



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La rotación del personal y la cultura organizacional de los
colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Castillon De La Cruz, Karolay (ORCID: 0000-0001-6260-2646)

Castillon De La Cruz, Maryorith Cristel (ORCID: 0000-0002-0264-4614)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA- PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente tesis es dedicada en primer lugar a nuestros padres, por formarnos como personas guerreras que luchan día a día por cumplir sus metas, como es el caso de esta etapa de nuestra formación profesional que mediante su apoyo moral siempre estuvieron con nosotras, en tal sentido, muchos de nuestros logros se lo debemos a ellos.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de esta tesis va dirigido en primer lugar a Dios por darnos salud y bienestar, a nuestro Docente que sin su apoyo incondicional y paciencia en lo que corresponde a las asesorías no hubiera sido posible culminar con éxito, Por otro lado, agradecemos también a todas las personas que hicieron posible que finalizemos este trabajo, y muchas gracias a nuestros seres queridos que los llevaremos siempre en nuestros corazones.

Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestro	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
4.1. Estadística descriptiva	20
4.2 Estadística Inferencial	25
V. Discusión	29
VI. CONCLUSIÓN	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1	Tenica e instrimento de recolección de datos	15
Tabla 2	Consolidado de expertos	16
Tabla 3	Validación de instrumentos por juicio de expertos	16
Tabla 4	Estadísticos de fiabilidad de Rotación del Personal y Cultura Organizacional	17
Tabla 5	Estadísticos de fiabilidad de Rotación de personal.....	17
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad de Cultura organizacional.....	18
Tabla 7	Relación entre Rotación del Personal y Cultura Organizacional.....	20
Tabla 8	Relación entre Proceso de selección y Cultura organizacional.....	21
Tabla 9	Relación entre desarrollo profesional y cultura organizacional	23
Tabla 10	Relación entre motivación laboral y cultura organizacional	24
Tabla 11	Prueba de normalidad de Rotación de personal y Cultura organizacional.....	25
Tabla 12	Prueba de contrastación de hipótesis general entre rotación de personal y cultura organizacional	26
Tabla 13	Prueba de hipótesis correlacional entre proceso de selección y cultura organizacional.....	27
Tabla 14	Prueba de hipótesis correlacional entre Desarrollo profesional y Cultura organizacional.....	27
Tabla 15	Prueba de hipótesis correlacional entre Motivación laboral y Cultura organizacional.....	28
Tabla 16	Rango de decisión del Rho de Spearman.....	40
Tabla 17	Niveles de confiabilidad	41

Índice de figuras

Figura 1 Relación entre rotación de personal y cultura organizacional... ..	20
Figura 2 Relación entre proceso de selección y cultura organizacional.....	22
Figura 3 Relación entre desarrollo profesional y cultura organizacional	23
Figura 4 Relación entre motivación laboral y cultura organizacional	25

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre rotación de personal y cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022. Asimismo, la investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal de nivel correlacional aplicada. La población fue de 28 colaboradores, considerándolo como la muestra total por ser una población finita, es así que fueron objeto de estudio para la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario, el mismo que fue sometido a la validez de contenido teniendo como resultado 70% de calificación de los expertos. Por otro lado, el análisis estadístico se desarrolló a través del programa SPSS versión 25, por medio del cual se obtuvo una Alfa de Cronbach de ,856 aplicada a la prueba piloto, lo cual indicó una confiabilidad muy alta. Finalmente, se obtuvo el resultado de Rho Spearman de ,508 lo cual significa una correlación positiva media entre las variables, además se obtuvo un nivel de significancia 0,006 siendo < 0.05 indicando que existe correlación entre ambas variables de estudio. Por lo tanto, se concluye que, al mejorar la rotación de personal, mejora la cultura organizacional.

Palabras clave: Rotación de personal, cultura organizacional, selección de personal.

ABSTRACT

The objective of this research study was to determine the relationship between staff turnover and organizational culture of the Collaborators of the I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022. Likewise, the research had a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design of applied correlational level. The population was 28 collaborators, considering it as our total sample because it is a finite population, so they were the object of study for data collection through the survey technique with the questionnaire instrument, the same one that was submitted to the validity of content resulting in 70% by the qualification of the experts. On the other hand, the statistical analysis was developed through the SPSS version 25 program, through which a Cronbach's Alpha of 0.856 applied to the pilot test was obtained, which indicates a very high reliability. Finally, the Rho Spearman result of 0.508 was obtained, which means a positive confirmation of means. Among the variables, a significance level of 0.006 was also obtained, being < 0.05 , indicating that there are connections between both study variables. Therefore, it is concluded that, by improving staff turnover, the organizational culture improves.

Keywords: Staff turnover, organizational culture, staff development

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, según Rojas (2020) argumenta que en la información obtenida de planillas de docentes de los últimos 5 años revelan que se tiene un 35% de ingreso anual de nuevos profesores. Esto significa que una gran cantidad de maestros dejan la escuela y deben ser reemplazados por nuevos reclutas. Al analizar estas hojas de cálculo, se puede evidenciar que el grupo en el que se presenta la mayor rotación son los profesores que ingresaron a la institución durante su primer año y cuyo contrato no fue renovado. El tiempo a partir de entonces, durante el cual los docentes con contrato indefinido dejan de trabajar en la escuela es un número mucho menor, no superando uno por año o pueden pasar varios años sin que ninguno de ellos renuncie. De acuerdo con los registros analizados, durante el período de investigación, ningún docente con contrato de larga duración fue despedido de la escuela y los que se retiraron renunciaron voluntariamente.

A nivel nacional Cozar Segovia, et ál (2017), menciona que el reducir la rotación de docentes en la actualidad se ha convertido en un gran problema que las empresas deben enfrentar, el perder trabajadores puede generar los siguientes impactos: efecto negativo en la calidad y productividad del servicio prestado. Estando estos vinculados con los despidos, contratación y capacitación, para ello se buscan identificar cuáles son las causas de la rotación. La INEI en su informe estadístico anual indica que el índice de rotación se incrementó en el 2017 en un 4%, siendo la actividad económica con mayores ingresos: el sector educación, prestación de servicios y servicios sociales y comunitarios, restaurantes y hoteles en un 5%.

A nivel local la Institución Educativa Privada Abraham Lincoln College desde hace algún tiempo, ha tenido un incremento de rotación de personal debido al COVID-19. Dicha Institución realiza un contrato al personal con un tiempo de duración de 1 año, al culminar el contrato el personal pasa por un proceso de evaluación para saber el nivel en el que se encuentran, los que logren aprobar el examen, serán los que renovarían contrato, esta inestabilidad del personal representa un costo económico para la institución. Siendo necesario brindar un

buen servicio a sus clientes, contando con colaboradores que estén altamente capacitados y listos para realizar el trabajo lo mejor que puedan.

Seguidamente, se plantea como problema general:

¿Cómo se relaciona la rotación del personal y cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022?

A continuación, se plantea los siguientes problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022?
- ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022?
- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022?

La justificación teórica que considera la investigación en contexto nacional e internacional, la misma que han permitido comprender la importancia de culminación de contrato en la I.E.P. Abraham Lincoln College, hecho que ha originado una masiva desocupación de puesto de trabajo y la migración de profesores de una institución educativa a otras.

La justificación práctica de este trabajo de investigación tiene por propósito contribuir a encontrar estrategias de soluciones a la problemática educativa actual producto de la pandemia del covid-19.

La justificación social del trabajo de investigación se desarrolla gracias al beneficio que tendrá la sociedad si el colegio desarrolla una buena cultura organizacional.

La justificación metodológica se aplica con el objetivo que el estudio emplee técnicas de investigación como encuesta, con ella se garantizará la validez de nuestros datos estadísticos donde se demostrará la parte cuantitativa de la propuesta.

Como objetivo general se identifica los siguientes:

Determinar la relación de la rotación del personal y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022

Los objetivos específicos se mencionan a continuación:

- Determinar la relación entre el desarrollo profesional y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022.
- Determinar la relación entre el proceso de selección y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022.
- Determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022.

Continuando con el estudio obtuvimos como hipótesis general:

Existe relación entre la rotación del personal y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022.

- Existe relación entre el desarrollo profesional y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022.
- Existe relación entre el proceso de selección y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022.
- Existe relación la motivación laboral y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se tiene el estudio de Hernández, et ál (2018) en su trabajo de investigación, “La rotación de personal y su vínculo con la práctica organizacional en la industria del vestido del estado de Tlaxcala, México”. Consideró como objetivo evidenciar la relación entre sus variables. El tipo de investigación realizada fue cuantitativa, correlacional y no experimental transversal. Tiene una población de 122 empresas y una muestra de 81 empresas. Su método de investigación es la encuesta que es realizada para los colaboradores, utilizando el cuestionario de escala tipo Likert. Su técnica y pruebas estadísticas son coeficiente de correlación de pearson, coeficiente de Alpha de Cronbach. El resultado final demuestra que si hay correlación entre rotación de personal y la práctica organizacional de personal de producción. La ecuación que vincula a ambas variables es rotación de personal = $23,0 + 0,517$ variable prácticas organizaciones. Las variaciones de la rotación de personal explican el 58.3% de las prácticas organizacionales, la correlación entre las variables es positiva alta y por consecuencia se acepta la primera hipótesis.

Según Ann (2018), en su tesis “La correlación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en las pequeñas empresas” tuvo como finalidad examinar el vínculo entre los motivos de la satisfacción laboral de los empleados de los dueños de pequeñas empresas y la intención de rotación del empleado a las pequeñas empresas y a la sociedad. El tipo de investigación realizada fue cuantitativa correlacional. El método de estudio fue la encuesta y cuestionario. El análisis de regresión múltiple produjo significativamente las intenciones extrínsecas de rotación de empleados, $F(3,103) = 25.687$, $P = 0.001$, $R^2 = 0.428$ y mientras que la motivación extrínseca fue un predictor, la motivación intrínseca no lo fue.

