público.

## **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

El instrumento original de Moos fue validado inicialmente en una muestra de 1045 empleados de varias empresas correspondientes a diferentes actividades económicas, se utilizó técnicas de test-retest y la aplicación de la estimación de fiabilidad de Kuder y Richardson, obteniendo un índice de ,751 (Moos et al., 1995)

El instrumento original estaba conformado por 90 afirmaciones de respuesta dicotómica (verdadero o falso) las que se distribuían en tres dimensiones fundamentales: (a) relaciones, (b) Autorrealización y (c) estabilidad/cambio.

Este instrumento fue traducido y validado al español por García-Saisó et al. (2014) quienes producto de su investigación redujeron los 90 ítems originales a 18, los cuales cambiaron también en su escala de respuesta dicotómica original a una de Likert de 6 opciones que van desde “Totalmente de acuerdo” a “Totalmente en desacuerdo”.

## **Propiedades psicométricas peruanas**

En el Perú, Chacón Salazar (2018) analizó las propiedades psicométricas del instrumento en una empresa pública de Lima, en una población de 331 trabajadores entre 20 y 55 años; la autora analizó la versión adaptada del instrumento por García-Saisó et al. (2014) en México, la cual consistía de 18 ítems, donde para la validez de contenido se hizo uso de la V de Aiken en cinco expertos, obteniendo resultados favorables.

Los resultados de dicho análisis concluyen que el instrumento es confiable internamente al obtener coeficientes de ,858 y ,843 para el alfa de Cronbach y omega de McDonald; el análisis factorial determinó que el instrumento posee tres factores principales.

## **Propiedades psicométricas del piloto**

En el presente estudio se realizó un análisis de confiabilidad en una prueba piloto de 50 trabajadores, obteniendo un coeficiente de ,892 en el alfa de Cronbach, lo cual confirma la validez del instrumento.

## **Ficha técnica 2: Cuestionario de Intención de Rotación**

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Intención de Rotación
Autor	: Saira De Yanira Castillo Bobadilla
Procedencia	: Universidad Cesar Vallejo
Año	: 2016
Objetivo	: medir la intención de rotación
Tipo de aplicación	: Individual o colectiva
Tiempo de	: 20 minutos
Estructuración	: Tipo Likert
Aplicación	: Adultos

### **Consigna de la aplicación**

El instrumento se aplica de forma individual o colectiva, siendo las respuestas analizadas para cada encuestado, de donde se procede al análisis de las respuestas para considerar la intención de rotación.

### **Calificación del instrumento**

El instrumento consta de 25 preguntas las que se responden siguiendo una escala de Likert de 5 niveles desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”.

### **Reseña histórica**

El instrumento fue desarrollado originalmente por Quintero Valencia el 2009 en Colombia, el cual posteriormente fue adaptado y validado por Castillo Bobadilla (2016) mediante un análisis de confiabilidad por expertos y validez mediante el alfa de Cronbach.

### **Propiedades psicométricas originales**

La investigación de Quintero Valencia no presenta ningún análisis de confiabilidad del instrumento, por lo que se consideró las halladas por la investigación de Castillo Bobadilla.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Castillo Bobadilla (2016) realizó una validación de expertos con dos especialistas del área, una vez confirmada su validez, se planteó en 104 trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, donde con los datos recuperados se ejecutó el análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de, 77, con lo cual se indicó que el cuestionario es confiable.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En la presente investigación se realizó un estudio piloto en 50 trabajadores donde se halló un alfa de Cronbach de, 763, lo que confirma su validez.

## **3.5. Procedimientos**

La investigación inicio solicitando a la autoridad encargada de la Escuela Profesional de Psicología de la universidad, la emisión de la carta de autorización del autor y la solicitud de cuestionario a ser aplicado en la muestra.

Seguidamente, se elaboró el consentimiento informado, el cual fue presentado a la muestra de estudio en donde se informó al evaluado del carácter anónimo de su participación, además de los criterios éticos y profesionales que se consideraron para el análisis de sus datos.

Posteriormente a ello, se aplicaron los cuestionarios seleccionados del estudio, esto se hizo de forma individual en donde las investigadoras estuvieron presentes para poder aclarar cualquier duda o comentario que pueda suscitarse.

Finalmente, culminando la recolección de datos, se vaciaron estos a una plantilla de Excel que posteriormente se analizó mediante el software estadístico SPSS V. 25, elaborándose los cuadros y graficas de resultados que se presentaron en el presente documento.



### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para este se utilizó el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) V. 25, en donde se realizó la estadística descriptiva e inferencial de los datos.

Para el análisis de correlación de las variables, se hizo en un primer momento la revisión de las distribuciones de los datos para cada variable y sus dimensiones, para ello se hizo uso del coeficiente de Kolmogorov-Smirnov dado que la población supone más de 50 observaciones, como resultado se obtuvo que las distribuciones de los datos no son normales por lo que se planteó el uso del Rho de Spearman dado que los datos no son paramétricos.

