

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**“Clima laboral y rotación de personal del Hospital Nuestra
Señora del Rosario, Cajabamba -2021”**

**Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración**

Autor:

Polo Requena Nely Elizabeth

Asesor:

López Morillas Alejandro

Código ORCID:

0000-0003-1263-6865

CAJAMARCA – PERÚ

2021

1. Palabras clave

Tema	Clima laboral, rotación de personal
Especialidad	Administración

Líneas de Investigación

OCDE			
Área	Sub – área	Disciplina	Líneas de investigación
Ciencias sociales	Economía y negocios	Negocios y management	Talento humano

Keywords

Theme	Work climate, staff turnover
Speciality	Administration

Lines of Investigation

Line of Research OCDE			
Area	Sub – area	Discipline	Lines of investigation
Social Sciences	Economy and business	Business and management	Human talent

2. Título

“Clima laboral y rotación de personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba -2021”

3. Resumen

El objetivo de la presente investigación fue describir la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021; El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal, con un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 138 trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario” de Cajabamba, de la que se ha tomado una muestra representativa según un muestreo probabilístico simple de 59 trabajadores. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario a los trabajadores que nos permitió evaluar el clima laboral y su relación con la rotación de personal.

Se encontró como resultado general, que existe relación significativa entre el clima laboral y la rotación de personal, con un nivel de significancia de 0,000 menor al 5%($p < 0,05$), en consecuencia, se acepta la hipótesis de estado de acuerdo al Coeficiente de correlación de Rho Spearman.

4. Abstract

The objective of this research is to describe the relationship between the work environment and staff turnover in the workers of the Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021; The type of research: descriptive correlational, with a non-experimental design, cross-sectional, with a quantitative approach. The population was made up of 138 workers from the Hospital Nuestra Señora del Rosario” in Cajabamba, from which a representative sample was taken according to a simple probability sample of 59 workers. The survey was used as a technique and the questionnaire was applied to the workers as an instrument, which allowed us to evaluate the work environment and its relationship with staff turnover.

It was found as a general result, according to the Rho Spearman correlation coefficient (0.431), with a level of significance lower than 5% ($p < 0.05$), that between the variable Work Climate and Personnel Turnover there is a significant relationship between the Workers at the Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba - 2021. Testing the hypothesis: There is a significant relationship between the work environment and staff turnover at the Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

Índice

1.	Palabras clave	I
2.	Título.....	II
3.	Resumen	III
4.	Abstract	IV
6.	Metodología.....	18
6.1.	Tipo y diseño de investigación	18
6.2.	Población y muestra	18
6.3.	Técnicas e instrumentos de investigación	21
6.4.	Procesamiento análisis de la información.....	21
7.	Resultados.....	23
7.1.	Descripción de los Resultados.....	23
7.2.	Caracterización de las Variables.....	27
7.3.	Prueba de Normalidad	31
8.	Análisis y discusión.....	41
9.	Conclusiones y recomendaciones.....	46
10.	Agradecimiento	49
11.	Referencias bibliográficas	49
12.	Anexos y apéndices	53
	Anexo 1.....	53
	Anexo 2.....	55
	Anexo 3. Cuestionario	55
	Anexo 4.....	62
	Anexo 5.....	63

Índice de Tablas y Figuras

Tabla 01: Nivel de Clima Laboral.	2423
Tabla 02: Nivel de las dimensiones del Clima Laboral.	25
Tabla 03: Nivel de Rotación de Personal.....	2625
Tabla 04: Nivel de las dimensiones de la Rotación de Personal.	27
Tabla 05: Caracterización del Clima Laboral.	2827
Tabla 06: Caracterización de la Rotación de personal.....	290
Tabla 07: Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov para las variables y dimensiones de Clima Laboral y Rotación de Personal	3231
Tabla 08: Nivel de Rotación de Personal.....	3332
Tabla 09: Correlación de Trabajo con la Rotación de Personal.	3433
Tabla 10: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	345
Tabla 11: La Motivación y la Rotación de personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.	3635
Tabla 12: Correlación de la Motivación con la Rotación de personal.....	3736
Tabla 13: El Comportamiento y la Rotación de Personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021	37
Tabla 14: Correlación del Comportamiento con la Rotación de Personal.....	39
Tabla 15: El Clima Laboral y la Rotación de Personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.	¡Error! Marcador no definido.0
Tabla 16: Correlación del Clima Laboral y la Rotación de Personal.....	¡Error! Marcador no definido.

Introducción

Constituyen partes muy importantes de la introducción de la presente investigación los antecedentes y la fundamentación científica, que se describe a continuación.

En los antecedentes internacionales se han tomado los estudios de:

Sarmiento & Toores (2017), en su estudio, llegaron a la conclusión, que el clima organizacional si influye en el incremento de la rotación de personal en una empresa, además, se verifica la existencia de una relación muy tensa entre los jefes y sus colaboradores y que determina en gran medida la rotación de personal, también se determinó que existe un liderazgo autoritario que determina el distanciamiento y que provoca la desvinculación del personal de la empresa. Indican, además, que el clima tenso se deriva en gran parte a la presión que se somete a los trabajadores en la búsqueda de lograr las metas mensuales de ventas y la carga excesiva de trabajo que se asigna a cada uno de los colaboradores. Los colaboradores no se sienten motivados debido a bajas bonificaciones por las metas logradas y no se observan oportunidades de desarrollo.

Macario (2018) en su estudio, concluyó: que uno de los principales indicadores de la rotación de personal lo constituye la seguridad laboral, la rotación de personal, que integre la rotación interna y la oportunidad de crecimiento, existe una relación positiva entre el clima laboral y la organización, dándose también en esta relación positiva en las dimensiones cohesión y cohesión, en cambio no sucede lo mismo con la presión y reconocimiento donde los trabajadores no son favorecidos. Quedó establecido que el plan de negocios es muy significativo para la organización y para lograr que los colaboradores se sientan identificados en las dimensiones: organización, satisfacción y conocimiento. En lo concerniente al reconocimiento y desarrollo profesional se encontró descontento en los colaboradores, la rotación interna es desfavorable, en consecuencia, es muy significativo para la empresa desarrollar técnicas o herramientas que busquen la satisfacción del cliente interno.

Santillán (2017), en su investigación concluyó: que las relaciones entre los individuos que componen la empresa son muy complejos, puesto que los vínculos laborales activan el entorno, por lo tanto, la empresa se ve afectada directamente en cuanto a sus resultados, por lo que considera importante realizar adecuadamente el diagnóstico con el fin de tener un mejor manejo de personal y lograr los objetivos propuestos. Se logró determinar que existe mayor influencia de las dimensiones liderazgo y estilos de dirección sobre la rotación de personal. Indica, además, que la rotación de personal tiene una buena relación con el clima laboral en la empresa. También señala, que la forma de liderazgo determinante una alta rotación.

Castillo & Sabando (2018), en su investigación, obtuvo como resultado que existe una buena relación entre las variables rotación de personal y productividad, a pesar de su baja incidencia entre las mismas, especulándose que la baja productividad pueda deberse a otras causas. Fue muy importante la información dada por las teorías y el marco conceptual, por su contribución en la determinación de dicha relación.

Perdomo (2020), en su investigación concluyó, que el clima laboral determina la existencia de una alta rotación de personal, se halló también la presencia de un inadecuado clima laboral que conlleva al incremento de la rotación de personal donde se tiene como factores influyentes la comunicación, la remuneración, los reconocimientos, la retroalimentación, el liderazgo, la satisfacción laboral, sistema de reclutamiento, capacitaciones y el desenvolvimiento de los recursos humanos.

Portillo, Morales & Ibarvo (2016), en su estudio desarrollado en la Ciudad de Chihuahua- Yucatán – Mérida – México, concluyeron: que hay una buena relación que va hacia lo significativo entre el clima laboral y la rotación de personal y que influye en la rotación de personal derivado de un deficiente clima laboral, por lo tanto, hay que tomar acciones para mejorar este clima y evitar de este modo que los trabajadores salgan de la empresa y vayan a otra, para ello, es importante contar con los perfiles que deben tener cada uno de los trabajadores de la empresa, los mismos que deben aplicarse para la selección de personal y así tenerlos contentos y con muchas ganas de hacer su trabajo y que se sientan con un buen grado de seguridad en lo que se refiere

a su continuidad evitando realizar gastos que significan llevar adelante estos procesos que representaría un ahorro de esfuerzo y dinero a las empresas.