Como lo hace notar Muthoki Mutua & Theuri Simba (2017), en su investigación “Efecto de la cultura organizacional en la rotación de empleados” tenía como fin principal establecer el vínculo entre la cultura organizacional y la rotación de personal en los empleados de la Universidad Técnica de Mombasa. El tipo de investigación realizada en cuantitativa, correlacional. La población del estudio fue de 493 empleados, el tamaño de la muestra de 148, se escogieron el 30% de la población total. En conclusión se usó la correlación de pearson para calcular la

correlación entre la orientación a la innovación en rotación de empleados. Los hallazgos indicaron que hubo un significativo moderado y positivo correlación entre la orientación a la innovación y rotación de empleados múltiple $R=0,375$, $P<0,01$. Los resultados de la regresión lineal confirmaron una relación. ($\beta =0.169$; $t =2.415$; $P < 0.05$).

Como expresa Bosomtwe & Obeng (2018) en su proyecto de investigación “El vínculo entre la cultura organizacional y la intención de rotación entre los empleados en Ghana”. En el que quiere demostrar la relación entre la cultura organizacional y las intenciones de rotación dentro de la Oficina de Delincuencia Económica y Organizada de Ghana. Empleando un método cuantitativo correlacional de diseño no experimental de encuesta transversal. Utilizando como técnica de estudio la encuesta a una población de 419 empleados y un tamaño de muestra de 201 empleados. Se llegó a la conclusión que el resultado de la tabla indica un dominio indirecto de la cultura organizacional en la intención de rotación. Se reveló un vínculo negativo significativo entre la cultura organizacional y la intención de rotación ($\beta =-.748$, $t=-15.261$, $p =0.00$). Esto significa que la cultura organizacional disminuyó la intención de los empleados de renunciar. Por lo tanto, se apoyó la hipótesis predicha de que la cultura organizacional está negativamente relacionada con la intención de rotación. Además, un valor de R^2 de .560 significa que la cultura organizacional explica el 56% de la variación en la intención de rotación. La hipótesis establece que la Cultura organizacional estará negativamente relacionada con la Intención de Rotación, lo cual fue respaldado después de la recolección de datos. Así, el estudio estableció una conexión negativa significativa entre la cultura organizacional y la intención de rotación ($\beta = -.748$, $p < .000$). Los hallazgos de este estudio implican que políticas, normas y creencias bien estructuradas dentro del patrón cultural de la organización harían que la decisión de los empleados de abandonar una organización disminuyera.

Según Arrollo et ál, (2017), en su trabajo de investigación “Cultura organizacional y su incidencia en la rotación del personal de Dulcafé S.A (Sweet & Coffee) en Guayaquil”, Su objetivo es definir el lazo entre la cultura organizacional y rotación de colaboradores. La investigación utilizada es de tipo no experimental correlacional con la aplicación de métodos estadísticos de correlación. Se realizó

una encuesta a 493 empleados de Sweet & Coffee, de los cuales solo se muestrearon 140, por lo que se aplicó la prueba de Alpha Cronbach para cuantificar la confiabilidad de la escala, la cual arrojó un resultado de 0.990, el cual es superior al valor aceptable especificado de 0.80, por lo que se puede confirmar la confiabilidad de los datos seleccionados, si hubo relación entre las dos variables y los posibles motivos de insatisfacción de los empleados con un alto porcentaje de desacuerdo parcial. Como solución a los problemas identificados, se diseñó un Plan de Mejoramiento Continuo de la Cultura Organizacional (PMCCO) para reducir las métricas de rotación de empleados de Dulcafé S.A. Sweet & Coffee.

Prosiguiendo con los antecedentes nacionales, según Gilbonia Loayza (2017), en la tesis “Rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017”, que quiere establecer cuál es el vínculo entre las variables de su título, utilizando un estudio de enfoque cuantitativo en la investigación aplicada a 73 trabajadores mediante un cuestionario. La variable rotación de empleados mostró una correlación moderada con el desarrollo del talento humano. La rotación de personal está relacionada con el desarrollo humano, teniendo un valor significativo de $P = 0.000$ y una correlación de Spearman positiva alta. Concluyendo que si hay relación entre las dos variables 71.2%, identificando que el desarrollo del talento humano tiene efecto en la rotación fuera y dentro de la empresa.

Según Vargas (2018), en su tesis “Cultura Organizacional y rotación de trabajadores en una empresa de entretenimiento y juegos de azar, en el distrito de Los Olivos Lima, 2018”, que desea identificar el vínculo existente entre sus variables, utilizando un estudio de enfoque cuantitativo, utilizando mediante una encuesta realizada a 169 colaboradores, dando como resultados un Rho Spearman = 0.796; $P = 000 (<0.05)$. Concluyendo así, que la cultura organizacional se vincula con la rotación de los subordinados de una organización del rubro del entretenimiento y juegos de azar en el distrito de los olivos, Lima 2018.

Según Huamaní (2019) en su tesis titulada “Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima – 2018”, tuvo como objetivo establecer cuál es el vínculo entre las variables Cultura organizacional y gestión del talento humano. El enfoque de esta investigación fue

cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, utilizando como herramienta de investigación una encuesta que será tomado a 120 trabajadores de la Municipalidad. Concluyendo que existe significancia bilateral $p = 0.001$ siendo <0.05 , lo cual comprueba un vínculo significativo y alta ($\rho = 0.902$) entre las variables cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima, 2018.

Según De La Torre (2019), en su tesis titulada “Cultura Organizacional y Desarrollo Profesional en docentes de la Institución Educativa secundaria "Santa Fortunata" distrito Samegua – 2018”, tuvo el objetivo identificar la relación entre cultura organizacional y desarrollo profesional. Dicho método que se utilizó es el cuantitativo, de tipo descriptivo no experimental, el instrumento utilizado fue la encuesta como técnica y el instrumento aplicado el cuestionario dirigido a la población de 47 docentes de la Institución Educativa. Al aplicar estos resultados se concluye que el nivel de significación bilateral con un significado de 0.000, menor que la significancia propuesta en 0.05, la correlación es positiva moderada y directamente proporcional, con un valor de Rho de Spearman de 0.831.

Según Ortiz (2019), en su investigación “Motivación laboral y cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019”, donde quería determinar la relación entre sus variables. Este estudio fue una investigación descriptiva, correlacionales y transversales, realizando una encuesta para la muestra de estudio conformada por 25 profesores. Concluyendo que la Motivación Laboral y Cultura Organizacional se relacionan significativamente en la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro-2019, dado que el coeficiente de Correlación de Spearman es de 0.442 con un nivel de significancia de $p = 0.027 < 0.05$.

Continuando con el estudio, se considera diferentes bases teóricas en relación a la primera variable rotación de personal.

Según Morales (2020) define a la rotación de empleados como el desarrollo mediante el cual una empresa sustituye a uno o más colaboradores. El ingreso y salida de los colaboradores no se debe a procesos de salida natural como el retiro por edad avanzada o la muerte. Como parte del proceso de rotación de empleados,

existen trabajadores contratados (dentro) y trabajadores despedidos (fuera). Esto puede deberse a varias razones. Si hay mucha rotación, los empleados cambian, si hay poca rotación, los empleados apenas cambian, se consideran las siguientes causas:

- Proceso de Selección
- Desarrollo profesional
- Motivación laboral

Según Nicolas (2021), define a la selección de personal como el proceso de selección del aspirante adecuado para un puesto, a través del proceso de entrevistar a los candidatos donde se evalúan sus calificaciones. De esta manera, es posible resaltar si es una buena opción para el trabajo. Convirtiéndose en un activo para la organización. Cada colaborador ayuda a la empresa a lograr sus objetivos, se tiene los siguientes procesos y pasos de selección:

- Selección inicial: los aspirantes al puesto completan una solicitud y envían un currículum y una carta de presentación. Después, el área de talento humano revisará esta información y realizarán una corta entrevista de selección con un tiempo de aproximadamente 30 minutos por teléfono.
- Prueba de Empleo: Tras la primera evaluación, el candidato podría realizar más pruebas. Así poder evalúa sus conocimientos, habilidades, personalidad, habilidades cognitivas.
- Entrevista de trabajo: Se tiene una reunión personal con el candidato. De esta manera, conocerás mejor al candidato, esto ayudará a encontrar las cualidades internas del candidato y tomar la decisión correcta.
- Prueba de referencia: es donde se comparan las puntuaciones y la experiencia de los candidatos con las referencias que proporcionan. Estos controles ayudan al entrevistador a comprender el comportamiento, las actitudes y el comportamiento del candidato a nivel personal y profesional.
- Examen médico: es el proceso de examen físico y mental de los candidatos. De esta manera, será posible saber si los candidatos pueden trabajar o no.
- Selección final: es el proceso por el cual el candidato ha sido calificado en todas las fases.

Según UNEA Universidad de Estudios Avanzados (2020), el desarrollo o crecimiento profesional es un concepto amplio con muchas ventajas y aspectos. En general, es el proceso mediante el cual las personas desarrollan conocimientos, habilidades y cualidades para hacerlas más competentes y capaces de participar en el mercado profesional. Además, es una filosofía de mejora continua, basada en las necesidades y mejora profesional y del aprendizaje, cabe destacar la importancia de lograr el desarrollo profesional:

- Mayor nivel de capacitación
- Autorrealización y satisfacción
- Posibilidad de ascenso

Según Cherry (2022), determina que la motivación profesional que las personas experimentan, crean miles de necesidades todos los días, se traducen en ausencia o deficiencia de elementos físicos o necesidades internas que quieren satisfacer. Así, la motivación se convierte en un factor ideal para satisfacer estas necesidades. De esta manera cuando un empleado se entusiasme con su trabajo, lo hará mejor y desarrollará un sentido de pertenencia con la empresa. La motivación laboral puede entenderse como el resultado de la relación recíproca entre los incentivos que ofrecen los individuos y las organizaciones para crear factores motivacionales y alentar a los empleados a alcanzar sus metas. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través de sus propios esfuerzos para alcanzar los objetivos de la organización adaptados a las necesidades del individuo.

A continuación, se considera diferentes bases teóricas en relación a la segunda variable cultura organizacional.

Según Sordo Isabel (2021) define la cultura organizacional como un método operativo dinámico diseñado con el fin de hacer avanzar a una organización. Podemos determinar como un conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que respaldan sus acciones así alcanzar los objetivos de sus respectivas entidades.

La cultura organizacional debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse al país en el que se encuentre. En el caso de una marca transnacional o

internacional puede generar manifiestos que sean de carácter universal, se tiene los siguientes tipos de cultura organizacional:

- Orientada al poder, el propósito es la competitividad de la empresa, por lo que sus valores y cultura generalmente son destinados a fortalecer su postura en el mercado.