Finalmente, se elaboró las tablas de resultados, siendo explicadas en el capítulo correspondiente.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La actual investigación cuenta con los valores de la ética profesional y lo más importante el respeto de la identidad del participante y los resultados de esta evaluación se almacena en confidencialidad absoluta, de acuerdo con el Código de Ética Profesional del colegio de Psicólogos del Perú mencionado en el artículo 22 dicha información recopilada se utiliza únicamente para fines académicos, no se manipularon los datos recogidos en el proceso.

Se consideró también los lineamientos señalados por la norma APA en cuanto a citas, como también la veracidad y autonomía de cada autor mencionado, mediante el análisis de revistas, investigaciones, artículos, entre otros, para proteger los derechos de autor.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de la muestra

**Tabla 1**

*Edad de los Encuestados*

Rango de Edad	N	%
De 18 a 30 años	20	21,5
De 30 a 40 años	17	18,3
De 40 a 50 años	25	26,9
De 50 a 60 años	22	23,7
Más de 60 años	9	9,7
Total	93	100,0

La mayor parte de los trabajadores encuestados poseen más de 40 años, donde aquellos entre los 40 y 50 años representan el 26,9%, de 50 a 60 años el 23,7%, y más de 60 años el 9,7%.

Por otra parte, de aquellos que son menores de 40 años de edad, los que están entre los 18 y 30 años representan el 21,5% de la muestra, seguido de aquellos comprendidos entre los 30 y 40 años con el 18,3% respectivamente.

**Tabla 2**

*Sexo de los Encuestados*

	N	%
Femenino	58	62,4
Masculino	35	37,6
Total	93	100,0

En cuanto del sexo de los encuestados, la gran mayoría corresponde al sexo femenino con un 62,4% del total, lo que nos deja con un 37,6% que es comprendido por los colaboradores de sexo masculino.

**Tabla 3***Experiencia Trabajando en la Institución*

	N	%
Menos de 2 años	41	44,1
De 2 a 5 años	23	24,7
De 5 a 10 años	17	18,3
Más de 10 años	12	12,9
Total	93	100,0

En cuanto de la experiencia laborando en la institución, cerca de la mitad de la población encuestada tiene menos de 2 años (44,1%) seguido de aquellos que están entre los 2 a 5 años con 24,7%; los porcentajes menores corresponden a los que poseen entre 5 y 10 años de antigüedad con 18,3% y más de 10 años con 12,9%.

**4.2. Pruebas de Normalidad de las Variables****Tabla 4***Pruebas de Normalidad de las Variables: Clima Social Laboral e Intención de Rotación*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Intención de Rotación	0,101	93	0,020	0,967	93	0,019
Clima Social Laboral	0,078	93	,200*	0,974	93	0,059

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Analizando la distribución de los datos para las variables de estudio se considera la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la cantidad de observaciones supera las 50; se obtuvo que la Intención de Rotación no presenta una distribución normal ( $\alpha < 0,05$ ) mientras que el Clima social Laboral si presenta una distribución normal ( $\alpha > 0,05$ ).

**Tabla 5***Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una Muestra: Dimensiones de Clima**Social Laboral*

		Clima Laboral	Aspectos Físicos	Normatividad Organizacional	Indicador: Estabilidad
N		93	93	93	93
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	36,43	11,41	14,86	6,83
	Desv. Desviación	6,092	2,791	3,002	1,915
	Máximas diferencias extremas				
	Absoluto	0,120	0,108	0,116	0,149
	Positivo	0,120	0,080	0,116	0,130
	Negativo	-0,076	-0,108	-0,110	-0,149
Estadístico de prueba		0,120	0,108	0,116	0,149
Sig. asintótica(bilateral)		,002 <sup>c</sup>	,009 <sup>c</sup>	,004 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la Tabla 5 se analizan la distribución de las dimensiones del Clima Social Laboral mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo que ninguna de estas tiene una distribución normal ( $\alpha < 0,05$ ).

#### 4.3. Correlaciones entre las Variables y sus Dimensiones

**Tabla 6***Correlación: Clima Social Laboral e Intención de**Rotación*

		Intención de Rotación
Clima Social Laboral	Coefficiente de correlación	-,276**
	Sig. (bilateral)	0,007
	N	93

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

En la Tabla 7 se observan los resultados de la correlación entre las variables del estudio Clima Social Laboral y la Intención de Rotación, la cual nos indica que en efecto existe una correlación entre las variables, la cual es estadísticamente significativa ( $\alpha < 0,05$ ).

En cuanto de la dirección y magnitud de esta correlación, se puede observar que esta es de dirección negativa y de magnitud leve, lo cual nos indica que ambas variables se comportan de forma inversa en donde puntajes más elevados en el Clima Social Laboral se asocian con una menor Intención de Rotación.

**Tabla 7**

*Correlación de la Intención de Rotación con las Dimensiones del Clima Social*

*Laboral*

			Clima Laboral	Aspectos Físicos	Normatividad Organizacional	Indicador: Estabilidad
Rho de Spearman	Intención de Rotación	Coeficiente de correlación	-,282**	-,335**	-0,138	-,229*
		Sig. (bilateral)	0,006	0,001	0,188	0,028
		N	93	93	93	93

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En cuanto de las dimensiones del Clima Social Laboral con la Intención de Rotación, obtenemos que las correlaciones significativas están en el clima laboral, los aspectos físicos y la estabilidad de la organización, siendo todas estas negativas o inversas y de magnitud leve.