Cabrera, Lezama & Rivera (2015), en su tesis, concluyeron: que la productividad se ve afectada debido a la rotación de personal, la empresa no logra controlar este fenómeno teniendo retraso debido a ésta rotación, evidenciándose un serio problema causada por la rotación de personal en la compañía, indicando a que es fácil reponer el personal, pero que a su vez este nuevo personal debe adaptarse al trabajo del grupo, trayendo consigo pérdidas en la productividad y eficiencia de la empresa.

Es de mucha importancia tomar como referentes los estudios realizados en nuestro país, por lo que pasamos a ver ver los antecedentes nacionales.

Gamarra (2018), en su investigación llegó a la conclusión: que existe una mediana influencia de los factores laborales en la rotación de personal y que ninguna de las dimensiones alcanzó excelentes niveles, muy por el contrario, se encontraron niveles inadecuados y sobretodo regulares. Encontrándose que las relaciones interpersonales entre trabajadores no es a esperada, que el sistema laboral y las normas a cumplir no son claras, falta afecto en el trato y la comunicación en general que los lleva a bajos niveles de logro y sometimiento a sus jefes, los colaboradores no se sienten motivados, notándose falta de compromiso con los objetivos de la empresa, los directivos no prestan apoyo a los trabajadores, siendo demasiado lentos los procesos que no beneficia a la empresa ni mucho menos a los trabajadores que optan por retirarse aun sin beneficios de sus trabajo, por lo que se hace necesario, atender éstas necesidades con suma urgencia y muy en especial lo referido a mejoras salariales y laborales.

Alhuay (2019), en su tesis, concluyó: que hay una relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal, lo que significa que si se tiene mejoras a nivel laboral está influye en la rotación de personal, esta relación significativa también se expresa entre las dimensiones de ambas categorías como comunicación y rotación de personal, conflicto y cooperación, seguridad y rotación, innovación y rotación. que mejorando sustantivamente una también mejora la otra.

Chávez & Flores (2016), en su estudio, concluyeron: existe una relación importante o significativa entre las variables clima laboral y rotación de personal, que se ve influida por la inadecuada selección de personal que a falta de un periodo de adecuación e inducción que en donde se desarrolla la rotación generando las renunciaciones de muchos trabajadores en pleno periodo de prueba, con el agravante que son los empleados menos remunerados de la empresa. El personal estable se siente desmotivado, la comunicación con sus superiores es mala, no se les ofrece implementación sobre sus funciones, no hay capacitaciones lo que determina la fuga de talentos que van en busca de mejores oportunidades de crecimiento y desarrollo, en desmedro de la empresa que se ve mermada en cuanto a su rentabilidad. Los bajos sueldos que perciben los trabajadores los llevan a rotar, en busca de mejoras salariales y beneficios sociales.

Malaga, Vargas & Meza (2017), en su estudio, llegaron a la conclusión: que no hay relación entre clima laboral y rotación de personal, la rotación de personal se debe a otros factores relacionados a los clientes de la entidad bancaria. Consideran importante capacitar permanentemente a su personal y muy en especial a los recepcionistas ya que su trabajo es bajo una alta presión de los clientes en busca de un buen servicio lo que afecta su estado emocional que los lleva a solicitar rotación de cargo en la empresa bancaria.

Fernández (2020), en su investigación, llegó a la siguiente conclusión: no es importante relacionar las variables clima laboral y rotación de personal puesto que no existe relación entre ellas que los factores que consideró la empresa resultaron carentes de importancia para la prevención y gestión de los niveles de rotación, por consiguiente, una modelación estructural (SEM) no resulta importante para determinar a relación entre Clima laboral e intención de rotación, determinándose que no existe relación entre estas variables en la empresa. Sugiere el uso de una herramienta confiable que pueda medir las relaciones.

Falcón (2017), en su tesis, llegó a la conclusión: que hay una relación significativa entre la variable clima laboral y la variable rotación de personal, que incide de manera importante en el equipo administrativo. Asimismo, se encontró

relación significativa entre las dimensiones trabajo, motivación y comportamiento al relacionarlas con la variable rotación de personal.

Castillo (2017), en su investigación concluyó: que solo algunas dimensiones del clima laboral tienen una relación significativa como recompensa, conflictos y ambiente, en cambio la identidad, responsabilidad, cooperación, relaciones y estándares del clima laboral no guardan relación con la rotación de personal, pero en general guardan una estrecha relación entre sí.

Herrera & Aguilar (2014), en su llegaron a la siguiente conclusión: se tomó como base el estudio bibliográfico del autor Rensis Likert, quien propone las siguientes dimensiones de la variable Clima laboral: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad y remuneración que son las que guardan relación significativa con la variable rotación de personal. sin embargo, las dimensiones del Clima laboral donde se encontró una escasa relación son; Conflictos, estructura, recompensa y desafío. se determinó, que las dimensiones del clima laboral que determinaron mayor rotación de personal fueron: Conflictos, estructura, recompensa y desafío.

Es de mucha importancia en una investigación contar con la fundamentación científica que están relacionadas a las teorías, ahora veremos las teorías que sustentan la variable Clima Laboral:

Existen diversos enfoques que hablan sobre clima laboral: así se tiene a Brunet (1999), quien manifiesta el comportamiento del personal administrativo influye en el de los trabajadores, existiendo una relación de dependencia, por consiguiente, se primaría la percepción de las condiciones que se desarrolla la organización.

Según Likert (1961), existen tres categorías que marcan una organización y que determinan la manera como lo ven sus colaboradores. Así se tiene: las Categorías Casuales, denominadas también, variables independientes, que son las que determinan el norte a seguir. Las Variables intermediadas que estiman la organización interna, donde se consideran aspectos importantes como: rendimiento, motivación, decisiones y la misma comunicación que están intrínsecamente unidos en una organización y Las

Variables finales que constituyen el efecto de la incidencia de las variables señaladas. Considerando la gran importancia de dichas variables para alcanzar mejores logros en una empresa en lo referido a la productividad, obtención de beneficios o quizá pérdidas. En fin, son las variables que determinan la percepción del clima laboral por los trabajadores de una empresa.

Por su parte, Colbs (1998) indica algunas teorías referidas al clima laboral entre las que se menciona referimos: Teoría Estructuralista, que considera que el clima laboral está determinado por los objetivos que se persigue lograr, el ambiente de trabajo, la forma de organización, tamaño de la empresa, la manera como se delega funciones, estructura, nivel de jerarquía de autoridades, tipo de liderazgo, la tecnología que se hace uso, la manera como se regula el comportamiento de sus colaboradores, las relaciones con otras empresas del mismo y otros rubros afines; Sociopolítica y crítica, incluye a todos los colaboradores y busca una buena relación de convivencia entre los miembros de la empresa, creando un clima apropiado para el ejercicio de las acciones propias de la organización.

También McGregor (1960), considera que las teorías del clima laboral son: La Teoría X: incluye aquí a cierto tipo de trabajadores que por su comportamiento se los define como personas pesimistas, muy rígidos y que son muy difíciles de tomar control sobre ellos, son personas con pocas ambiciones, no desean asumir responsabilidades, decir se muestran esquivos, requieren siempre de un guía, de personal que los juzgue, los presione y por lo general acompañan sus deseos de ser atendidos con mejores remuneraciones, siempre quieren estar subordinado no tiene independencia. Frente a ello surge la Teoría Y: donde un empleado se convierte en un verdadero colaborador y se siente parte importante de la empresa, se muestra con mucho optimismo, perseverancia, es activo, muestra disposición al cambio y sobretodo disfruta mucho de su trabajo.