Esta cultura ve a los colaboradores como proveedores de servicios. La creación de grupos de trabajo entre los gerentes de cada departamento se requiere solo cuando surgen inconvenientes; Aparte de estas cuestiones, el trabajo es personal y la información de cada área es reservada.

- Orientada a las normas, el estricto apego a las reglas internas favorece la estabilidad y seguridad de la empresa, por lo que es práctica común imponer sanciones a quien las infrinja. Seguir procesos, protocolos y procedimientos para asegurar su correcta gestión, ya que define roles y compromisos.
- Orientada a los resultados, tiene como finalidad aumentar la eficiencia y mejorar los procedimientos de trabajo, también, está orientada a objetivos a pequeños plazos y promueve la gestión económica de los recursos, tanto físicos como humanos.

Como señala Montes Pardo (2018), argumenta que la dirección del poder incluye organizaciones que intentan dominar su entorno y, si es posible, superar a sus competidores. En el ámbito interior, aquellos que han delegado poder y autoridad buscan establecer su dominio total sobre las personas, sus acciones y actividades. Estas organizaciones son muy competitivas que superan y no siempre compiten inteligentemente. Son muy celosos de su territorio, incluido el mercado, el área geográfica y el acceso a los recursos. Buscan ampliar su poder y control a expensas de otros, a menudo explotando otras instituciones más débiles.

Según Douglas (2021), las culturas organizacionales orientadas a las normas se rigen en procedimientos operativos establecidos. La sociedad crea estándares o políticas que deben adaptarse para cumplir con las políticas implementadas por la organización. Este tipo de organizaciones tardan más en responder que las culturas organizacionales basadas en el poder. Los miembros aceptan cumplir con estas reglas establecidas. La acción que se toma es superar las dificultades que surgen a través de la racionalización y la simplificación. Las

piezas se dividen en piezas más pequeñas, estableciendo estándares. Sin embargo, a medida que cambian las circunstancias, las personas tienden a seguir los mismos procesos y carecen de flexibilidad.

Según King (2020), la cultura organizacional orientada a los resultados está íntimamente relacionada con su funcionamiento y desarrollo, y el trabajo realizado en esta área se reflejará en los resultados de la empresa. A través de sus valores, creencias y lineamientos, la empresa allana el camino para alcanzar sus metas y objetivos estratégicos. Algunas empresas copian los valores de otras organizaciones, pero esto no debería pasar, las empresas deben trabajar duro para descubrir los valores que quieren para sus organizaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

El estudio fue de enfoque cuantitativo, principalmente porque abarcó dos variables que fueron medidas mediante cuestionarios y esto permitió obtener datos en orden para contrastar la hipótesis mencionada en la investigación. Según (Arias, 2021). Lo define como una persona que utiliza métodos cuantitativos y de inferencia estadística con el fin de deducir los resultados de una muestra a una población. Es el único que puede sacar conclusiones extrapolables a un grupo más grande que el grupo investigado. Por tanto, sobre todo, su importancia radica en que permite la generalización. De hecho, las pruebas de hipótesis o de regresión tienen como finalidad lograr resultados de una muestra coincidente de la población.

3.1.2. Tipo

El estudio fue de tipo aplicada, ya que tuvo como objetivo encontrar conocimientos actuales en nuevos ámbitos de investigación, es así que Rodríguez D. (2020) indica que es el tipo de investigación en la que el problema es identificado y conocido por el investigador, por lo que la investigación se utiliza para responder preguntas específicas. El enfoque de la investigación es resolver problemas del mundo real. Se centra específicamente en cómo poner en práctica las teorías generales. Su motivo es resolver problemas que surgen en un momento dado.

3.1.3. Nivel

Tuvo un nivel de investigación correlacional, para determinar la relación entre ambas variables de estudio, rotación de personal y cultura organizacional. Por ello Siddhart (2021) indica que el estudio correlacional establece si dos variables están correlacionadas o no. Esto significa examinar si un incremento o disminución en una variable coincide con un incremento o disminución en la otra variable. Mayormente se emplea un coeficiente de correlación para los estudios correlacionales.

3.1.4. Diseño

La investigación empleó un diseño no experimental de corte transversal, porque indaga sobre la relación existente entre las variables sin ejercer control sobre ellas. Por ello Cristina (2020) la menciona como una investigación observacional que

estudia datos de variables recopiladas en un tiempo determinado sobre una población, muestra o subconjunto predefinido. Maite (2021) indica a la investigación transversal como el estudio vertical o de prevalencia, de carácter estadístico epidemiológico y demográfico.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Rotación de personal

Definición Conceptual

Según Morales (2020) la rotación de empleados es el desarrollo mediante el cual una empresa sustituye a uno o más colaboradores. El ingreso y salida de empleados no se debe a procesos de salida natural como el retiro por edad avanzada o la muerte. Como parte del proceso de rotación de empleados, existen trabajadores contratados (dentro) y trabajadores despedidos (fuera). Esto puede deberse a varias razones. Si hay mucha rotación, los empleados cambian, si hay poca rotación, los empleados apenas cambian.

Definición Operacional

La rotación de personas fue medida a través de dimensiones como el desarrollo profesional, proceso de selección y motivación laboral, usando como método la medición, la encuesta y el cuestionario tipo Likert a los colaboradores de la I.E.P Abraham Lincoln

3.2.2. Cultura organizacional

Definición Conceptual

Para Sordo Isabel (2021). Es la personalidad de la organización, la cual es un conjunto de características que le dan a la organización una identidad propia y le permiten diferenciarse de las demás. Así como los humanos poseemos ciertos rasgos de personalidad que pueden ser considerados debilidades o fortalezas; el no manejarlo apropiadamente, afectan las relaciones interpersonales. En una organización, la cultura es su personalidad con cualidades positivas y negativas, y las mismas características incluyen y afectan diferentes áreas de relación, como clientes internos y externos.

Definición Operacional

La Cultura Organizacional fue medido a través de dimensiones como orientada al poder, orientada a las normas y orientada a los resultados, usando como método la medición, la encuesta y el cuestionario tipo Likert a los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln.

3.3. Población, muestra y muestro

3.3.1. Población

Cabe señalar que la investigación estuvo conformada por 28 subordinados de la I.E.P. Abraham Lincoln College, siendo esta una población finita. De este modo se puede decir que son el total de personas que tienen las mismas características. Para la INEI (2020), la población es como el conjunto de habitantes de una determinada área geográfica.

3.3.2. Criterios de selección

- Criterio de inclusión:

En la investigación se tomó en cuenta a los colaboradores que forman parte de la Institución educativa.

- Criterio de exclusión:

Para esta investigación no se consideró a los tutores responsables y estudiantes de la institución educativa.

3.3.3. Muestra

Se aplicó en la presente investigación una muestra censal, que estuvo conformada por 28 colaboradores, siendo esta el universo de la población, ya que es finita. Por otra parte, López (2018), define a la muestra censal como un subconjunto de información de una población. Estadísticamente hablando, debe estar constituida por algunas observaciones que sean plenamente representativas de todo el conjunto de datos.

3.3.4. Unidad de análisis

En la presente investigación se consideró al colaborador que estuvo laborando en la I.E.P Abraham Lincoln College.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, ejecutada a los colaboradores de la institución educativa privada Abraham Lincoln College, para tener entrada a sus datos e información. Bhat (2020) indica que la encuesta es un método de investigación utilizado para recopilar datos de un grupo predefinido de encuestados para obtener información y puntos de vistas sobre varios temas de interés.

3.4.2. Instrumento

Se consideró utilizar el cuestionario como estudio para reunir información, conformado por un tipo de escala denominado Likert. Para Annum et ál (2017), argumenta que el instrumento estandarizado se ejerce para la recolección de información durante su labor en campo de algunas investigaciones cuantitativas.

Tabla 1 **Técnica e instrumento de recolección de datos**

Variable	Técnica	Instrumento
Rotación de Personal	Encuesta	Cuestionario
Cultura Organizacional	Encuesta	Cuestionario

- **Validez**

Este proceso se realizó a través de la evaluación de 3 expertos en temas metodológicos de la Facultad de Administración pertenecientes a la Universidad César Vallejo, quienes analizaron y evaluaron los temas, y finalmente notaron que tiene cohesión y relación con los indicadores referidos en cada dimensión obtenidas de las variables. Jacqueline (2021), define el juicio de expertos como una técnica basada en las correspondencias teóricas entre los ítems del instrumento y los conceptos del evento, y trata de verificar que existe consenso, o al menos una tasa aceptable de acuerdo, entre investigadores y especialistas, con respecto a la pertenencia de cada ítem a las respectivas sinergias del suceso; por lo que no es necesario aplicarlo a la muestra de ensayo.

Tabla 2 Consolidado de expertos

Datos de expertos	
Experto 1	Mg. Alonso Lopez, Alfredo
Experto 2	Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco
Experto 3	Dr. Navarro Tapia, Javier Felix

Tabla 3 Validación de instrumentos por juicio de expertos

Expertos	Mg. Alfredo Alonso López		Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón		Dr. Javier Félix Navarro Tapia		Promedio por indicador		Promedio total
	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	1ra. Var.	2da. Var.	
Claridad	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%
Objetividad	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%
Pertinencia	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%
Actualidad	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%
Organización	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%
Suficiencia	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%
Intencionalidad	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%
Consistencia	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%
Coherencia	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%
Metodología	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%
Total	61%	60%	65%	79%	75%	79%	67%	73%	70%

Conforme a la tabla 3, La herramienta utilizada para realizar la investigación fue revisada y aprobada por 3 docentes expertos en la materia tanto en el aspecto metodológico como teórico. De tal manera se puede observar en la tabla que para nuestra primera variable “Rotación de personal”, el primer jurado calificador nos dio un porcentaje de 61%, el segundo jurado nos calificó con 65% y el tercer jurado nos asignó una calificación del 75%, obteniendo un promedio del 67%; con respecto a la segunda variable “Cultura organizacional”, el primer jurado nos dio un porcentaje del 60%, el segundo jurado nos calificó con 79% y el tercer jurado nos asignó una calificación del 79%, obteniendo como promedio un 73%, finalmente se tuvo un promedio calificado del instrumento de ambas variables del 70% lo cual es considerado una calificación como muy bueno.