## V. DISCUSIÓN

En el actual capítulo se dará a conocer la discusión de los resultados obtenidos por los antecedentes y teorías de diferentes autores, los cuales nos ayuda a contrarrestar diferentes puntos de vista que tenemos ante la relación de la variable de clima social laboral y la variable de intención de rotación, al igual que las dimensiones mencionadas.

De acuerdo con nuestros resultados de normatividad organizacional se obtuvo un valor negativo significativo por lo tanto es una dimensión de poca importancia para los trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022. Esto difiere con la teoría de Likert del Clima Organizacional (Likert, 1968; citado en Rodríguez, 2016), donde refiere que el comportamiento de los trabajadores es enfocado en las condiciones laborales y administrativas que observan de la organización.

El primer objetivo específico del estudio es determinar de qué manera se relaciona la dimensión de clima laboral con la variable de intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022. Se obtuvo como resultado de acuerdo al valor de Rho de Spearman un  $-0,282$ , obteniendo una correlación significativa siendo esta negativa de magnitud leve, así mismo los resultados refieren que mientras mayor sean los indicadores de apoyo de los directivos hacia los trabajadores, autonomía sobre cómo el trabajador tiene la capacidad de la toma de decisiones referente a sus actividades, implicación de como los trabajadores están comprometidos a desempeñarse en sus labores diarias, claridad de cómo los trabajadores tienen conocimiento sobre su rutina de trabajo y cómo se amoldan a las políticas de la institución, e innovación hace hincapié a los nuevos cambios y perspectivas que se puedan dar en el centro de trabajo menor será la intención de rotación, esto se relaciona parcialmente con Ramírez Rivera y Rodríguez Villacorta (2021) quienes en sus resultados mostraron que existe relación entre la dimensión factores psicológicos individuales con la variable satisfacción organizacional con una correlación de  $r=0.608$  y un nivel de significancia de  $0.000$ , lo cual nos indica que los trabajadores se sienten satisfechos, esto quiere decir que la motivación

predomina en el rendimiento, por lo tanto si no existiera motivación no se podrían alcanzar un buen resultado en el trabajo.

El segundo objetivo específico es establecer la relación entre la dimensión de aspectos físicos con la variable intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022. Se obtuvo como resultado de acuerdo al valor de Rho de Spearman un  $-0,335$ , obteniendo una correlación significativa siendo esta negativa de magnitud leve, así mismo los resultados refieren que mientras mayor sea los aspectos físicos menor será la intención de rotación y viceversa, esto quiere decir que la institución debe generar en sus trabajadores bienestar para poder lograr un buen desempeño laboral y así los trabajadores no tengan la necesidad de dejar sus puestos de laborales o ser quieran ser promovidos a otras áreas, situación que complementa a Escola Méndez (2020) menciona que uno de los factores óptimos es la de disponibilidad de recursos, se refiere a la información del trabajo, disposición de equipos, aportes solicitados por el trabajador que la organización establece para desenvolverse en las diferentes áreas de trabajo, por lo tanto señala que si existe un nivel adecuado en su centro laboral esto da origen a que el área de trabajo sea ideal y que el colaborador se sienta cómodo sabiendo que dispone de recursos que le brinden un mayor alcance para realizar su labor cotidiana.

El tercer objetivo específico es establecer la relación entre la dimensión normatividad organizacional con la variable intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022. Se obtuvo como resultado que no existe una relación significativa a nivel estadístico, por lo que aparentemente la estructura de las normas dentro de la organización no parece tener ninguna incidencia en la intención de rotación de los trabajadores; esto difiere parcialmente de Vásquez Casas (2017) menciona que los trabajadores poseen pleno conocimiento de sus objetivos dentro de su puesto de trabajo, el 57.1% confirmaron tener conocimiento de lo que deben de cumplir dentro de su centro laboral y el 42.9% generalmente tienen un nivel de desempeño mayor por lo tanto los trabajadores se sienten capaces de ejecutar la labor designada por su área de trabajo. Asimismo, Calderon Chipana (2019) refiere que el 50,59% de su población estudiada esta de acuerdo con la dimensión de control

de su cuestionario de gestión administrativa, la cual demuestra que el monitoreo, evaluación, retroalimentación y asesoramiento por parte de la organización interviene en el desempeño individual y grupal de los trabajadores por lo tanto ellos se sienten de acuerdo con el soporte que le brinda su organización. Por otro lado, Jimenes Bonilla y Jimenes Bonilla (2016) concluye que sus resultados fueron no satisfactorios por lo tanto los trabajadores no están a gusto con la manera en que se está manejando la organización y esto está afectando el entorno laboral lo cual puede traer consecuencias a futuro en la organización.