Resulta muy gravitante el estudio de las teorías relacionadas al clima laboral y a la rotación de personal esto hará que una organización en sus diferentes niveles de liderazgo tome en cuenta a fin de optimizar su trabajo y evitar gastos que muchas veces resultan innecesarios y hacer de la rotación de personal una oportunidad de crecimiento

o desarrollo personal en bien de la empresa, para ello se tiene una fórmula matemática que permite establecer en porcentajes el índice de rotación de personal, El cálculo se establece determinando el número de trabajadores que ingresan y salen de la empresa, en relación con el número total promedio de personal de la organización, en cierto período de tiempo. De donde:

A: Número de personas contratadas durante un período de tiempo específico

D: Personas desvinculadas durante el mismo período.

F1: Número de trabajadores al inicio del período considerado

F2: Número de trabajadores al final del período (Castillo, 2006, pág. 69)

$$IRP = \frac{\frac{A+D}{2} * 100}{\frac{F_1+F_2}{2}}$$

Ilustración 1: *Rotación de personal*

Fuente: Castillo (2006)

Cabe señalar que También existe motivos para que se produzca una rotación de personal, tomando en cuenta muchas veces cuando se incrementa la rotación de personal en un periodo relativamente corto de tiempo, que perjudica a una empresa, como los retiros frecuentes de su centro de trabajo o abandono de cargo, la contratación de personal nuevo que requiere de un periodo de inducción y adaptación a un sistema nuevo de trabajo.

Respecto a la justificación, mencionamos la justificación científica y social.

El aporte científico, es de mucha importancia, puesto que el estudio de investigación ha demostrado la relación entre las variables “Clima Laboral y “Rotación de personal”, cuyos resultados en contextos normales se trabajaría sin ninguna restricción, sin embargo la crisis sanitaria mundial por la Covid 19 afecta la vida de las personas y por lo tanto, constituye una de las limitaciones que afectan sin duda el desarrollo y las conclusiones de la presente investigación, por lo que, de manera creativa hemos hecho frente a esta nueva circunstancia, que nos llevó a nuevos resultados, otros conocimientos, otras medidas, que son de mucha utilidad para estudios desarrollados en contextos semejantes de salud pública.

El beneficio social es muy importante, pues comprende a una población de 138 trabajadores del hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba, que en definitiva se fueron beneficiados con el desarrollo de la presente investigación.

Nos planteamos responder a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021?

A continuación, se señala la conceptualización y operacionalización de variables: describiendo las respectivas definiciones conceptuales y operacionales.

Bordas (2016), define al clima laboral, como el contexto en el cual se desarrolla el trabajo donde se observa un conjunto de aspectos concretos y abstractos que se hallan permanente mente en una empresa y que inciden en el comportamiento de sus integrantes y en su propio desempeño.

En consecuencia, el clima laboral se define de manera operacional, como un grupo de cualidades, atributos o propiedades que se encuentran de manera constante en un lugar de trabajo y que se pueden observar o son sensibilizadas por los trabajadores de una empresa u organización y son determinantes en su comportamiento.

La definición conceptual de rotación de personal, según Chiavenato, 2009, es el cambio de sección o puesto dentro de una organización de los trabajadores o también entre los que ingresan o salen.

Como definición operacional se tiene que la rotación de personal, es el proceso mediante el cual una organización intercambia de funciones entre uno o más empleados, que se da de manera natural, sino por intereses de la empresa por dinamizar y lograr mayor eficacia y eficiencia de sus colaboradores, para lograr mejores resultados o beneficios.

Según, Chiavenato (2001), las dimensiones del Clima Laboral son: El trabajo entendida también como jornada de trabajo, que lo constituyen la jornada laboral de los colaboradores expresada en horas de trabajo diario, semanal o mensual. con el fin

de satisfacer el contrato colectivo. además, están sujetos al cumplimiento de determinados horarios que deben cumplirse obligatoriamente. Se tiene como indicadores: los empleados, con cuyo nombre se los llama a las personas que trabajan en una empresa o institución. Suele llamarse recursos humanos, colaboradores, trabajadores, empleados, capital humano, como se los llame determina la importancia que da la organización a sus empleados.

Otro indicador lo constituyen los horarios de trabajo, es la manera como se distribuye el tiempo de trabajo en una organización con respeto irrestricto de las normas legales establecidas para este fin. y el respeto a la dignidad humana. (Gallagher y Connelly, 2008).

También la eficiencia es otro indicador, está referida a la mejor manera de realizar las acciones a fin de garantizar la optimización de los recursos humanos y estratégicos los mismos que se deben a métodos y procedimientos tomados en cuenta, es decir optimizar los recursos. (Chiavenato, 2011).

La motivación es otra dimensión, que según, Bordas (2016), dice que: es un estado de ánimo determinado por la percepción que los trabajadores tienen de su empresa, que les sirve como un compromiso para mejorar su desempeño, para lograr una buena producción que beneficia tanto a trabajadores como a la empresa. Sus indicadores son: El desempeño, que está determinado por el conjunto de actitudes y aptitudes que se puede ver en un trabajador, es decir verificar el compromiso que se tiene con el crecimiento y desarrollo de una empresa. (Chiavenato, 2000); La producción que está determinada por las acciones de índole económico de una empresa y tiene la finalidad de brindar un buen servicio o un buen producto. (Cuatrecasas, 2011)

Otra dimensión, es el Comportamiento, Chiavenato (2011), sostiene que está determinado por la manera como un colaborador está motivado ya sea en la parte afectiva, económica, social, su participación y sobretodo la satisfacción de sus propias necesidades humanas. Tiene como indicadores: la satisfacción que es la manera como se relaciona su estado de carencia con los recursos con los que cuenta. (Rice, Gentile & McFarlin, 1991); Las necesidades Basicas como los de la alimentación, descanso, tomar aire, que se vinculan a la supervivencia individual. (Chiavenato, 2011); Las

necesidades secundarias, que se relacionan con el crecimiento personal como la educación, el conocimiento, el trabajo, su cumplimiento está ligado al deseo de cada uno (Chiavenato, 2011)

También la variable rotación de personal se estima mediante dimensiones y son las siguientes:

Dimensión Tareas, según Sánchez, Herrero y Hortigüela (2013), son las funciones, parte o actividades específicas que se le asigna a cada integrante de una empresa para lograr el objetivo general de la empresa está sujeto al contrato social y las leyes vigentes y tiene como principio la responsabilidad. “Tiene como indicadores:

- a. El Trabajo, que son las designaciones de una parte de un todo, determinado por el cumplimiento de una parte específica de un trabajo determinado cuyo principio es la especialización para lograr la eficiencia. (Sánchez, Herrero y Hortigüela 2013).
- b. Autoridad y responsabilidad, que es la capacidad de hacerse respetar y se la asocia a la responsabilidad en el cumplimiento de las tareas encomendadas. (Sánchez, Herrero y Hortigüela, 2013).
- c. Unidad de dirección, Se busca el objetivo común, es decir va de las partes al todo. (Sánchez, Herrero y Hortigüela, 2013)

Dimensión Ambiente, es el contexto que rodea a una organización; es un todo, del cual se dispone para su utilización en bien de una organización (Chiavenato, 2009). Tiene como indicadores:

- a. General, conformado por factores económicos, tecnológicos, sociales, culturales, demográficos que tiene influencia una organización. (Chiavenato, 2001).
- b. Cercano, es el que se halla disponible de manera próxima e inmediata como los materiales, sistema financiero, trabajo, clientes, proveedores, etc. (Chiavenato, 2001)

Dimensión Ausentismo, es cuando un trabajador se retira o sale de su trabajo, pueden ser tardanzas, inasistencias, faltas de un trabajador a su centro de labores sea

por motivos que fuera, esto no permite lograr eficientemente un objetivo. (Chiavenato, 2009). Presenta como indicadores:

- a. Puesto, son las obligaciones propias de un empleado y que lo diferencia de otro, es la posición de cada uno dentro de la organización, está determinado por el nivel de jerarquía en el organigrama institucional. (Chiavenato, 2011).
- b. Inasistencia o retardo, cuando un empleado no asiste o llega tarde a su puesto de trabajo retardando o rompiendo el equilibrio en el desarrollo de actividades de una empresa, lo que se evidencia aún más en personas que tienen a su cargo partes vitales de la obtención de un bien o servicio, generando graves consecuencias para la empresa. (Chiavenato, 2011).