- **Confiabilidad**

Para el nivel de confiabilidad del instrumento en estudio se aplicó el Alfa de Cronbach teniendo en consideración la escala de valoración, así se pudo determinar si existía asertividad y precisión; por ello Howell et ál (2022) indica que la confiabilidad corresponde al grado en que el resultado de la medición está libre de errores de medición. En otras palabras, las mediciones repetidas en condiciones constantes deberían ser similares.

Por lo tanto, en el estudio se realizó la confiabilidad aplicando el uso del análisis estadístico mediante el software SPSS versión 25, que fue aplicada a 28 docentes, siendo estos el total de la muestra de la I.E.P. Abraham Lincoln College, considerando también la encuesta piloto, de la cual se obtuvieron los resultados en las siguientes tablas:

Tabla 4 Estadísticos de fiabilidad de Rotación del Personal y Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	32

En el cuadro se presenta el análisis del Alfa de Cronbach que fue ,856 la misma que fue analizado a la encuesta piloto constituida por 8 colaboradores con respecto a las variables de estudio, lo cual significa una confiabilidad muy alta del instrumento para ser aplicado al total de la muestra.

Así mismo, se realizó la prueba de confiabilidad a la primera variable; rotación de personal

Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad de Rotación de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	18

En el cuadro se presenta la confiabilidad de la rotación de personal que fue de ,729 como resultado de la encuesta piloto, demostrando tener un nivel alto para aplicar al total de la muestra.

Seguidamente se realizó el diagnóstico de la confiabilidad de la segunda variable: Cultural organizacional.

Tabla 6 Estadísticos de fiabilidad de Cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	14

En esta parte de la investigación se evidencia la confiabilidad respecto a la segunda variable Cultura organizacional aplicada a la encuesta piloto, el cual arrojó un Alfa de Cronbach de ,791 la misma que indico tener un nivel alto para aplicar al total de la muestra.

3.5. Procedimiento

Para comenzar la investigación fue necesario identificar la problemática de la Institución Educativa Privada Abraham Lincoln College, posteriormente fue escogido el tema de investigación, la cual va a estar constituida por dos variables cualitativas. Seguidamente la tesis mostró los antecedentes a grado internacional, nacional y local. Para seguir con la descripción de la introducción, fueron planteados los problemas; la justificación teórica, práctica, metodológica y social. Posteriormente fue desarrollado el marco teórico donde se va a hacer la indagación de trabajos previos, las diversas teorías y los enfoques conceptuales descritas por diferentes autores. Seguidamente se desarrollará la metodología de estudio que será aplicada durante la realización de este trabajo, para luego dar pase a la recolección de datos que será realizado a través una encuesta aplicada a 28 colaboradores; previo consentimiento del directorio de la entidad, al realizarla se procede a clasificar cada uno de los datos reunidos en un archivo de Microsoft Excel. Finalmente, continuaremos analizando los datos ordenados por el software estadístico SPSS para comparar las hipótesis con el fin de determinar la correlación entre las variables propuestas en nuestra investigación.

3.6. Método de análisis de datos

La base de datos de la encuesta se llevó a cabo por el programa de SPSS.

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Se realizó utilizando herramientas exploratorias que se aplicara a cada variable y dimensión del trabajo de investigación, como resultado se obtuvo gráficos y tablas de frecuencia que fueron generadas por el software SPSS, el cual permitió, obtener resultados estadísticos ingresando los datos, según Adam (2021), la estadística descriptiva se encarga de recolectar, organizar, tabular, presentar y redacta la información, reemplaza o reduce datos resultantes a un pequeño número de valores descriptivos, que pueden ayudar a proporcionar las características principales de los datos observados.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

El análisis utilizado dependió de la prueba de normalidad; donde se seleccionó el criterio estadístico con el que se trabajó, que será obtenido durante el desarrollo de la tesis. Según Pritha (2022), la estadística inferencial son métodos que permiten inducir, la conducta de una población a partir de la muestra estadística. Estudia cómo, a través de la aplicación de dichos métodos sobre los datos de una muestra, se obtiene conclusiones sobre los parámetros de la población de datos, así como el nivel de confianza en los resultados que se extrajeron del estudio.

3.7. Aspectos Éticos

El estudio fue ejecutado en la Institución Abraham Lincoln Collage. Para respaldar esta investigación, se utilizó citas adecuadas de autores, la teoría y antecedentes sobre nuestros títulos seleccionados, conforme a las normas APA preestablecidas. Respetar el reconocimiento y la confianza de la institución en el uso de la información, se utilizó datos reales obtenidos en las encuestas realizadas a los colaboradores, con la máxima confidencialidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 7 Relación entre Rotación del Personal y Cultura Organizacional

		Cultura organizacional			
		Casi siempre	Siempre	Total	
Rotación de Personal	Casi siempre	Recuento	4	7	11
		% del total	14,3%	25,0%	39,3%
	Siempre	Recuento	0	17	17
		% del total	0,0%	60,7%	60,7%
Total		Recuento	4	24	28
		% del total	14,3%	85,7%	100,0%

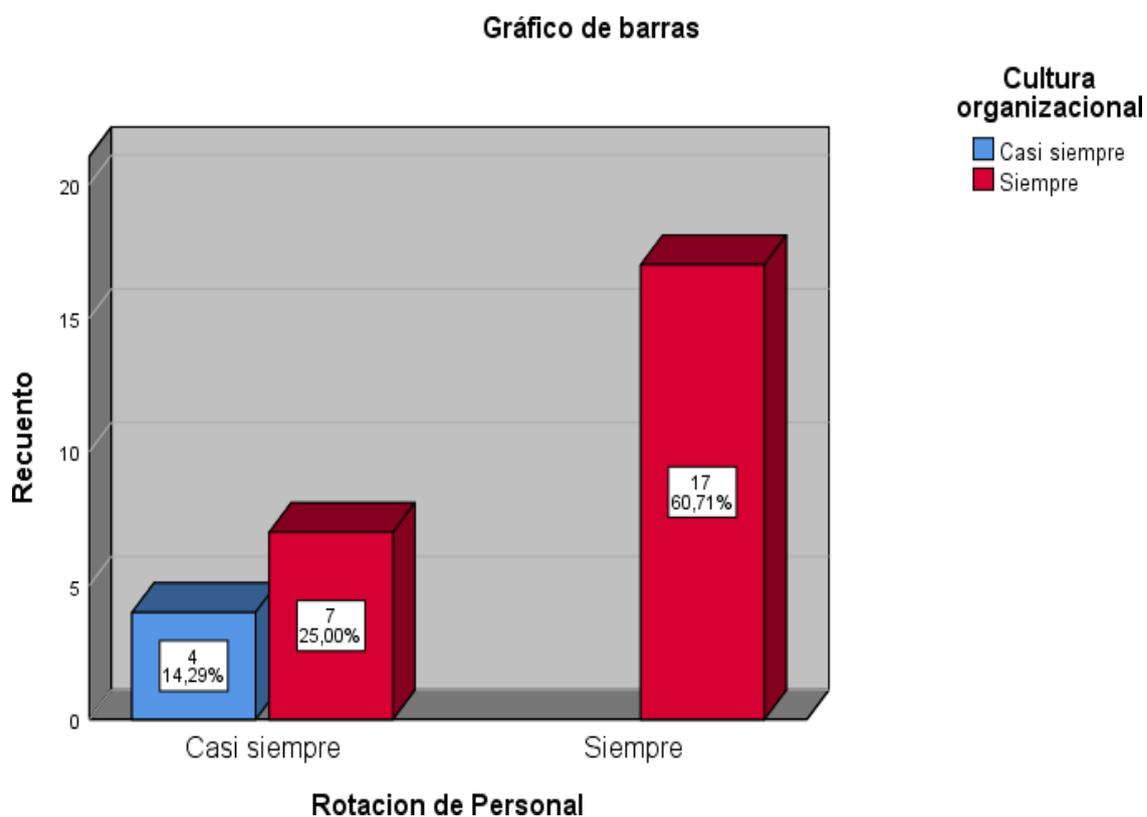


Figura 1 Relación entre rotación de personal y cultura organizacional

Para la tabla 7 y figura 1, se interpreta lo siguiente.

El 39,3% manifiestan que casi siempre se da la rotación de personal, de los cuales el 14,3% manifestó que casi siempre se da la cultura organizacional y el 25,0% manifestó que siempre se da la cultura organizacional.

Del 60,7% manifiestan que la rotación de personal, siempre guarda relación con la cultura organizacional.

En resumen, del 100% de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Abraham Lincoln College, cualquiera sea el nivel de la rotación de personal, el 14.3% manifiesta que casi siempre se da la cultura organizacional y finalmente el 85.7% mencionaron que siempre se da la cultura organizacional.