Como objetivo general es determinar la relación que existe entre el clima social laboral con la intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022. Se obtuvo como resultados que existe una correlación entre ambas variables estadísticamente significativa con un valor de  $-.276$  en cuanto a esta correlación se observa que es negativa o inversa y de magnitud leve, por lo tanto mientras más alto sea el clima social laboral menor será la intención de rotación y viceversa; lo cual contrasta con Falcón Espinoza (2020) que concluye mediante el Rho de Spearman que existe una relación fuerte de las variables de clima social y rotación de personal con un valor de  $0.834$ ; indicando que ambas variables cambian a la par, demostrando que si una variable tienen un porcentaje mayor o menor, la otra variable tendrá igual dirección con misma intensidad. Por otro lado, Calderon Chipana (2019) de acuerdo a sus resultados se pudo observar que las dimensiones de su clima laboral poseen relación con nuestras variables por lo tanto se puede considerar que ciertas dimensiones indican que, mientras mayor aceptación tengan sus dimensiones de autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condición laboral, mejor será su clima laboral en dicha institución. Sin embargo en la investigación de Pino Chanzapa (2019) halló que existe una relación regular entre las variables de clima laboral y la rotación de personal, donde un porcentaje importante de los trabajadores consideran que ciertos indicadores del clima laboral como la comunicación asertiva y toma de decisiones no favorecen la mejora del clima laboral, además refiere que los trabajadores no poseen una percepción clara acerca del clima laboral y de cómo este interviene en la rotación de personal, sin embargo los resultados reflejan que hay ciertos



factores que pueden influir en la rotación de personal. Por otra parte, López y Castiblanco (2021) en sus resultados concluyen que la empresa estudiada posee un 74,2% en su clima laboral de acuerdo a la percepción de los trabajadores, a pesar de que es favorable consideran que hay aspectos que aún se deben tomar en cuenta y desarrollarlos para que el porcentaje resultante sea más óptimo con el fin de aportar mejoras para la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados evidenciados llegamos a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Se determinó que existe una relación significativa entre la variable clima social laboral y la intención de rotación en los trabajadores de UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022 con una correlación de  $-,276$  siendo así negativa o inversa de magnitud leve, es decir que al tener el clima laboral alto la intención de rotación será bajo, la cual es estadísticamente significativa.

SEGUNDO: En cuanto al primer objetivo específico se determinó que existe relación entre la dimensión de clima laboral con la variable de intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022, con un resultado de acuerdo al valor de Rho de Spearman de  $-,282$ , obteniendo una correlación significativa siendo esta negativa de magnitud leve.

TERCERO: el segundo objetivo específico se indicó que existe una relación entre la dimensión aspectos físicos con la variable intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022, donde se obtuvo como resultado de acuerdo al valor de Rho de Spearman un  $-,335$ , obteniendo una correlación significativa siendo esta negativa de magnitud leve.

CUARTO: el tercer objetivo específico determinó que no existe relación entre la dimensión normatividad organizacional con la variable intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022.

## **V. RECOMENDACIONES**

PRIMERO: La UGEL de Mariscal Nieto de Moquegua deberá de promover y promocionar talleres, sensibilizaciones, incentivos para poder mejorar el funcionamiento óptimo de los trabajadores y así se pueda mejorar el clima social laboral como disminuir la intención de rotación.

SEGUNDO: Las dimensiones evaluadas como clima laboral y aspectos físicos están vinculadas con la intención de rotación, por esta razón la organización deberá dar prioridad a cada una de ellas para fomentar un buen clima social laboral.

TERCERO: Para fomentar la dimensión de clima laboral se deberá de incentivar el apoyo hacia los empleados, otorgar al trabajador autonomía para que puedan sentirse integrados en su trabajo y así puedan realizar sus actividades diarias de acuerdo a las reglas de su centro laboral, además deberán adaptarse a la innovación sobre los cambios que se puedan aplicar en la institución y estos puedan contribuir con la productividad del clima laboral.

CUARTO: Para impulsar la dimensión de los aspectos físicos se deberá tener en cuenta que el área de trabajo sea adecuada para el trabajador, donde pueda sentirse plenamente a gusto con su ambiente de trabajo.

QUINTO: Para desarrollar la dimensión de normatividad organizacional se deberá tener en cuenta como los jefes inspeccionan a los trabajadores al momento de realizar un buen trabajo enfocado en normas, pautas y reglamentos establecidos por la institución.

## REFERENCIAS

- Arce García, G. (2017). *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco* (Tesis de grado, Universidad autónoma del Estado de México). Repositorio digital de CORE. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/68757>
- Ascendo.blog (2018). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/>
- Agencia Peruana de Noticias Andina (2018). Clima laboral afecta en un 20% la productividad de las empresas. <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>
- Bruner, L. (1994). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Obtenido de [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf)
- Buitrago Caicedo, N. J., & Ramirez Ramirez, M. X. (2016). *Medición del clima social laboral en cooperativa de transportadores de Cumaral, Meta*. (Tesis de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Repositorio digital Uniminuto. <https://hdl.handle.net/10656/4297>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid.
- Calderon Chipana, M. T. (2020). *Gestión administrativa y Clima laboral en los trabajadores de la Oficina de administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2020*. (tesis de grado, Universidad Nacional de Moquegua). Repositorio digital de la UNAM. <https://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/174>
- Castillo Bobadilla, S. Y. (2016). *Intención de rotación de personal en las agencias de la empresa de telecomunicaciones Movistar - Telefónica de la ciudad de Trujillo, 2016*. (tesis de grado, Universidad César Vallejo). Repositorio digital de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/426>