A continuación, se presenta la Matriz de Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
CLIMA LABORAL	El clima laboral es el contexto en el cual se desarrolla el trabajo donde se observa un conjunto de aspectos concretos y abstractos que se hallan permanentemente en una empresa y que inciden en el comportamiento de sus integrantes y en su propio desempeño. (Bordas, 2016)	El Clima Laboral es el grupo de cualidades, atributos o propiedades que se encuentran de manera constante en un lugar de trabajo y que se pueden observar o son sensibilizadas por los trabajadores de una empresa u organización y son	TRABAJO Lo constituyen la jornada laboral de los colaboradores expresada en horas de trabajo diario, semanal o mensual. con el fin de satisfacer el contrato colectivo. además, están sujetos al cumplimiento de determinados horarios que deben cumplirse obligatoriamente. (Chiavenato, 2001).	Empleados	1, 2
				Horarios	3
				Eficiencia	4. 5

		determinantes en su comportamiento.	MOTIVACIÓN Es un estado de ánimo determinado por la percepción que los trabajadores tienen de su empresa, que les sirve como un compromiso para mejorar su desempeño, para lograr una buena producción que beneficia tanto a trabajadores como a la empresa. (Chiavenato, 2009).	Desempeño	6, 7
				Producción	8, 9
				Satisfacción	
				Necesidades primarias	
			COMPORTAMIENTO Está determinado por la manera como un		

			colaborador está motivado ya sea en la parte afectiva, económica, social, su participación y sobretodo la satisfacción de sus propias necesidades humanas. (Chiavenato, 2009).	Necesidades secundarias	14
				Medición	15
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Es el cambio de sección o puesto dentro de una organización de	La rotación de personal, es el proceso mediante el cual una organización intercambia de funciones entre uno o	TAREAS Son las funciones, parte o actividades específicas que se le asigna a cada integrante de una empresa para	División de trabajo	16, 17
				Autoridad y responsabilidad	18 y 19

ROTACIÓN DE PERSONAL	los trabajadores o también entre los que ingresan o salen. (Chiavenato, 2009).	más empleados, que se da de manera natural, sino por intereses de la empresa por dinamizar y lograr mayor eficacia y eficiencia de sus colaboradores, para lograr mejores resultados o beneficios.	lograr el objetivo general de la empresa está sujeto al contrato social y las leyes vigentes y tiene como principio la responsabilidad (Sánchez, Herrero y Hortigüela, 2013)	Unidad de dirección	20 y 21
			AMBIENTE Es el contexto que rodea a una organización; es un todo, del cual se dispone para su utilización en bien de una organización (Chiavenato, 2009).	General	22, 23
				Cercano	24, 25
			AUSENTISMO	Puesto	26, 27

			Es cuando un trabajador se retira o sale de su trabajo, pueden ser tardanzas, inasistencias, faltas de un trabajador a su centro de labores sea por motivos que fuera, esto no permite lograr eficientemente un objetivo. (Chiavenato, 2009).	Inasistencias o retardo	28, 29
				Medición	30

Como hipótesis alternativa se ha planteado la siguiente:

H₁: Existe relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

Como hipótesis nula se ha planteado la siguiente:

H₀: No existe relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

Se ha planteado demostrar las siguientes hipótesis específicas:

1. Existe relación significativa entre el trabajo y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.
2. Existe relación significativa entre la dimensión motivación y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.
3. Existe relación significativa entre el comportamiento y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.

Como Objetivo general: “Describir la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021”

Como objetivos específicos se han planteado los siguientes:

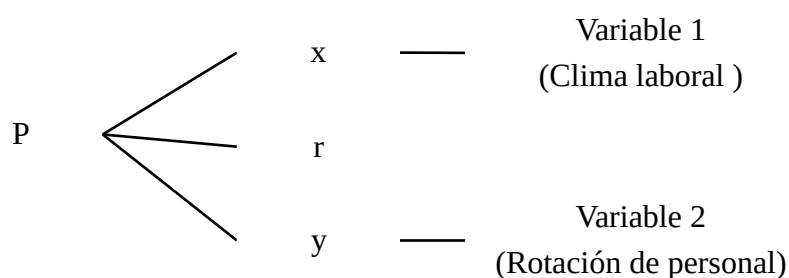
1. Determinar el nivel de clima laboral que se da en el personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba- 2021.
2. Establecer el nivel de rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba- 2021.
3. Indicar relación entre el trabajo y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.
4. Determinar la relación entre la motivación y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba -2021.
5. Identificar la relación entre el comportamiento y la rotación de personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

6. Metodología

6.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación que se realizó es de tipo Descriptivo – Correlacional, puesto que tuvo como finalidad determinar el grado de relación o asociación existente entre las dos variables. Del mismo modo este tipo de estudios tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre los dos conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

En tal sentido el presente trabajo de investigación, por sus propósitos, es una investigación de tipo descriptivo – correlacional de corte correlacional y enfoque cuantitativo.



Dónde:

P = Población

X = Variable 1 Clima Laboral

Y = Variable 2 Rotación de Personal

r = Relación entre las dos variables.

Se consideró este diseño ya que es requerible comparar la relación que tienen dos variables como X y Y que se pueden obtener de una población.

6.2 Población y muestra

Población

Según Tamayo (2012), señala que la población es el universo general de un fenómeno de estudio, focaliza la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un

conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

La presente investigación, se consideró como población al personal administrativo y parte de personal asistencial, conformado un total de 138 trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

Muestra

Según el Diccionario de la Lengua Española (RAE 2001), considera que la muestra es una “parte o porción extraída de un conjunto por métodos que permiten considerarla como representativa de él”.

Considerando esta definición se concluye que una muestra es una parte del todo, es decir del universo o población y que es tomada en cuenta para el desarrollo de una investigación por ser representativa por su relevancia y tipicidad.

La muestra seleccionada para el presente trabajo de investigación ha sido seleccionada mediante la Ecuación de Muestreo Probabilístico Simple:

Ecuación:

$$n = \frac{z^2(p.q) N}{d^2 (N - 1) + z^2(p.q)}$$

Donde:

N: Población = 138

Z: Nivel de Confianza = 95% = (1.96)

p: probabilidad de éxito = 0,5

q: Probabilidad de fracaso = 0,5

d: Margen de error = 0.05

Reemplazando se tiene:

$$M = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(138)}{0.05^2 (138 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

Entonces se tiene: $n_1 = 101$

Fórmula de muestra

$$n_2 = \frac{n_1}{1 + (n_1/N)}$$

Reemplazando:

$$\begin{aligned} n^2 &= \frac{102}{1 + (102/138)} \\ n^2 &= 58.69 \\ \mathbf{n^2} &= \mathbf{59} \end{aligned}$$

Entonces: $M = 59$

La muestra para la presente investigación estuvo conformada por 59 personas que laboran en las diferentes áreas y personal asistencial del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, donde se detalla:

Área	N° de personal
Administración	1
Recursos Humanos	5
Estadística	6
Coordinación	5
Contabilidad	4
Logística	5
Farmacia	2

SIS	5
Secretaría	2
Asistenciales	22
Limpieza y Seguridad	2
TOTAL	59

Fuente: Elaboración propia

6.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario

Se entiende por técnica de investigación, al procedimiento o forma particular de obtener datos o información. (Arias, 2012)

Encuesta

Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular. (Arias, 2012) La Encuesta

En esta investigación, se aplicó una encuesta a los 59 trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

Cuestionario

Se define como un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones con el objetivo de recopilar información de un encuestado. Éstas son típicamente una mezcla de preguntas cerradas y abiertas. Ésta herramienta se utiliza con fines de investigación que pueden ser tanto cualitativas como cuantitativas. Como instrumento de recolección de datos para la presente investigación utilizaremos el cuestionario.