Tabla 8 Relación entre Proceso de selección y Cultura organizacional

			Cultura organizacional		
			Casi siempre	Siempre	Total
Proceso de selección	Casi siempre	Recuento	3	3	6
		% del total	10,7%	10,7%	21,4%
	Siempre	Recuento	1	21	22
		% del total	3,6%	75,0%	78,6%
Total		Recuento	4	24	28
		% del total	14,3%	85,7%	100,0%

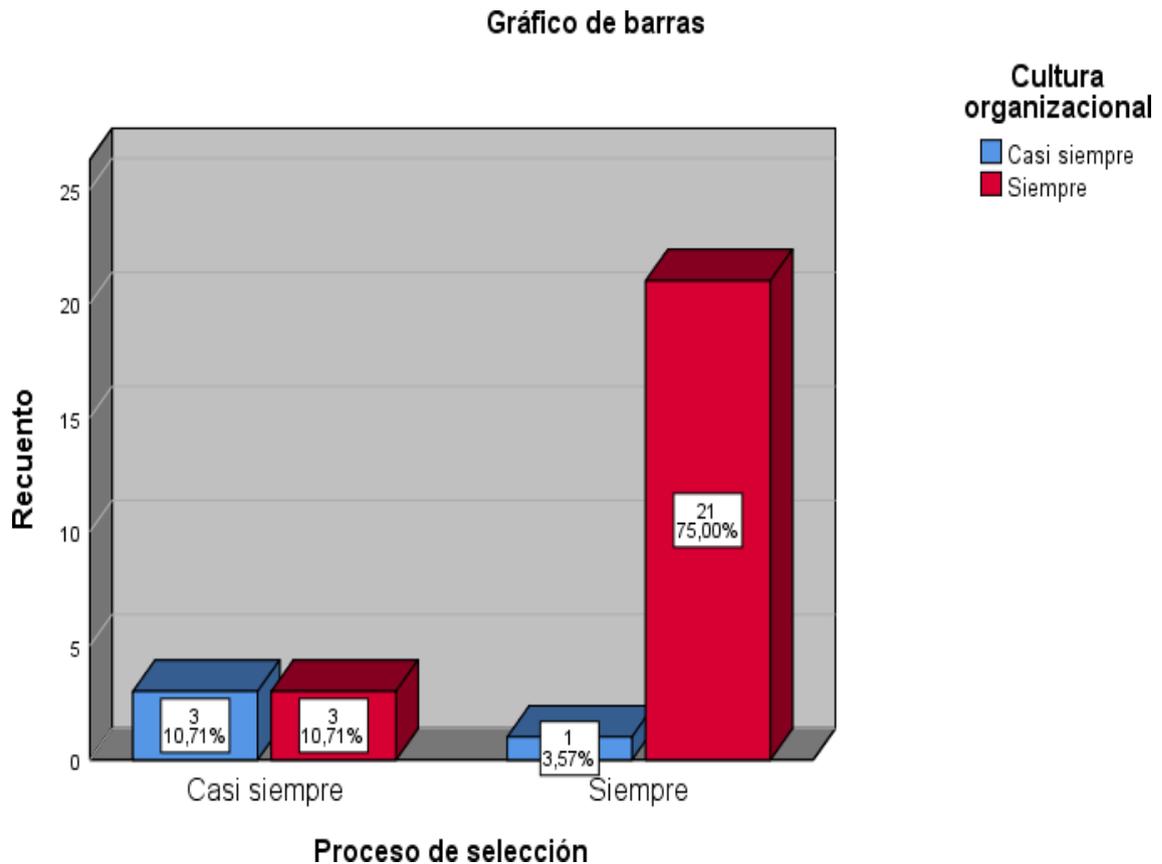


Figura 2 *Relación entre proceso de selección y cultura organizacional*

Para la tabla 8 y figura 2, presentan los siguientes resultados que fueron obtenidos luego de haber aplicado la encuesta:

El 21,4% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se da el proceso de selección, de los cuales el 10,7% manifestó que casi siempre se da la cultura organizacional y el 10,7 indicaron que siempre se da la cultura organizacional.

Del 78,6% manifestaron que siempre se da el proceso de selección. De los cuales 3,6% manifestaron que casi siempre se da la cultura organizacional y el 75,0 indicaron que siempre se da la cultura organizacional.

Finalmente, del 100% de los colaboradores de la Institución Educativa Abraham Lincoln College, cualquiera sea el nivel del proceso de selección, el 14,3% manifestó que casi siempre se da la cultura organizacional y el 85,7% mencionaron que siempre se da la cultura organizacional.

Tabla 9 Relación entre desarrollo profesional y cultura organizacional

			Cultura organizacional		
			Casi siempre	Siempre	Total
Desarrollo profesional	Casi siempre	Recuento	4	8	12
		% del total	14,3%	28,6%	42,9%
	Siempre	Recuento	0	16	16
		% del total	0,0%	57,1%	57,1%
Total	Recuento		4	24	28
	% del total		14,3%	85,7%	100,0%

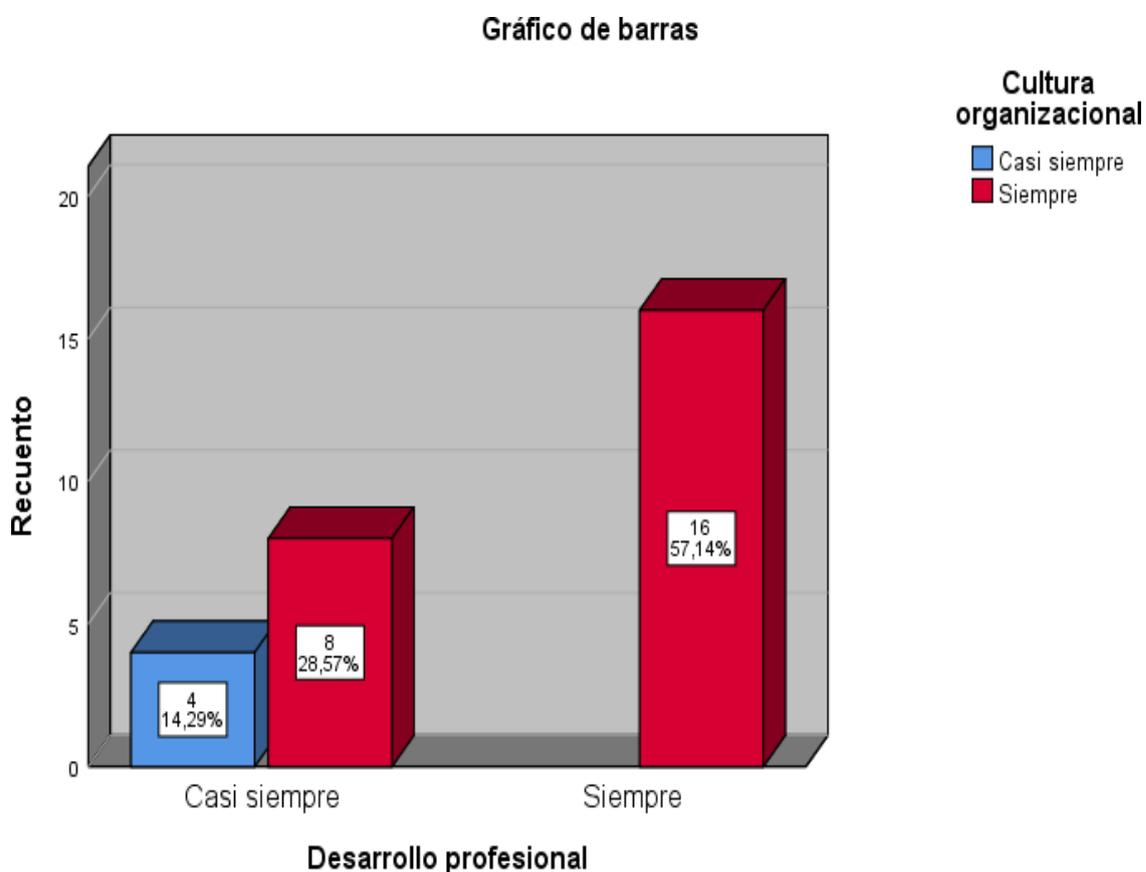


Figura 3 Relación entre desarrollo profesional y cultura organizacional

Para la tabla 9 y figura 3, se interpreta lo siguiente.

El 42,9% de los colaboradores manifestaron que casi siempre se da el desarrollo profesional, de los cuales 14,3% manifestó que casi siempre se da la

cultura organizacional y el 28,6% indicaron que siempre se da la cultura organizacional.

Para finalizar, del 100% de los colaboradores, cualquiera sea el nivel del desarrollo profesional, el 14,3% manifestó que casi siempre se da la cultura organizacional y el 85,7% mencionaron que siempre se da la cultura organizacional.

Tabla 10 Relación entre motivación laboral y cultura organizacional

			Cultura organizacional		
			Casi siempre	Siempre	Total
Motivación laboral	Regularmente	Recuento	1	0	1
		% del total	3,6%	0,0%	3,6%
	Casi siempre	Recuento	2	6	8
		% del total	7,1%	21,4%	28,6%
	Siempre	Recuento	1	18	19
		% del total	3,6%	64,3%	67,9%
Total		Recuento	4	24	28
		% del total	14,3%	85,7%	100,0%

Gráfico de barras

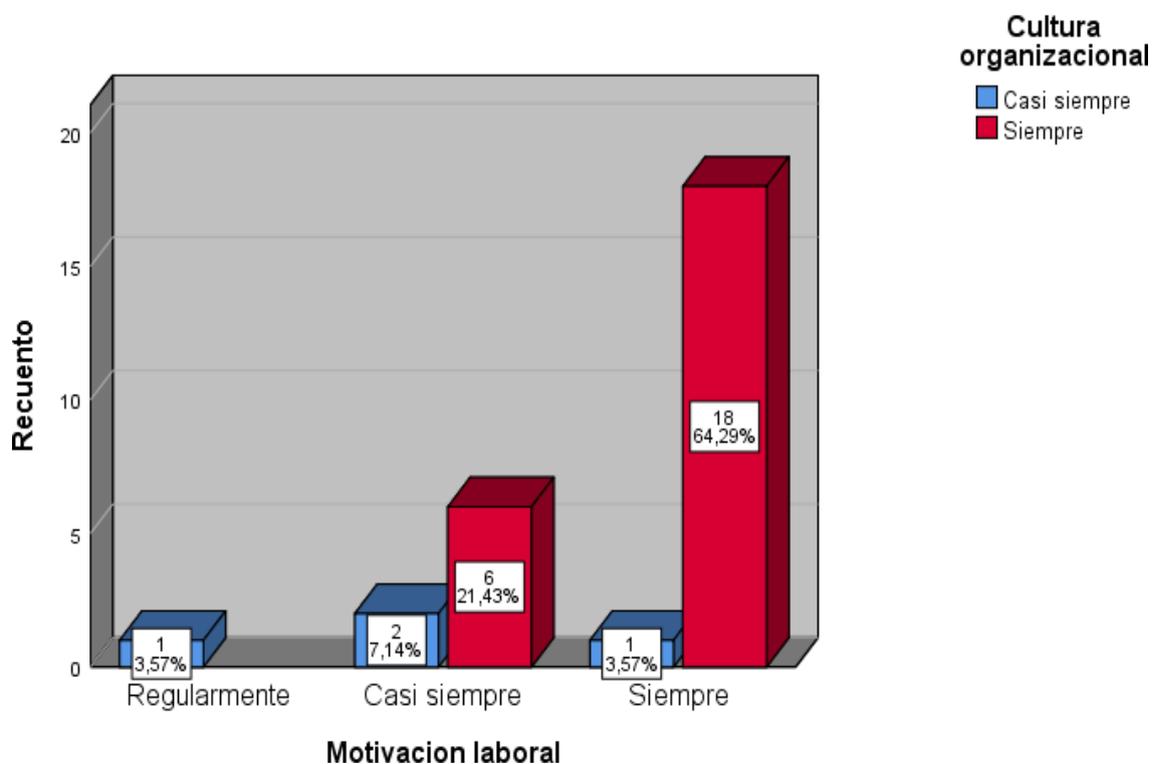


Figura 4 Relación entre motivación laboral y cultura organizacional

Para la tabla 10 y figura 4, se interpreta lo siguiente.