- Chacón Salazar, G. L. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018*. (tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio digital de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25477>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú.
- Cozby, P. C. (2005). *Métodos de Investigación del comportamiento*. (Octava edición). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE EDITORES, S.A. DE C.V.
- Del castillo, E. & Yamada, G. (2008). Responsabilidad social y buen clima laboral: una fórmula ganadora. *Apuntes de estudio*, (70). <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/261/AE70.pdf?seque nce=4&isAllowed=y>
- Escola Mendez, M. E. (2020). *Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado*. (tesis de grado, Universidad Central de Ecuador). Repositorio digital de la UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21342>
- Falcón Espinoza, C. J. (2017). *Clima Laboral y su Relación con la Rotación del Personal Administrativo, Red De Salud Lima Norte IV - Puente Piedra, 2017*. (tesis de grado, Universidad César Vallejo). Repositorio digital de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3170>
- Flores Zambada, R. (2006). *Factores que influyen en la rotación de personal en una organización*. X Congreso de la Academia de Ciencias Administrativas AC. <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/P37T14.pdf>
- Gan, F., & Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Ediciones Diaz de Santos. [https://www.academia.edu/13298515/MANUAL\\_DE\\_INSTRUMENTOS D E\\_GESTION\\_Y\\_DESARROLO\\_DE\\_LAS\\_PERSONAS\\_EN\\_LAS\\_ORGAN IZACIONES\\_GAN\\_Y\\_TRIGINE](https://www.academia.edu/13298515/MANUAL_DE_INSTRUMENTOS_D E_GESTION_Y_DESARROLO_DE_LAS_PERSONAS_EN_LAS_ORGAN IZACIONES_GAN_Y_TRIGINE)
- García Saíso, A., Ortega Andeane, P., & Reyes Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta De Investigación Psicológica*, 4(1), 1370-1385. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358933346005>

- Gil Mena, F. (2019). *Aptitus: 86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes*. *Gestión.pe*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- González Granados, J. A. (2018). *Causas de rotación de personal administrativo de la generación millennial en una empresa de servicios de telecomunicaciones* (Tesis de posgrado, Universidad EATIF). Repositorio digital de la EAFIT. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/13761>
- Hernández Chávez, Y., Hernández Chávez, G., & Mendieta Ramírez, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18, 837-863. [https://doi.org/10.5209/rev\\_HICS.2013.v18.44369](https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Julio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta Edición)*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación, la ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE EDITORES, S.A. DE C.V.
- Jiménez Bonilla, D & Jiménez Bonilla, E. (2016). *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo* *Revista Ciencia Unemi*, (18)9 pp. 26-34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663825005>
- Litwin, G. H, y Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate* (Harvard Business School Press). Boston.
- Loggiodice Lattuf, Z. (2010). *La gestión del conocimiento como ventaja competitiva para las agencias de viajes y turismo en la nueva cadena de distribución turística*. Caso de estudio: Venezuela (Tesis de Doctorado, Universidad del Sur). Biblioteca Virtual eumed.net. <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/index.htm>
- López Sánchez, N. M, & Castiblanco Melo, K. A. (2021). *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S*. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, (15)1. <https://rches.utem.cl/articulos/clima-laboral-como-factor-influyente-en-el-nivel-de-productividad-caso-union-soluciones-s-a-s/>

- Maslow, A. H., (1943) *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50(4), 370–396.
- Mejía Castañeda, M. J. (2021). *Compromiso organizacional y la intención de rotación de personal en una empresa tercerizadora de recursos humanos de Lima, 2021*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Repositorio digital de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73629>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2021) *Oficina de Comunicación e Imagen Institucional*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/348246-mtpe-ofreceservicios-de-conciliacion-y-extraproceso-ante-conflictos-laborales>
- Moss, R., Insel, P. M., & Humphrey, B. (1974) *Preliminary Manual for Family Environment Scale; Work Environment Scale and Group Environment Scale*.
- Moos, B. S., Trickett, E. J., & Moos, R. H. (1995). Escalas de Clima Social (FES, WES, CIES, CES). TEA Ediciones S.A.
- Moser, G. (2014) *Psicología ambiental*. Ecoe ediciones. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=pdk3DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodo+psicologia+ambiental&ots=Wv3gYVM3-e&sig=4TZue5PGnsqthm0VO1f\\_o8s1TD0#v=onepage&q=metodo%20psicologia%20ambiental&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=pdk3DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodo+psicologia+ambiental&ots=Wv3gYVM3-e&sig=4TZue5PGnsqthm0VO1f_o8s1TD0#v=onepage&q=metodo%20psicologia%20ambiental&f=false)
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D., & Gonzáles-Velosa, C. (2019) *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. Banco Internacional del Desarrollo (BID).
- Pérez Castro, L. (2019). Qué es un lugar de trabajo saludable y cómo conseguirlo. *Revista Digital Inesem*. <https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/que-es-un-lugar-de-trabajo-saludable/>
- Pino Chanzapa, Y. S. (2019) *El clima laboral y su relación con la rotación de personal en la fuerza de ventas de una empresa de Telecomunicaciones de Lima, 2019*. (Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte). Repositorio digital de la UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28028>