El cuestionario fue validado mediante el juicio favorable de 3 expertos, luego se realizó la prueba de confiabilidad.

6.4 Procesamiento análisis de la información

Y en el caso de la estadística inferencial se aplicó la técnica de estadística de Rho Spearman debido que en la prueba de normalidad de los datos no presentan normalidad, en consecuencia, se aplicó la estadística no paramétrica.

7 Resultados

7.1 Descripción de los Resultados

Tabla 01:

Nivel de Clima Laboral de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba – 2021.

Clima Laboral	Escala	N°	%
Bajo	42 - 50	19	32.2
Medio	51 - 55	30	50.8
Alto	56 - 62	10	16.9
Total		59	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba - 2021.

Interpretación

En la Tabla 01 se aprecia que el 32.2% de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba perciben que el Clima Laboral con un nivel bajo, el 50.8% perciben un nivel medio, en tanto que el 16,9% percibe un nivel alto, Determinándose que el Clima Laboral de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba, es de nivel medio.

Tabla 02:

Nivel de las dimensiones del Clima Laboral de los trabajadores del Hospital
Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba – 2021

Nivel	Trabajo		Motivación		Comportamiento	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	26	44.1%	23	39.0%	15	25.5
Medio	17	28.8%	32	54.2%	32	54.2
Alto	16	27.1%	4	6.8%	12	20.3
Total	59	100%	59	100%	59	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba - 2021.

Interpretación

En la Tabla 02 se aprecia que las dimensiones del Clima Laboral, por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. presentan un nivel variado, es así, que las dimensiones de Motivación y comportamiento, se encuentran en un nivel medio, del 54,2% Cada una, en cambio el trabajo está en un nivel bajo con un 41.1. Determinándose que el Clima Laboral está en un nivel medio bajo.

Tabla 03:

Nivel de Rotación de Personal de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba – 2021

Rotación de Personal	Escala	Nº	%
Bajo	37 - 47	18	30.5
Medio	48 - 53	26	44.1
Alto	54 - 61	15	25.4
Total		59	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba - 2021.

Interpretación

En la Tabla 03, se aprecia que el 30,5% percibe un nivel bajo, en tanto que, el 44,1% de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, percibe un nivel medio de Rotación de personal y el 25.4% perciben un nivel alto. Determinándose que la Rotación de Personal de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba, es de nivel medio.

Tabla 04:

Nivel de las dimensiones de la Rotación de Personal de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba – 2021

Nivel	Tareas		Ambiente		Ausentismo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	20	39.9%	23	39.0%	13	22.0%
Medio	27	45.8%	22	37.3%	31	52.5%
Alto	12	20.3%	14	23.7%	15	25.4%
Total	59	100%	59	100%	59	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba - 2021.

Interpretación

En la Tabla 04, se aprecia que las dimensiones de la Rotación de Personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba – 2021, presentan un nivel variado, es así, que las dimensiones Tareas y Ausentismo presentan un nivel de percepción medio de 45.8% y 52.5% respectivamente. En cuanto a la dimensión Ambiente ofrece una percepción de nivel bajo, con un 39.0%. Determinándose que la Rotación de personal es un nivel medio bajo.

7.2 Caracterización de las Variables

Tabla 05

Caracterización del Clima Laboral del personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba -2021.

Factores/Variables		Clima Laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	6	10.2	19	32.2	4	6.8	29	49.2
	Femenino	13	22.0	11	18.6	6	16.2	30	50.8
Edad	18-25	3	51.1	6	10.2	2	3.4	22	37.3
	26-36	6	10.2	13	22.0	3	5.1	22	37.3
	37-46	8	13.6	7	11.9	2	3.4	17	28.8
	Más de 46	2	3.4	4	6.8	3	5.1	9	15.3
	Soltero(a)	11	18.6	24	40.7	5	8.5	40	67.8
Estado Civil	Casado(a)	8	13.6	6	10.2	4	6.8	18	30.5
	Viudo(a)	0	0.0	0	0.0	1	1.7	1	1.7
	Divorciado(a)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Instrucción	Secundaria	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Profesional Técnico	10	16.9	17	28.8	4	6.8	31	52.5
	Superior Universitaria	9	15.3	13	22.0	6	10.2	28	47.5
	Posgrado	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Antigüedad	1-5	9	15.3	13	22.0	6	10.2	28	47.5
	6-10	8	13.6	10	16.9	0	0.0	18	30.5
	11-15	0	0.0	4	6.8	2	3.4	6	10.2
	16-20	2	3.4	3	5.1	0	0.0	5	8.5
	21-25	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	De 26 a más	0	0.0	0	0.0	2	3.4	2	3.4

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba - 2021

Interpretación

En la Tabla 05, se puede observar que del total de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba – 2021 se tiene que el (49%) son de sexo masculino y el (51%) de sexo femenino, donde más de la mitad de los de sexo masculino perciben un nivel medio de Clima Laboral y los de sexo femenino los 2/3 perciben un clima laboral bajo; en cuanto a la edad se puede apreciar la mayoría de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba – 2021 están en los intervalos (18– 25) y (26-36) con el 37,3% cada uno de los cuales más de la mitad perciben niveles bajo y medio respectivamente de clima laboral; en lo referido al estado civil de 67.8% son solteros y más de la mitad perciben un nivel medio de clima laboral; en relación al Grado de Instrucción la mayoría refiere que son Profesionales Técnicos con un 52.5% y con Educación Superior Universitaria el 47.5% y más de la mitad perciben un nivel medio de clima laboral; finalmente, en lo concerniente a la antigüedad de trabajo en el Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba, la mayoría tiene entre (1 -5) años de antigüedad con el 47.5%, donde un poco menos de la mitad percibe un nivel medio en el clima laboral.

Tabla 06

Caracterización de la Rotación de Personal de Personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba -2021.

Factores/Variables		Rotación de personal						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	0	0.0	15	51.7	14	48.3	29	49.0
	Femenino	0	0.0	19	63.3	11	36.7	30	51.0
Edad	18-25	0	0.0	6	54.5	5	45.5	11	18.6
	26-36	0	0.0	14	63.6	8	36.4	22	37.3
	37-46	0	0.0	8	47.1	9	52.9	17	28.8
	Más de 46	0	0.0	6	66.7	3	33.3	9	15.3
	Soltero(a)	12	20.3	18	35.5	10	16.9	40	67.8
Estado Civil	Casado(a)	5	8.5	8	13.6	5	8.5	18	30.5
	Viudo(a)	1	1.7	0	0.0	0	0.0	1	1.7
	Divorciado(a)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Instrucción	Secundaria	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Profesional Técnico	8	13.6	14	23.7	9	15.3	31	52.5
	Superior Universitaria	10	16.9	12	20.3	6	10.3	28	47.5
	Posgrado	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Antigüedad	1-5	10	16.9	12	20.3	6	10.2	28	47.5
	6-10	4	6.8	8	13.6	6	10.2	18	30.5
	11-15	1	1.7	4	6.8	1	1.7	6	10.2
	16-20	2	3.4	2	3.4	1	1.7	5	8.5
	21-25	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	De 26 a más	1	1.7	0	0.0	1	1.7	2	3.4

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba - 2021

Interpretación

En la Tabla 06, se puede observar que del total de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba – 2021 se tiene que el (49%) son de sexo masculino y el (51%) de sexo femenino, y perciben un nivel medio de Rotación de Personal; en cuanto a la edad se puede apreciar la mayoría de trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba – 2021 están en los intervalos (26 – 36) con el 37,3% y (37-46) con un 28.8%, y que perciben un nivel medio medio y alto de Rotación de Personal, respectivamente; en lo referido al estado civil de 59 personas que constituye el 100% de la muestra, 40 que representa al 67.8% son solteros y casados solo se tiene 18 que es el 30,5%, y perciben un nivel medio de Rotación de Personal; en lo relación al Grado de Instrucción la mayoría refiere que son Profesionales Técnicos con un 52.5% y un poco más de la mitad perciben un nivel medio de Rotación de Personal con un 23,7% y con Educación Superior Universitaria el 47.5% y perciben un nivel medio de Rotación de Personal con el 20,3%; finalmente, en lo concerniente a la antigüedad de trabajo en el Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba, la mayoría tiene entre (1 -5) años de antigüedad, con el 47.5% y poco menos de la mitad perciben un nivel medio de Rotación de Personal.