El 3,6% de los colaboradores de la Institución Educativa Abraham Lincoln College manifestaron que regularmente se da la motivación laboral y el 3,6% indicaron que casi siempre se da la cultura organizacional.

Del 28,6% de los encuestados manifestaron que casi siempre se da la motivación laboral, de los cuales el 7,1% manifestó que casi siempre se da la cultura organizacional y el 21,4% mencionaron que siempre se da la cultura organizacional.

Del 67,9% de encuestados manifestaron que siempre se da la motivación laboral, de los cuales el 3,6% manifestaron que casi siempre se da la cultura organizacional y el 64,3% indico que siempre se da la cultura organizacional.

Por lo tanto, el 100% de los colaboradores, cualquiera sea el nivel de la motivación laboral, el 14,3% manifestó que casi siempre se da la cultura organizacional y el 85,7% mencionaron que siempre se da la cultura organizacional.

4.2 Estadística Inferencial

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

- H_0 : La distribución de la muestra es normal
- H_1 : La distribución de la muestra no es normal

Decisión:

Si el valor de sig. es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de sig. es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 11 Prueba de normalidad de Rotación de personal y Cultura organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Rotación de Personal	,392	28	,000	,622	28	,000
Cultura organizacional	,513	28	,000	,419	28	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que la muestra es menor a 50 elementos, se utilizó la estadística de Shapiro-Wilk. Siendo $p = ,000$ menor al nivel de significancia de 0.05, de tal manera, se aceptó la H_1 , lo cual demuestra que no existe una distribución normal; en tal sentido para contrastar la hipótesis se empleó el estadístico de correlación de Rho Spearman.

i. Prueba de hipótesis Prueba

de Hipótesis general

- H_0 : No existe relación entre la Rotación del Personal y la Cultura Organizacional
- H_1 : Existe relación entre la Rotación del Personal y la Cultura Organizacional

Decisión:

Si el valor de sig. es ≥ 0.05 se acepta la H_0

Si el valor de sig. es < 0.05 se rechaza la H_0

Tabla 12 Prueba de contrastación de hipótesis general entre rotación de personal y cultura organizacional

			Rotación de Personal	Cultura organizacional
Rho de Spearman	de Rotación de Personal	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,508**
		N	28	28
	Cultura organizacional	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,508**	1,000
		N	28	28

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

Se puede presentar un valor de significancia de 0,006 siendo < 0.05 . lo cual permitió rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , indicando que existe correlación entre Rotación de personal y Cultura organizacional. Además, se obtuvo un Rho Spearman de ,508 que comparado con la tabla de valoración (Anexo 3) significa una correlación positiva media.

Tabla 13 Prueba de hipótesis correlacional entre proceso de selección y cultura organizacional

			Proceso de selección	Cultura organizacional
Rho de	Proceso de selección	de	Coeficiente de correlación	1,000
			Sig. (bilateral)	,533**
				,003
Spearman		N	28	28
	Cultura organizacional	de	Coeficiente de correlación	,533**
			Sig. (bilateral)	,003
				,003
		N	28	28

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

Se muestra un valor de significancia de 0.003 siendo < 0.05 . que permitió rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , indicando la existencia de la correlación entre Procesos de selección y Cultura organizacional. De igual manera, se obtuvo un Rho Spearman de ,533 que comparado con la tabla de valoración significa una correlación positiva considerable.

Tabla 14 Prueba de hipótesis correlacional entre Desarrollo profesional y Cultura organizacional

			Desarrollo profesional	Cultura organizacional
Rho de	Desarrollo profesional	de	Coeficiente de correlación	1,000
			Sig. (bilateral)	,471*
				,011
Spearman		N	28	28
	Cultura organizacional	de	Coeficiente de correlación	,471*
			Sig. (bilateral)	,011
				,011
		N	28	28

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

Se muestra un valor de significancia de 0.011 siendo < 0.05 que permitió aceptar la H_1 , indicando que existe correlación entre desarrollo profesional y cultura organizacional. También, se obtuvo un Rho Spearman de ,471 al compararlo con la tabla de valoración significa una correlación positiva media.

Tabla 15 Prueba de hipótesis correlacional entre Motivación laboral y Cultura organizacional

			Motivación laboral	Cultura organizacional
Rho de Spear man	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,418*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	28	28
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,418*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	28	28

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

Se presenta un valor de significancia de 0,027 siendo < 0.05 que permite aceptar la Hipótesis Alternativa, indicando que hay correlación entre Motivación laboral y Cultura organizacional. Se obtuvo un Rho Spearman de ,418 que comparado con la tabla de valoración significa una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

Los resultados arrojaron la relación de la rotación de personal y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P Abraham Lincoln College, de tal forma que se compara mediante la discusión con los resultados de otras investigaciones que se consideran como antecedentes en el presente elaborado proyecto de investigación.

Al inicio de la investigación fue planteado el objetivo general, el cual fue explicar la relación entre la rotación de personal y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022. En tanto, la tabla 12 señala un resultado de ,508 evidenciando una relación positiva media (Anexo 3). Lo mencionado demuestra que, en el ejercicio de las funciones, los integrantes denotan que existe un vínculo entre las variables de estudio. Lo mencionado y evidenciado fue comparado con el estudio de Vargas (2018), en su tesis “Cultura Organizacional y rotación de trabajadores en una empresa de entretenimiento y juegos de azar, en el distrito de Los Olivos Lima, 2018”, tuvo como finalidad afirmar el vínculo que existe entre cultura organizacional y rotación de personal en donde se evidenció un resultado de 0.796 señalando una correlación positiva muy fuerte, lo cual indicó que existe relación entre la rotación de personal y la cultura organizacional. Sabiendo que los resultados de los estudios, se asevera que la rotación de personal tiene relación con la cultura organizacional, por otro lado, esta investigación discrepa por tener una correlación positiva media, mientras que la investigación del autor Vargas (2018) obtuvo una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, Para Morales (2020) la rotación de empleados es el desarrollo mediante el cual una empresa sustituye a uno o más colaboradores. El ingreso y salida de empleados no se debe a procesos de salida natural como el retiro por edad avanzada o la muerte.

Para el primer objetivo específico, nos planteamos identificar la relación entre el proceso de selección y cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P Abraham Lincoln College Chincha Alta 2022. En ese sentido, la tabla 13 indica un nivel de correlación positiva considerable (Anexo 3) es decir, un Rho de Spearman de ,533. Esta información fue comparada con la investigación de Huamaní (2019)

en su tesis “La Cultura organizacional y Gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima – 2018”, donde obtuvo como resultado una prueba de RHO= .902, indico una correlación positiva perfecta, concluyendo que el proceso de selección contribuye de manera positiva en la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P Abraham Lincoln College. De acuerdo con los resultados analizados, se confirma la relación entre el proceso de selección y cultura organizacional, por otro lado; esta investigación discrepa por tener una correlación positiva considerable mientras que la investigación del autor Huamaní (2019) obtuvo una correlación positiva perfecta. Además, Según Nicolas (2021), define a la selección de personal como el proceso de selección del aspirante adecuado para un puesto, a través del proceso de entrevistar a los candidatos donde se evalúan sus calificaciones. De esta manera, es posible resaltar si es una buena opción para el trabajo. Convirtiéndose en un activo para la organización. Cada colaborador ayuda a la empresa a lograr sus objetivos.

Del mismo modo fue planteado el objetivo específico número dos, pretendió identificar la relación entre Desarrollo profesional y Cultura organizacional, la tabla 14 refleja una correlación positiva media (Anexo 3), siendo su coeficiente de RHO= .471. Lo que confirma una relación entre el Desarrollo profesional y Cultura organizacional. Comparada con la tesis de De La Torre (2019), “Cultura Organizacional y Desarrollo Profesional en docentes de la Institución Educativa secundaria "Santa Fortunata" distrito Samegua – 2018”, donde se obtuvo un Rho= .831 lo que confirma la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre sus variables que fueron estudiadas. Con los resultados analizados se confirma la relación entre Desarrollo profesional y Cultura organizacional, por otro lado, esta investigación discrepa por tener una correlación positiva media, mientras que la investigación del autor De La Torre (2019) obtuvo una correlación positiva muy fuerte. Según UNEA (2020), el desarrollo o crecimiento profesional es un concepto amplio con muchas ventajas y aspectos. En general, es el proceso mediante el cual las personas desarrollan conocimientos, habilidades y cualidades para hacerlas más competentes y capaces de participar en el mercado profesional. Además, es una filosofía de mejora continua, basada en las necesidades y mejora profesional y del aprendizaje.

En cuanto al objetivo específico número tres, el estudio pretendió identificar la relación entre la Motivación laboral y Cultura organizacional, en la tabla 14 se muestra la correlación positiva media de RHO equivalente a 0,418 (Anexo 3), evidenciando la relación entre la Motivación laboral y Cultura organizacional. Fue comparado con la investigación de Ortiz (2019), “Motivación laboral y cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019”, la investigación concluyó con una correlación positiva media, obteniendo un $RHO = .442$. En vista de lo descrito y evidenciado, el estudio afirmó coincidentemente la relación entre Motivación laboral y Cultura organizacional, debido al resultado en el nivel de correlación de ambos estudios son similares. Asimismo, Según Cherry (2022), determina que la motivación laboral puede entenderse como el resultado de la relación recíproca entre los incentivos que ofrecen los individuos y las organizaciones para crear factores motivacionales y alentar a los empleados a alcanzar sus metas. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través de sus propios esfuerzos para alcanzar los objetivos de la organización adaptados a las necesidades del individuo.