- Ramirez Rivera, A. F. & Rodriguez Villacorta, R, B., (2021) *Clima laboral y Satisfacción organizacional en los trabajadores Administrativos de la UGEL Recuay - 2021*. (Tesis de Grado, Universidad César Vallejo). Repositorio digital de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76751>
- Robbins S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional (10a.ed.)*. Pearson Educación México.
- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Romero Espínola, R. R., & Palacini, F. (2020). *Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción*. Revista Científica de la UCSA, 7(2), 3-25. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/35/35>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica. (Cuarta edición)*. EDITORIAL LIMUSA S.A. de C.V. GRUPO NORIEGA EDITORES.
- Vásquez Casas, J. G. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, 2016*. (Tesis de Grado, Universidad Privada Juan Mejía Baca) Repositorio digital de la UMB. <http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/93>



## ANEXOS

### Anexo 1:

#### Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA SOCIAL LABORAL	El Clima social laboral se define como la percepción del ambiente existente en diversos tipos de trabajo, bajo la interacción de múltiples características propias de la organización y del trabajador, adoptadas desde la cultura o la experiencia. (Buitrago Caicedo y Ramirez Ramirez, 2016)	El clima Social será una variable cuantitativa de escala Likert, que medirá a través de sus dimensiones: Clima laboral, Aspectos físicos, Normatividad organizacional.	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Implicación</li> <li>• Claridad</li> <li>• Innovación</li> </ul>	Ordinal
			Aspectos físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confort</li> </ul>	
			Normatividad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control</li> </ul>	
INTENCIÓN DE ROTACIÓN	Según el autor (Carmeli, 2005, como se citó en Castillo, 2016) lo define como un propósito de	La intención de rotación será una variable cuantitativa de	Factor Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión de trabajo</li> <li>• Opiniones</li> <li>• Respeto superiores y compañeros</li> </ul>	Ordinal

---

abandonar a la empresa, conllevando de esta manera al ausentismo, lo cual está estrechamente relacionada a la rotación real que surge.

escala Likert, que medirá a través de sus dimensiones:  
Factor Organizacional, Factores Personales, Mercado Laboral, Satisfacción laboral e Intención de búsqueda

Factores Personales

- Accesibilidad
- Puesto de trabajo
- Estabilidad económica

Mercado Laboral

- Perspectivas de empleo
- Búsqueda de trabajo
- Experiencia laboral

Satisfacción Laboral

- Materiales y equipos
- Desempeño a gusto
- Comunicación
- Reconocimiento
- Trabajo de calidad

Intención de Búsqueda

- Trabajo provisional
  - Sentirme a gusto en otra empresa
  - Cambiar de trabajo
  - Identificación con la organización
-

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

### Escala de Social Laboral WES

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Antigüedad en su puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

TD	MD	D	A	MA	TA
Totalmente desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	ALTERNATIVAS					
		TD	MD	D	A	MA	TA
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.						
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.						
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.						
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.						
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.						
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos a futuros.						
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente.						
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.						
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.						
10	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.						
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado						
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas						
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.						
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.						
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.						
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal.						
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante.						
18	Las cosas siempre están cambiando.						

## CUESTIONARIO DE INTENCIÓN DE ROTACIÓN

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Antigüedad en su puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

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

1	Trabajo en un ambiente con mucha presión y tengo un trabajo muy estresante.	5	4	3	2	1
2	Mis opiniones no son tomadas en cuenta.	5	4	3	2	1
3	Recibo el respeto que merezco por parte de mis superiores y compañeros.	5	4	3	2	1
4	No tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles.	5	4	3	2	1
5	Las condiciones de seguridad laboral son deficientes.	5	4	3	2	1
6	Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.	5	4	3	2	1
7	Estoy inconforme con el puesto de trabajo que tengo.	5	4	3	2	1
8	Mi trabajo no me da la suficiente estabilidad económica.	5	4	3	2	1
9	Soy tratado injustamente en el trabajo.	5	4	3	2	1
10	El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad.	5	4	3	2	1
11	Tengo pocas posibilidades a un ascenso laboral.	5	4	3	2	1
12	Mis perspectivas de promoción de empleo son amplias.	5	4	3	2	1
13	Recibo un salario deficiente en mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
14	Me resulta fácil encontrar otro trabajo.	5	4	3	2	1
15	Tengo experiencia en el mercado laboral.	5	4	3	2	1
16	No cuento con los materiales y el equipo para hacer mi trabajo.	5	4	3	2	1
17	En mi trabajo puedo hacer lo que mejor hago todos los días.	5	4	3	2	1
18	Mi supervisor es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.	5	4	3	2	1
19	No he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo.	5	4	3	2	1
20	Mis compañeros de trabajos están comprometidos a hacer un trabajo de calidad.	5	4	3	2	1
21	Para mí este trabajo es provisional.	5	4	3	2	1
22	A menudo pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa.	5	4	3	2	1
23	En los próximos 3 meses estaría dispuesto a irme de la empresa.	5	4	3	2	1
24	No me importaría cambiar de trabajo.	5	4	3	2	1
25	No me siento como parte de la familia en mi organización.	5	4	3	2	1

### **Anexo 3: Validez y confiabilidad de instrumentos**

#### *Evidencia de confiabilidad de la Escala de Clima social laboral de WES*

Total	Alfa de Cronbach del test	Alfa de Cronbach de la muestra piloto	N° de elementos
Clima social laboral WES	0,858	0,892	18

En la tabla se observa la variable de clima social laboral que, por el método de consistencia interna y la aplicación del coeficiente de alfa de Cronbach, se obtuvo un total de 0,892.