7.3 Prueba de Normalidad

Tabla 07

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov del Clima Laboral y Rotación de Personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba - 2021

Pruebas de normalidad			
Variables/Dimensiones	Kolgomorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	0.136	59	0.008
Trabajo	0.144	59	0.004
Motivación	0.136	59	0.008
Comportamiento	0.122	59	0.029
Rotación de Personal	0.194	59	0.000
Tareas	0.172	59	0.000
Ambiente	0.161	59	0.001
Ausentismo	0.200	59	0.000

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba, 2021

Interpretación:

En la Tabla 7 se aprecia que la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (Prueba de bondad de ajuste) para pruebas mayores a 50, que prueba la normalidad de los datos de las variables de estudio, donde se observa que los niveles de significancia para las variables clima organizacional y desempeño laboral son menores al 5% ($q < 0.05$), probándose que los datos no se distribuyen de manera normal, por lo que al correlacionar el clima organizacional y/o dimensiones con el desempeño laboral es preciso aplicar la prueba no paramétrica de Correlación de Rho Spearman para establecer la correlación entre las variables de estudio.

7.4 Contrastación de Hipótesis

7.4.1 Prueba de Hipótesis Específicas

Prueba de Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el trabajo y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.

H0: No existe relación significativa entre el trabajo y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.

Tabla 08

El Trabajo y la Rotación de Personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.

Nivel de Trabajo	Nivel de Rotación de Personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	12	20.3	9	13.3	5	8.5	26	44.1
Medio	3	5.1	10	16.9	4	6.8	17	28.8
Bajo	3	5.1	7	11.9	6	10.2	16	27.1
Total	18	30.5	26	44.1	15	25.4	59	100.0

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba, 2021

Interpretación

En la tabla 8, se aprecia que más de la cuarta parte de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, (20.3%), perciben el Trabajo en un nivel bajo y, además también brindan un nivel medio de Rotación de Personal. De igual modo, más de la mitad de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021 (16,9%), percibe el Trabajo como un nivel medio

y al mismo tiempo la Rotación de Personal que brindan tiene el mismo nivel.

Tabla 09

Correlación del Trabajo con la Rotación de Personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

		Trabajo	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Trabajo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,267*
	Rotación de Personal	N	59
		Coefficiente de correlación	,267*
		Sig. (bilateral)	.041
		N	59

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba, 2021

Interpretación

En la tabla 09, se puede observar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.267 (según tabla 10, presenta una correlación positiva baja), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se asegura que el Trabajo se relaciona significativamente con la Rotación de Personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, aceptándose de esta manera la hipótesis de estudio.

Tabla 10

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Prueba de Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación significativa entre la dimensión motivación y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión motivación y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.

Tabla 11

Nivel de Motivación y la Rotación de Personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

Nivel de Motivación	Nivel de Rotación de Personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	9	15.3	12	20.3	2	3.4	23	39.0
Medio	9	15.3	14	23.7	9	15.3	32	54.2
Bajo	0	0.0	0	0.0	4	6.8	4	6.8
Total	18	30.5	26	44.1	15	25.4	59	100.0

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba, 2021.

Interpretación

En la tabla 11, se aprecia que más de la cuarta parte de los trabajadores del hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, (23.7%), perciben la Motivación con un nivel medio y, además también brindan un nivel medio de Rotación de Personal. De igual modo, un poco más de la quinta parte de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, (21.0%), percibe la motivación como un nivel medio y al mismo tiempo la Rotación de Personal.

Tabla 12

Correlación de la Motivación con la Rotación de Personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

		Motivación	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,383**
		N	59
	Rotación de Personal	Coefficiente de correlación	,383**
		Sig. (bilateral)	.003
		N	59

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba, 2021

Interpretación

En la tabla 12, se puede observar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.383 (según la tabla 10 presenta una correlación positiva moderada), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se asegura que Motivación se relaciona significativamente con la Rotación de Personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, aceptándose de esta manera la hipótesis de estudio.

Prueba de Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación significativa entre el comportamiento y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.

H0: No existe relación significativa entre el comportamiento y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021.

Tabla 13

El Comportamiento y la Rotación de Personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

Nivel de Comportamiento	Nivel de Rotación de Personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	9	15.3	4	6.8	2	3.4	15	25.4
Medio	6	10.2	20	33.9	6	10.2	32	54.2
Bajo	3	5.1	2	3.4	7	11.9	12	20.3
Total	18	30.5	26	44.1	15	25.4	59	100.0

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba, 2021.

Interpretación

En la tabla 13, se aprecia que la cuarta parte de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, (39.9%), perciben el Comportamiento como un nivel medio y, además también brindan un nivel medio a la Rotación de personal. De igual modo, un poco más de la quinta parte de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, (39.9%), percibe el

Comportamiento como un nivel medio y al mismo tiempo la Rotación de personal que brindan tiene el mismo nivel.

Tabla 14

Correlación del Comportamiento con la Rotación de Personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

		Comportamiento	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1	,365**
	Sig. (bilateral)		.004
	N	59	59
	Coeficiente de correlación	,365**	1
	Sig. (bilateral)	.004	
	N	59	59

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba, 2021

Interpretación

En la tabla 14, se puede observar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.365 (según la tabla 10 presenta una correlación positiva moderada), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo cual quiere decir que el Comportamiento se relaciona significativamente con la Rotación de Personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario 2021, aceptándose de esta manera la hipótesis de estudio.

7.4.2 Prueba de Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

H0: El No existe relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

Tabla 15

El Clima Laboral y la Rotación de Personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

Nivel de Clima Laboral	Nivel de Rotación de Personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	11	18.6	8	13.6	0	0.0	19	32.3
Medio	4	6.8	16	27.1	10	16.9	30	50.8
Bajo	3	5.1	2	3.4	5	8.5	10	16.9
Total	18	30.5	26	44.1	15	25.4	59	100.0

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba, 2021.

Interpretación

En la tabla 15, se aprecia que un tercio de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, (27.1%), perciben el Clima Laboral como un nivel medio y, además también brindan un nivel medio de Rotación Laboral. De igual modo, un poco más de un tercio de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, (27.1%), percibe el Clima Laboral como un nivel Medio y al mismo tiempo la Rotación de Personal que brindan tiene el mismo nivel.

Tabla 16

Correlación del Clima Laboral con la Rotación de Personal brindada por los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.

		Clima Laboral	Rotación de Personal
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,431**
		N	.001
	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	59
		Sig. (bilateral)	,431**
		N	1.000

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Cajabamba, 2021

Interpretación

En la tabla 16, se puede observar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.431 (según la tabla 10 presenta una correlación positiva moderada), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se asegura que la variable Clima Laboral se relaciona significativamente con la Rotación de Personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba, Cajamarca 2021. aceptándose de esta manera la hipótesis de estudio.

8. Análisis y discusión

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de clima laboral del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba- 2021.

El resultado que corresponde al Clima Laboral de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021, según tabla 1, la mayoría de trabajadores perciben un nivel medio de Clima Laboral, con el (50.8%) y a la vez, este resultado obtenido coincide con las dimensiones Motivación y Comportamiento que también presentan un nivel medio de (54.2%), cada una, que es el mejor nivel alcanzado por las dimensiones de Clima Laboral. Cuyo resultado también se relaciona, con el estudio de Chávez & Flores (2016), existe una relación importante o significativa entre las variables clima laboral y rotación de personal, que se ve influida por la inadecuada selección de personal que a falta de un periodo de adecuación e inducción que en donde se desarrolla la rotación generando las renuncias de muchos trabajadores en pleno periodo de prueba, con el agravante que son los empleados menos remunerados de la empresa. Cabe mencionar a Bordas (2016), como el contexto en el cual se desarrolla el trabajo donde se observa un conjunto de aspectos concretos y abstractos que se hallan permanente mente en una empresa y que inciden en el comportamiento de sus integrantes y en su propio desempeño. La experiencia señala que efectivamente, un buen clima laboral ayudará a una mejora en la institución ya que los trabajadores tendrán una mayor satisfacción en su labor.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de rotación del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba- 2021.