VI. CONCLUSIÓN

Se procede a plantear las siguientes conclusiones acordes a los objetivos establecidos y los resultados obtenidos en el estudio:

Primera. - En cuanto al objetivo general, el valor obtenido de significancia es de 0,006 siendo < 0.05 y se precisa que existe una correlación positiva media ($Rho=0,508$) entre la rotación de personal y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022; por lo cual se concluye que, al trabajar en mejorar la rotación de personal, mejora la cultura organizacional de los colaboradores de la institución.

Segundo. - En el primer objetivo específico, se obtuvo un valor de significancia de 0.003 siendo < 0.05 y se precisa que existe una correlación positiva considerable, siendo su coeficiente de Rho de 0,533 entre el proceso de selección y cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P Abraham Lincoln College Chincha Alta 2022; por lo cual se concluye que el proceso de selección es primordial en las organizaciones, puesto que son el medio para identificar si el postulante se sentirá identificado con la cultura organización que se maneja en la institución.

Tercera. - Para el segundo objetivo específico, se obtuvo un valor de significancia de 0.011 siendo < 0.05 y se precisa que existe una correlación positiva media, siendo su coeficiente de Rho de 0,471 entre el desarrollo profesional y cultura organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Abraham Lincoln College Chincha Alta 2022; por lo cual se concluye que al incentivar a los colaboradores a desarrollarse profesionalmente y ser eficiente es parte de la cultura organización, el cual beneficia a ambas partes tanto a la institución como al colaborador.

Cuarta. – En el tercer objetivo específico, obtuvimos un valor de significancia de 0,027 siendo < 0.05 y se precisa que existe una correlación positiva media de Rho equivalente a 0,418 entre la motivación laboral y cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P Abraham Lincoln College Chincha Alta 2022; por lo cual se concluye que el colaborador al no encontrarse motivado e identificado con la cultura organizacional de la institución no podrá desenvolverse de manera

esperada al momento de ejercer sus labores debido a que existe una relación entre ambas.

VII. RECOMENDACIONES

Se propone las siguientes recomendaciones en referencia a los resultados obtenidos en la investigación:

Primera. - Puesto que se observó una correlación positiva media entre rotación de personal y cultura organizacional, sugerimos a los directivos de la Institución Educativa Privada Abraham Lincoln College, mejorar y controlar la rotación de personal dentro del colegio implementando una estrategia de gestión de personas basada en la motivación y fidelización del equipo fortaleciendo la cultura dentro de la organización e implementando medidas de salario emocional, con ello evitaremos costos en la empresa, no solo económicamente, sino también mejorará la imagen hacia los clientes.

Segunda. - Debido a que existe una correlación positiva considerable entre el proceso de selección y cultura organizacional, se sugiere gestionar eficazmente un proceso de selección de personal adecuado y con criterios propios para el puesto para lograr que el nuevo colaborador se identifique con la cultura organizacional y logre adaptarse. Una mala tarea de selección de recursos humanos hará perder tiempo al área de RR.HH. causando daños económicos a la organización.

Tercera. - Considerando la correlación positiva media entre el desarrollo profesional y cultura organizacional, se sugiere que la empresa sea capaz de ofrecer a sus empleados tareas y planes de capacitación para motivarlos y promoverlos. Si el empleado no está satisfecho, puede buscar otras opciones laborales. El apoyarlos a desarrollarse profesionalmente y ser eficientes en su trabajo es parte de la cultura organización, el cual beneficia a ambas partes tanto a la institución como al colaborador.

Cuarta. – En vista a que existe una correlación positiva media entre la motivación laboral y cultura organizacional, se sugiere a las jefaturas trabajar para incentivar a los colaboradores, la motivación laboral tiene muchos beneficios para la relación entre el empleado y empleador, aumenta su productividad, hace que se sientan comprometidos e identificados con la organización, genera una mayor competitividad en la empresa y mejora la imagen de esta. Si el colaborador no se

siente motivado e identificado con la cultura organizacional de la institución, no podrá desenvolverse de manera esperada al momento de ejercer sus labores debido a que existe una relación entre ambas.

REFERENCIAS

- Adam, H. (03 de August de 2021). Descriptive Statistics . *Corporate Finance & Accounting Financial Analysis* . Obtenido de <https://cutt.ly/0G3mzRY>
- Ann, R. J. (2018). The Correlation Between Job Satisfaction and Turnover Intention in Small Business. *Waldn Universite Scholar Works*, 110.
- Annum, G., De Los Reyes , L., & Hassan, S. (22 de May de 2017). Research instruments for data collection. Obtenido de <https://cutt.ly/9G3mbAw>
- Arias, E. R. (05 de February de 2021). Quantitative Investigation. Obtenido de <https://cutt.ly/5G3mYEH>
- Arrollo Salto, J. E., & Arrollo Salto, I. M. (Diciembre de 2017). Cultura organizacional y su incidencia en la rotación del personal de Dulfafé S.A - Sweet & Coffee en Guayaquil - Ecuador. Guayaquil, Ecuador.
- Barrera Alvarado, G. E., & Villavicencio Bazán , R. (2018). La rotación del personal docente en las instituciones educativas de nivel secundario los olivos 2018. Los olivos, Perú - Lima.
- Beatriz, Z. (2021). ¿Qué es el índice de rotación de personal y cómo se calcula? *ICIMS*.
- Bhat, A. (2020). What is a survey - Definition, templates, methods, characteristics, and examples. *QuestionPro*. Obtenido de <https://cutt.ly/3G3mOOM>
- Bosomtwe, T. E., & Obeng, B. (10 de August de 2018). The Link between Organizational Culture and Turnover Intention among Employees in Ghana. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9.
- Cherry, K. (08 de February de 2022). What Is Motivation? Obtenido de <https://cutt.ly/CG3mA62>
- Cozar Segovia, M. M., Palacios Izaguirre, M., & Ñahuinccopa Sánchez , E. (2017). Estrategia para reducir el índice de rotación de los docentes en la Institución Educativa Privada Jose Carlos Mariategui. Perú.
- Cristina, O. (2020). What is a cross-sectional studie. Obtenido de <https://cutt.ly/4G3mDOj>
- Douglas, D. S. (16 de September de 2021). Do you know the types of organizational culture? Which one would you implement in your organization? *Zendesk*. Obtenido de <https://cutt.ly/uG3mGky>
- Franco Uribe, C. Y., García Salgado, Y. M., Graciano, R. M., & Rojo Ortiz , L. (2020). ¿Cuáles son los factores de la cultura organizacional que influyen en la rotación de personal que se encuentra ubicada en el rango de edad de la generación z ? Medellín, Colombia.

- Gilbonia Loayza, F. A. (2017). Rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, independencia, 2017 . Independencia, Perú - lima.
- Hernández Chávez, J., Hernandez Chávez, G., Burguete García , M., & Aclé Mena , R. (2018). La Rotación de personal y su relación con las prácticas organizacionales en la industria del vestido del estado de Tlaxcala, México. *Revista Internacional Administración & Finanzas- IBFR*, 11.
- Howell, J., Miller, P., Park, H., Sattler, D., Schack, T., Sperry, E., & Widhalm, S. (27 de January de 2022). Reliability and Validity. Obtenido de <https://cutt.ly/tG3mVmu>
- Jacqueline, H. d. (17 de Agosto de 2021). La Validez por Juicio de Expertos en Investigación. *Investigación Olistica*. Obtenido de <https://cutt.ly/kG3mBB3>
- King, W. (28 de October de 2020). How to build a results-oriented culture. *Partnership for Public Service logo*.
- Luis, V. P. (2018). Clima organizacional y su relación con la rotación de personal en una tienda por departamento plaza norte 2017. Lima, Perú.
- Maite, A. (30 de May de 2021). Cross- sectional investigation. Venezuela.
- Mata Solís, L. D. (2019). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. *Investigalia*.
- MBA y Educación Ejecutivas*. (Mayo de 2018). Obtenido de <https://cutt.ly/YG3m0dt>
- Montes Pardo, J. (Febrero de 2018). Cultura organizacional orientada al poder: Ventajas y desventajas. España.
- Morales, F. C. (28 de Marzo de 2020). Rotación de Personal.
- Muthoki Mutua, C., & Theuri Simba, F. (02 de October de 2017). Relationship of organizational culture in employee turnover: a case study of a technical university from mombasa. *The Strategic journal of Business & change management*, 4, 15.
- Nicolas, C. (2021). Staff Selection. <https://cutt.ly/gG3m2SO>
- Ocaña Vargas, S. R. (2021). La rotación del personal y su influencia en el desempeño del colaborador administrativo de la unidad de gestión educativa local-chiclayo, 2019. Pimentel, Perú.
- Peña Rivas, H. (Agosto de 2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. La Libertad, Ecuador.
- Pritha, B. (4 de september de 2022). Inferential statistic. Obtenido de <https://cutt.ly/kG3m3Qb>
- Ramirez Quintero, N., Gómez García , L. M., Guevara Romero, P. A., Merlano Montes, M. A., & Quiroga Ladino , Y. P. (29 de Agosto de 2019). Análisis

sobre la cultura organizacional y su relación con la rotación del personal operativo de la empresa seguridad rodas ltda. Bogota, Colombia .

Rodríguez, D. (20 de september de 2020). What is Applied Research? + [Types, Examples & Method]. <https://cutt.ly/OG3m87m>

Rojas, R. N. (2020). Rotación docente. Santiago, Chile .

Romeros Cantos, J., Gonzáles, F., & Coello Gallardo, I. (MARZO de 2017). Estudio del alto índice de rotación de personal y su incidencia en el ambiente laboral en la planta empacadora cashrimp s.a. guayaquil, ecuador.

Rus Arias, E. (05 de FEBRERO de 2021). Investigación cuantitativa. *Economipedia haciendo fácil la economía*.

Sánchez Chira, P. J. (2020). Análisis de factores que influyen en la rotación del personal de la empresa engineer solution, talara - 2019. Talara, Piura, Perú.

Siddharth, K. (16 de JUNE de 2021). Correlational Research: Definition with Examples. <https://cutt.ly/OG3m87m>

Sordo Isabel, A. (2021). Cultura organizacional: tipos, elementos y ejemplos extraordinarios. *HubSpot*.