#### *Evidencia de confiabilidad de la Escala de Intención de Rotación*

Total	Alfa de Cronbach del test	Alfa de Cronbach de la muestra piloto	N° de elementos
Intención de Rotación	0,77	0,763	25

En la tabla se observa la variable de intención de rotación que por el método de consistencia interna y la aplicación del coeficiente de alfa de Cronbach, se obtuvo un total de 0,763.

## Anexo 4:

### Autorización de aplicación de Instrumento firmado por la respectiva autoridad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

#### CARTA N°01129- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 14 de Diciembre de 2021

Autor:

- Rudolf Moos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CRUZ QUISPE ELIZABETH STEFANY**, con DNI 71509560 con código de matrícula N° 7002755091 y a la Srta. **YOMIRA KASSANDRA CUELLAR NAVARRETE**, con DNI 71236796 con código de matrícula N° 7002755768 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **RELACIÓN ENTRE CLIMA SOCIAL Y LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UGEL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Escala de Clima Social Laboral WES**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

Rudolf H. Moos <rmoos@stanford.edu>  
para mí

dom, 26 dic 2021, 22:41

Inglés > español Traducir mensaje

Desactivar para: inglés x

Yomira Cuellar Navarete,

Thank you for your interest in the Work Environment Scale (WES).

For your information, the Work Environment Scale (WES) and Manual are published by Mind Garden, 855 Oak Grove Ave, Suite 215, Menlo Park, CA 94025; (Phone 650-322-6300; FAX 650-322-6398; email [info@mindgarden.com](mailto:info@mindgarden.com)).

The Mind Garden website address is [www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com). You can find the Scale you want by entering the name of the Scale in the search box in the upper right corner. Mind Garden has the [Manual](#) for the Scale, which includes copies of the three forms (real, ideal, and expected) of the Scale, an answer sheet, and a scoring key and profile. In addition, you can obtain permission to reproduce and administer the Scale. I am pleased to give you my permission to use the WES in your project provided that you also obtain permission from Mind Garden.

If you are interested in translations of the WES, enter the words "work environment scale translations" in the search box in the upper right corner of the Mind Garden website. This will take you to a page that shows "WES Remote Online Survey License". When you click on that you will see "translation" on the right side of the page. It shows English as the default. You can then scroll down and see the list of available translations of the WES.

Mind Garden also publishes an annotated bibliography of research with the WES; this annotated bibliography provides information about many of the projects in which the Scale has been used.

In addition, Mind Garden publishes [The Social Climate Scales: A User's Guide](#), which is now in its Third Edition. The User's Guide describes the meaning and importance of social climate, provides an overview of the ten Social Climate Scales and their dimensions, discusses applications of the Scales for clinicians, consultants, and program evaluators, and for research, covers practical issues involved in administering the Scales and providing feedback on the findings; and answers some frequently asked questions about the concepts and methods underlying the development and use of the Scales.

I hope this information is helpful. Good luck with your work.

**Rudolf Moos**, Ph.D.,  
Professor Emeritus  
Department of Psychiatry and Behavioral Sciences  
Stanford University School of Medicine  
Palo Alto, California

**CARTA N°01030- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 14 de Diciembre de 2021

Autor:

- Saira De Yanina Castillo Bobadilla

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CRUZ QUISPE ELIZABETH STEFANY**, con DNI 71509560 con código de matrícula N° 7002755091 y a la Srta. **YOMIRA KASSANDRA CUELLAR NAVARRETE**, con DNI 71236796 con código de matrícula N° 7002755768 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **RELACIÓN ENTRE CLIMA SOCIAL Y LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UGEL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Cuestionario de Intención de Rotación**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



27 de Diciembre del 2021

Señores:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Facultad Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología

Lima Norte, Perú

De mi consideración:

Mediante la presente otorgo el permiso correspondiente del uso del Cuestionario de Intención de Rotación con fines de investigación y sin ningún fin de lucro alguno.

Es por ello que autorizo a las Srs. CUELLAR NAVARRETE, YOMIRA KASSANDRA y CRUZ QUISPE, ELIZABETH STEFANY; a aplicar el cuestionario para su proyecto de investigación titulado "Relación entre Clima social y la intención de rotación laboral en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2021"

Atentamente



CASTILLO BOBADILLA, SAIRA DE YANINA

Correo electrónico :castillosaira93@gmail.com

DPI: 0015175

## Anexo 5:

### Consentimiento Informado



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Señores/as:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Elizabeth Stefany Cruz Quispe y Yomira Kassandra Cuellar Navarrete, estudiante de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Relación entre Clima Social y la Intención de Rotación Laboral en trabajadores de la Gerencia Regional de Educación Moquegua, 2022”, para ello es indispensable contar con su colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios, el cuestionario de Clima Social de WES y el cuestionario de Intención de Rotación. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todo los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas a detalle.

Gracias por su colaboración.

Atte: \_\_\_\_\_ | Atte: \_\_\_\_\_

ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo..... con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación “Relación entre Clima Social y la Intención de Rotación Laboral en trabajadores de la Gerencia Regional de Educación Moquegua, 2022” de las estudiantes Elizabeth Stefany Cruz Quispe y Yomira Kassandra Cuellar Navarrete.

Fecha: .....

\_\_\_\_\_  
FIRMA

## Anexo: 6

### Autorización de la Institución



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"  
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES 2018 - 2027"

Moquegua, **21 DIC. 2021**

**CARTA N° 0839 -2021-GRMIDRE-MOQUEGUA/UGEL"MN"**

SEÑORA

**Mg. SANDRA PATRCIA CESPEDES VARGAS MACHUCA**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**L I M A -**

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

REF. : EXPEDIENTE N° 20709-2021

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local "Mariscal Nieto", de acuerdo al documento de la referencia se le otorga la **AUTORIZACIÓN** correspondiente a la Srtas. **Elizabeth Stefany CRUZ QUISPE**, **Yomira Kassandra CUELLAR NAVARRETE**, para el desarrollo del trabajo de investigación para optar el título de licenciado en **Psicología** de la **Universidad "César Vallejo"** titulado **"RELACIÓN ENTRE CLIMA SOCIAL Y LA INTENCION DE ROTACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA SEDE INSTITUCIONAL"**.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

GRMIDRE "MN"  
Unidad  
G. 01/05

[www.regionmoquegua.gob.pe](http://www.regionmoquegua.gob.pe)  
[www.ugelmariscalnieto.gob.pe](http://www.ugelmariscalnieto.gob.pe)

Prolegación calle los Ángeles M. G. Lota 2  
Asociación de Vivienda Empleados de INACE DP  
"LOS ANGELES"  
Moquegua - Perú

## Anexo 7:

### Consentimiento informado, firmado por los trabajadores de UGEL Mariscal Nieto Moquegua



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Señores/as:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Elizabeth Stefany Cruz Quispe y Yomira Kassandra Cuellar Navarrete, estudiante de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Relación entre Clima Social y la Intención de Rotación Laboral en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022", para ello es indispensable contar con su colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios, el cuestionario de Clima Social de WES y el cuestionario de Intención de Rotación. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas a detalle.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Atte:

ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo, Jakeline Tizaco Condor con número de DNI: 42391025 acepto participar en la investigación "Relación entre Clima Social y la Intención de Rotación Laboral en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022" del estudiante Elizabeth Stefany Cruz Quispe y Yomira Kassandra Cuellar Navarrete.

Fecha: 03/02/2022

FIRMA



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado/a Señores/as:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Elizabeth Stefany Cruz Quispe y Yomira Kassandra Cuellar Navarrete, estudiante de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Relación entre Clima Social y la Intención de Rotación Laboral en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022”, para ello es indispensable contar con su colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios, el cuestionario de Clima Social de WES y el cuestionario de Intención de Rotación. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas a detalle.

Gracias por su colaboración.

Atte:  Atte: 

ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo, Nilton Renato Pilco Mejías con número de DNI: 72541906 acepto participar en la investigación “Relación entre Clima Social y la Intención de Rotación Laboral en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022” del estudiante Elizabeth Stefany Cruz Quispe y Yomira Kassandra Cuellar Navarrete.

Fecha: 02/02/2022

  
FIRMA



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado/a Señores/as:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Elizabeth Stefany Cruz Quispe y Yomira Kassandra Cuellar Navarrete, estudiante de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Relación entre Clima Social y la Intención de Rotación Laboral en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022”, para ello es indispensable contar con su colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios, el cuestionario de Clima Social de WES y el cuestionario de Intención de Rotación. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas a detalle.

Gracias por su colaboración.

Atte: 

Atte: 

ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo, JOSÉ JELIX LINDA CHUZA..... con número de DNI: 42294999..... acepto participar en la investigación “Relación entre Clima Social y la Intención de Rotación Laboral en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022” del estudiante Elizabeth Stefany Cruz Quispe y Yomira Kassandra Cuellar Navarrete.

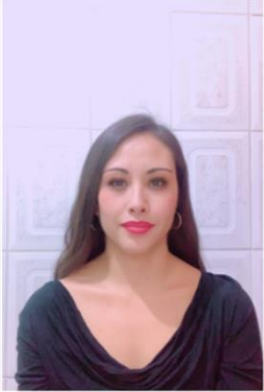
Fecha: 02-07-2022

  
FIRMA

**Anexo 8:**

**Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación**

YOMIRA KASSANDRA CUELLAR NAVARRETE



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 22/04/2022

ELIZABETH STEFANY CRUZ QUISPE



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 22/04/2022