UNEA Universidad de Estudios Avanzados . (15 de octubre de 2020). Obtenido de <https://cutt.ly/MG3QoQh>

Vargas Carhuaricra, L. A. (2018). Cultura organizacional y rotación de personal en una empresa de entretenimiento y juegos de azar, en el distrito de los olivos, lima 2018. Perú.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Rotación de Personal	Según Morales (2020), es el desarrollo mediante el cual una empresa sustituye a uno o más colaboradores, y no se debe a procesos de salida natural como el retiro por edad avanzada o la muerte.	La rotación de personal fue medida a través de tres dimensiones, usando como técnica la medición la encuesta y el cuestionario tipo Likert a los colaboradores de la I.E.P Abraham Lincoln	Proceso de Selección	Selección Inicial	1 y 2	Ordinal tipo likert
				Entrevista de Trabajo	3 y 4	
				Selección final	5 y 6	
			Desarrollo Profesional	Mayor nivel de Capacitación	7 y 8	
				Autorrealización y Satisfacción	9 y 10	
				Posibilidad de Ascenso	11 y 12	
			Motivación Laboral	Incentivos	13 y 14	
				Logro de Objetivos	15 y 16	
				Identidad	17 y 18	
Cultura Organizacional	Sordo Isabel (2021) Lo determinar como un conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que respaldan sus acciones así alcanzar los objetivos de sus respectivas entidades.	La Cultura Organizacional fue medida a través de tres dimensiones, usando como técnica la medición la encuesta y el cuestionario tipo Likert a los colaboradores de la I.E.P Abraham Lincoln	Orientada al Poder	Competitividad	19 y 20	Ordinal tipo likert
				Posicionamiento de Mercado	21 y 22	
			Orientada a las Normas	Estabilidad Empresarial	23 y 24	
				Políticas Empresariales	25 y 26	
			Orientada a los Resultados	Eficiencia	27 y 28	
				Logro de Metas	29 y 30	
				Objetivos Estratégicos	31 y 32	

Anexo 02. Escala de valoración de Rho de Spearman

Tabla 16 Rango de decisión del Rho de Spearman

Rango de decisión del Rho de Spearman	
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	-0.01 a -0.10
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta
Correlación positiva perfecta	

Fuente: Tomado de Hernández S. y Fernández C. (2010)

Anexo 03. Escala de Alfa de Cronbach

Tabla 17 Niveles de confiabilidad

Rango	Magnitud
,81 a 1 .00	Muy alta
,61 a 0 .80	Alta
,41 a 0 .60	Moderada
,21 a 0 .40	Baja
,01 a 0 .20	Muy baja

Fuente: Tomado de Luis Bolívar (2002)

Anexo 04. Instrumento de recolección de datos

FICHA DE ENCUESTA

Un grato saludo a cada uno de ustedes, con el presente cuestionario, contribuirán a una investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y cultura organizacional. Toda la información será de carácter confidencial y utilizada solamente con fines investigativos. Tener en cuenta, marcar con un (X) según corresponda los valores del siguiente cuadro:

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

V1. ROTACIÓN DE PERSONAL		OPCIÓN DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿El proceso de selección de personal que desarrolla la empresa es adecuada?					
2	¿La metodología utilizada en el proceso de selección de personal es efectiva?					
3	¿La entrevista de trabajo permite hacer un mejor proceso de selección?					
4	¿La entrevista permite conocer mejor las habilidades del entrevistado?					
5	¿Cree usted que en la selección final del candidato es importante la inteligencia emocional?					
6	¿En la selección final del candidato cree usted que intervienen las personas calificadas?					
7	¿El mayor nivel de capacitación permite un mejor desarrollo profesional?					
8	¿Consideras que tu jefe inmediato les brinda retroalimentación?					
9	¿La autorrealización es una necesidad para el desarrollo profesional?					
10	¿Ha tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?					
11	¿Existen posibilidades de ascenso para un mejor desarrollo profesional?					
12	¿Cree usted que un ascenso en el trabajo determina su rendimiento laboral?					

13	¿La institución promueve y desarrolla incentivos laborales de manera permanente?					
14	¿Está de acuerdo con los incentivos que le brinda la empresa al alcanzar los logros y objetivo establecidos?					
15	¿Está comprometido con el logro de los objetivos de la Institución Educativa desde su inicio hasta el final?					
16	¿Considera usted que la motivación laboral permite alcanzar de manera efectiva los objetivos de la organización?					
17	Cree usted que su identidad logra contribuir con los objetivos de la organización?					
18	¿Se siente usted identificado con la Institución Educativa Privada Abraham Lincoln College?					

V2. CULTURA ORGANIZACIONAL		OPCIÓN DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	¿Cree usted que la competitividad es una herramienta de mejora para la institución educativa?					
20	¿Cree usted que las capacidades y habilidades permiten desarrollar una mejor competitividad a la Institución Educativa?					
21	¿Considera que la estrategia al interior de la Institución Educativa los diferencia en el mercado?					
22	¿Dentro de la Institución Educativa se ha desarrollado con claridad el posicionamiento de mercado?					
23	¿Cree usted que la institución posee una buena estabilidad empresarial?					
24	¿Cree usted que la estabilidad empresarial le permite a la Institución Educativa alcanzar mayor credibilidad?					
25	¿Cree usted que la política organizacional que maneja la Institución Educativa fomenta la cultura organizacional?					
26	¿Cree usted que es una buena política empresarial realizar eventos sociales donde participen todos los trabajadores de la empresa?					

27	¿Cree usted que la eficiencia es parte de la cultura organizacional de la Institución Educativa?					
28	¿Está usted satisfecho (a) con sus resultados en la Institución Educativa?					
29	¿Los miembros de la organización participan solidariamente para lograr las metas?					
30	¿Cree usted que la organización logra sus metas?					
31	¿Las actividades que usted desarrolla contribuye en el logro de la misión y visión de la organización?					
32	¿Los objetivos estratégicos institucionales permiten un mejor desarrollo de la organización?					

Anexo 05. Validación de Instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: CASTILLON DE LA CRUZ, KAROLAY CASTILLON DE LA CRUZ, MARYORITH CRISTEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				65	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				65	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				65	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				65	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				65	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				65	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				65	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				65	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				65	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				65	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					65	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: La rotación de personal

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15			✓		
16			✓		
17			✓		
18			✓		

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

65 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: CASTILLÓN DE LA CRUZ, KAROLAY CASTILLÓN DE LA CRUZ, MARYORITH CRISTE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: La cultura organizacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

79 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante

DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- I.5. Autor del instrumento: CASTILLON DE LA CRUZ, KAROLAY CASTILLON DE LA CRUZ, MARYORITH CRISTEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				75	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				75	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				75	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				75	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: La rotación de personal

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

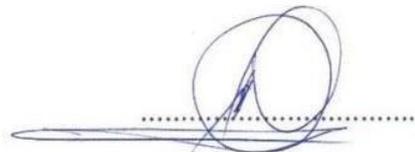
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: **Dr. JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA** _____
- I.2. Cargo e Institución donde labora: **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO** _____
- I.3. Especialidad del experto: **INVESTIGACIÓN** _____
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario** _____
- I.5. Autor del instrumento: **CASTILLON DE LA CRUZ, KAROLAY_ CASTILLON DE LA CRUZ, MARYORITH CRISTE** _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: La cultura organizacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

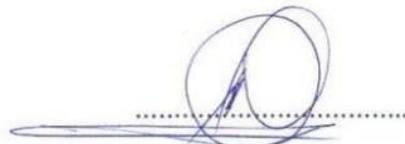
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

79 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante

DNI N° 0814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: CASTILLON DE LA CRUZ, KAROLAY CASTILLON DE LA CRUZ, MARYORITH CRISTEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				61	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				61	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				61	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				61	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				61	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				61	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				61	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				61	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				61	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				61	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					61	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: La rotación de personal

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			
18		✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

61 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 09460324

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: CASTILLON DE LA CRUZ, KAROLAY CASTILLON DE LA CRUZ, MARYORITH CRISTE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado			60		
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.			60		
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación			60		
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora			60		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.			60		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.			60		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación			60		
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.			60		
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento			60		
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.			60		
PROMEDIO DE VALORACIÓN				60		

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: La cultura organizacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

60 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 09460324

Anexo 06. Carta de consentimiento



Institución Educativa Privada
ABRAHAM LINCOLN COLLEGE

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

23 de Enero de 2022

Señores:

Escuela profesional de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Ate

A través del presente, yo Jackelin Del Rosario Junco Quijandria identificado (a) con DNI N° 43761768 representante de la I.E.P. Abraham Lincoln College con el cargo de Directora de la Institución Educativa Privada, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Castillón, De La Cruz, Karolay
- b) Castillón De la Cruz, Maryorith Cristel

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "La Rotación del Personal y la Cultura Organizacional de los Colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chíncha Alta 2022"

Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Jackelin Del Rosario Junco Quijandria
DIRECTORA

¡Buenos Estudiantes, Excelentes Personas!

CALLE PEDRO MORENO N° 444 – Chíncha Alta / Telf. 056-626642

Anexo 07. Aprobación de Turniting

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1837717324&ro=103&u=1088032488&lang=es&is=1

feedback studio Karolay Castillon De La Cruz LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E.P. ABRAHAM LINCOLN COLLEGE, ... /0 13 de 52



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La rotación del personal y la cultura organizacional de los colaboradores de la I.E.P. Abraham Lincoln College, Chincha Alta 2022

AUTORAS:

Castillón De La Cruz, Karolay (orcid.org/0000-0001-6260-2646)

Castillón De La Cruz, Maryorith Cristel (orcid.org/0000-0002-0264-4614)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	13 %
2	hdl.handle.net	2 %
3	Entregado a Universida...	2 %
4	repositorio.unsa.edu.pe	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	repositorio.une.edu.pe	1 %
7	www.theibfr.com	1 %
8	repositorioacademico...	1 %
9	repositorio.unjpsc.edu.pe	1 %
10	alicia.concytec.gob.pe	1 %
11	es.scribd.com	<1 %

Página: 1 de 36 Número de palabras: 8821 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 13°C Soleado 17:04 16/05/2022

Anexo 08. Matriz de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33		
E1	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
E4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E6	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	
E7	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	
E8	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
E9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
E10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
E11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
E12	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
E13	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
E14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E15	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	
E16	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	
E17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	
E18	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	
E19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E20	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	
E21	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	
E22	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
E23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
E24	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
E25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E26	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	
E27	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
E28	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5