El resultado relacionado a la variable Rotación de Personal de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, se encuentra en la Tabla 3, donde se observa que los trabajadores perciben un nivel de rotación en su mayoría, un nivel medio con un (44.1%) y un nivel bajo de 30.5%, Donde se determinó que la Rotación de Personal de los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba, es de nivel medio. Asimismo, estos resultados coinciden con los obtenidos por las dimensiones Tareas y Ausentismo quienes registran niveles de (45.8%) y (52.5%), en el nivel medio; en el nivel bajo de (39.9%) y (22%) respectivamente. por

lo que se determina que la rotación de personal se halla en un nivel medio yendo hacia abajo, puesto que la dimensión Ambiente presenta un nivel bajo de (39%). Estos resultados coinciden con el estudio de Santillán (2017), quien concluye que las relaciones entre los individuos que componen la empresa son muy complejas, puesto que los vínculos laborales activan el entorno, por lo tanto, la empresa se ve afectada directamente en cuanto a sus resultados, por lo que considera importante realizar adecuadamente el diagnóstico con el fin de tener un mejor manejo de personal y lograr los objetivos propuestos. En la misma dirección, Macario (2018), concluyó: que uno de los principales indicadores de la rotación de personal lo constituye la seguridad laboral, la rotación de personal, que integre la rotación interna y la oportunidad de crecimiento, existe una relación positiva entre el clima laboral y la organización, dándose también en esta relación positiva en las dimensiones cohesión y cohesión, en cambio no sucede lo mismo con la presión y reconocimiento donde los trabajadores no son favorecidos. También se hará mención a Chiavenato (2009), quien sostiene que la rotación de personal es el cambio de sección o puesto dentro de una organización de los trabajadores o también entre los que ingresan o salen. La experiencia indica que, la rotación de personal ayuda a las empresas a que los trabajadores vayan desenvolviéndose y tener más conocimiento en cada puesto debido a una rotación de cada personal.

Objetivo Específico 3: Especificar la relación entre la dimensión trabajo y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021

En la tabla 9, se puede observar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman = (0.267), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se asegura, que el Trabajo se relaciona significativamente con la Rotación de Personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, donde se acepta la hipótesis de estudio. asimismo, queda demostrado el objetivo: Determinar el nivel de clima laboral que se da en el personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba- 2021. Indicando que existe relación significativa entre la dimensión Trabajo y la variable Rotación de Personal. Estos resultados se relacionan con la

investigación hecha por, Gamarra (2018), que concluye, que existe una mediana influencia de los factores laborales en la rotación de personal y que ninguna de las dimensiones alcanzó excelentes niveles, muy por el contrario, se encontraron niveles inadecuados y sobretodo regulares. Del mismo modo estos resultados guardan relación con la tesis de Castillo & Sabando (2018), quienes manifiestan que existe una buena relación entre las variables rotación de personal y productividad, a pesar de su baja incidencia entre las mismas, especulándose que la baja productividad pueda deberse a otras causas. Fue muy importante la información dada por las teorías y el marco conceptual, por su contribución en la determinación de dicha relación. Según la experiencia demuestra que el trabajo es uno de los factores que influyen en forma más directa a una rotación de personal, es por ello que ayudará a que los colaboradores tengan una rotación en beneficio personal y empresarial.

Objetivo Específico 4: Establecer la relación entre la motivación y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba - 2021.

En la tabla 12, se puede observar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.383) (según la tabla 10 presenta una correlación positiva moderada), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se asegura que Motivación se relaciona significativamente con la Rotación de Personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021, aceptándose de esta manera la hipótesis de estudio, asegurando que la Dimensión Motivación del Clima Laboral se relaciona de manera significativa con la variable Rotación de Personal en los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021. quedando demostrado el objetivo: Determinar la relación entre la motivación y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021. Determinando que, existe una relación significativa entre la Dimensión Motivación y la Variable Rotación de Personal. Los resultados guardan relación con el estudio de Alhuay (2019), que hay una relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal, lo que significa que si se tiene mejoras a nivel laboral está influye en la rotación de personal, esta relación significativa también se expresa entre las dimensiones de ambas

categorías como comunicación y rotación de personal, conflicto y cooperación, seguridad y rotación, innovación y rotación. que mejorando sustantivamente una también mejora la otra. En el mismo sentido, Falcón (2017), quien manifiesta que hay una relación significativa entre la variable clima laboral y la variable rotación de personal, que incide de manera importante en el equipo administrativo. Asimismo, se encontró relación significativa entre las dimensiones trabajo, motivación y comportamiento al relacionarlas con la variable rotación de personal. La experiencia se expresa que al haber una buena motivación los trabajadores se desempeñarán mejor en su trabajo la cual dará beneficio a la empresa.

Objetivo Específico 5: Demostrar la relación entre el comportamiento y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba - 2021.

En la tabla 14, se puede observar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.365 (según la tabla 10 presenta una correlación positiva moderada), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo cual quiere decir que el Comportamiento se relaciona significativamente con la Rotación de Personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario 2021, aceptándose de esta manera la hipótesis de estudio. Del mismo modo, queda demostrado el objetivo: Identificar la relación entre el comportamiento y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021. Indicando que, existe una relación significativa entre la Dimensión Comportamiento y la Variable Rotación de Personal. Que tiene relación con los estudios de: Sarmiento & Torres (2017), quien en sus conclusiones establece: que el clima organizacional si influye en el incremento de la rotación de personal en una empresa, además, se verifica la existencia de una relación muy tensa entre los jefes y sus colaboradores y que determina en gran medida la rotación de personal, también se determinó que existe un liderazgo autoritario que determina el distanciamiento y que provoca la desvinculación del personal de la empresa. Indican, además, que el clima tenso se deriva en gran parte a la presión que se somete a los trabajadores en la búsqueda de lograr las metas mensuales de ventas y la carga excesiva de trabajo que se asigna a cada uno de los colaboradores. Los colaboradores no se sienten motivados

debido a bajas bonificaciones por las metas logradas y no se observan oportunidades de desarrollo. La experiencia se expresa que si las empresas logran entender el comportamiento del personal les será de más beneficio ya que por intermedio de ello podrán mantener el dialogo y saber sus reacciones de cada uno.

Objetivo General: “Describir la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021”

En la tabla16, se puede observar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.431 (según la tabla 10 presenta una correlación positiva moderada), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se asegura que la variable Clima Laboral se relaciona significativamente con la Rotación de Personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021. Aceptándose de esta manera la hipótesis de estudio.: además, queda logrado el Objetivo General: Describir la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021. Los resultados guardan relación con los estudios de: Portillo, Morales & Ibarvo (2016), quienes concluyeron: que hay una buena relación que va hacia lo significativo entre el clima laboral y la rotación de personal y que influye en la rotación de personal derivado de un deficiente clima laboral, por lo tanto, hay que tomar acciones para mejorar este clima y evitar de este modo que los trabajadores salgan de la empresa y vayan a otra, para ello, es importante contar con los perfiles que deben tener cada uno de los trabajadores de la empresa, los mismos que deben aplicarse para la selección de personal y así tenerlos contentos y con muchas ganas de hacer su trabajo y que se sientan con un buen grado de seguridad en lo que se refiere a su continuidad evitando realizar gastos que significan llevar adelante estos procesos que representaría un ahorro de esfuerzo y dinero a las empresas.

9. Conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

Primera: Se logró describir el nivel de clima laboral en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021, encontrándose que tiene un nivel medio con un (50.8%), en cuanto a la percepción que tienen los trabajadores sobre el clima laboral, se encontró también que el 51% de la muestra son de sexo femenino y califican el nivel del clima laboral como bajo con un 22%, son de sexo masculino el 49% y sostienen en un 32.2% un nivel medio de clima laboral. La mayor parte de trabajadores de la muestra se encuentran entre los intervalos (18– 25) y (26-36) con el 37,3% cada uno de los cuales más de la mitad perciben niveles bajo y medio respectivamente de clima laboral. El (67.8%) son solteros y solo el (30,5%) son casados; La mayor parte de trabajadores tienen estudios como profesionales técnicos en un (52,5%) y tienen estudios Superiores universitarios el (47.5%); en cuanto al tiempo de servicio, se concentran entre los rangos de (1 a 5 años) con un (47.5%) y en el rango (6 a 10 años) en un (30.5%), donde un poco menos de la mitad percibe un nivel medio en el clima laboral.

Segunda: Se describió también la percepción de los trabajadores sobre el nivel de Rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021, donde se observó que los trabajadores perciben un nivel medio en cuanto a la rotación de personal donde el (44.1%), así lo indican. gracias a la baremación de la caracterización de variables se determinó las características de la muestra. Determinándose un nivel medio de Rotación de Personal.

Tercera: Se Indicó que existe relación significativa entre la dimensión Trabajo y la variable Rotación de Personal, según el Coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.267), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021. Indica que existe una correlación significativa en un nivel 0,05 (bilateral).

Cuarta: Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión motivación y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de

Cajabamba – 2021, de acuerdo al Coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.383), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$). En consecuencia, es una correlación significativa en el nivel de 0,01 (bilateral).

Quinta: Se identificó la relación entre la dimensión comportamiento y la variable Rotación de Personal, según el Coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.365) (correlación positiva moderada), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), por consiguiente, se asegura que la Dimensión Comportamiento del Clima Laboral se relaciona de manera significativa con la variable Rotación de Personal en los trabajadores del Hospital _Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021. La correlación es significativa en un nivel de 0,01 (bilateral).

Sexta: Se describió la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021, quedo demostrado de acuerdo al Coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.431), con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye, que la variable Clima Laboral se relaciona de manera significativa con la variable Rotación de Personal en los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021. En consecuencia, se acepta la hipótesis de estudio: “Existe relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021”.

Recomendaciones

Primera: Al Director del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. 2021, de acuerdo a lo encontrado en la presente investigación, se le recomienda que continúe fortaleciendo el clima laboral a fin de que la rotación de personal sea buena y los trabajadores tengan una buena percepción de su trabajo.

Segunda: Al Director del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. 2021, se le recomienda brindar las facilidades de capacitación de sus trabajadores, a fin de que realicen estudios de licenciatura en sus ramos de trabajo y los licenciados lleven estudios de posgrado y especializaciones, a fin de mantener la motivación y un buen comportamiento de sus trabajadores.

Tercera: Al Director del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. 2021, se le recomienda desarrollar acciones de soporte socioemocional a sus trabajadores a fin de mantener las ganas para trabajar, que se encuentren motivados y tengan un adecuado comportamiento a pesar del estrés provocado por la pandemia de la Covid 19.

Cuarta: Al Director del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. 2021, se le recomienda desarrollar talleres que fomenten el compañerismo y el trabajo en equipos, la empatía, la tolerancia y mantener el buen clima laboral de su institución.

Quinta: Al Director del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. 2021, se le recomienda seguir desarrollando un adecuado reparto de tareas, tener un ambiente físico y humano saludable, llevar a cabo los mecanismos de control de asistencia efectivos, sin olvidarse de la empatía.

Sexta: Al Director del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba. 2021, se le recomienda fomentar la formalización familiar de sus empleados a fin de brindar mayor estabilidad, seguridad y armonía para lograr el desarrollo familiar.

10. Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a aquel ser supremo dueño de todo “Dios” por el regalo más maravilloso que me dio la vida y salud, por cuidarme y proteger en estos momentos y cada día de mi vida.

A mis queridos padres, por sus sabios consejos y por ser los faros que iluminan mi camino para seguir adelante, a mis hermanas(os) por su ejemplo y motivación para lograr mis objetivos.

A mis maestros por su paciencia y tolerancia para mi formación profesional y muy en especial mi especial deferencia a mi docente Asesor LÓPEZ MORILLAS ALEJANDRO, A la Universidad San Pedro por darme la hermosa oportunidad de formarme como profesional y ser una persona de bien.

11. Referencias bibliográficas

- Alhuay, N. (2019). *Clima laboral y rotación de personal en la empresa Intradevco Industrial S.A. Lurín - 2018*. Lima -Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/Autonoma/983/1/Alhuay%20Quispe%20Nancy%20Maria%20Clara.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. ProQuest Ebook Central,: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouigvsp/detail.action?docID=4508>
- Brunet, L. (1999). *"El Clima de Trabajo en las Organizaciones"* (7ma. ed.). México: Trillas.
- Cabrera, A., Lezama, M., & Rivera, N. (5 de setiembre de 2015). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras el estado de Nuevo León. (R. d. León, Ed.) *Contexto*, 9, 83 - 91. Recuperado el 15 de mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>
- Castillo, B. (2017). *Ambiente laboral y rotación de los colaboradores en la Empresa Nexos S.A.C. Lima - Perú*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1240>
- Castillo, E., & Sabando, J. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017*. Guayaquil - Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Chávez, Á., & Flores, L. (2016). *Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el período 2016*. Lima - Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/9911>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso Administrativo*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

- Falcón, C. (2017). *"Clima Laboral y su Relación con la Rotación del Personal Administrativo, Red De Salud Lima Norte IV - Puente Piedra, 2017"*. Chiclayo - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3170/Falc%c3%b3n_ECJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Fernández, C. (2020). *Análisis de la relación entre el clima laboral y la intención de rotación de los trabajadores de una empresa industrial: Caso COESAC – Sede Los Olivos*. Lima - Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15975>
- Gamarra, Y. (2018). *Rotación de personal y clima laboral en los trabajadores del terminal internacional del sur – Arequipa 2017*. Arequipa - Perú. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8216>
- Herrera, S., & Aguilar, E. (2014). *Clima organizacional y rotación de personal en la empresa de Servicios Externos S.A.C. Arequipa: período enero a julio del año 2014*. Arequipa - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5997>
- Likert, R., (1961). *"Nuevas modalidades de gestión"*. Nueva York. : Mc Graw Hill.
- Macario, F. (2018). *Rotación de personal y clima organizacional*. Quetzaltenango - Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrzd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Malaga, L., Vargas, Y., & Meza, O. (2017). *Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call Center Atento Perú: Área clientes del BBVA, 2016*. Lima - Perú. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2901>
- McGregor, D. (1960). *Leadership and motivation*. Oxford, England: M.I.T. Press. Obtenido de psycnet.apa.org

- Perdomo, S. (2020). *Clima organizacional como elemento de rotación de personal: caso tienda de conveniencia*. Puebla - Mexico. Obtenido de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>
- Portillo, M., Morales, a., & Ibarvo, V. (2016). *Clima laboral y su relación con la rotación del personal operativo de una empresa maquiladora en la ciudad de Chihuahua*. Chihuahua - Yucatán - Mérida - México. Obtenido de <http://ru.iiec.unam.mx/3429/1/195-Portillo-Morales-Ibarvo.pdf>
- Santillán, M. (2017). *Influencia del clima laboral en la rotación del personal operativo de una empresa de retail de consumo masivo de la Ciudad de Quito en el periodo 2014-2015*. Quito - Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/17595>
- Sarmiento, C., & Torres, L. (2017). *Análisis del clima laboral y su relación con la rotación del personal del Departamento de Call Center Internacional en la Empresa Setel Periodo 2015 – 2016*. Quito - Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/40517/1/TESIS%20AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20LA%20ROTACI%C3%93N%20DEL%20PERSONAL.pdf>

12. Anexos y apéndices

Anexo 1

Matriz de Consistencia

TÍTULO: “CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO, CAJABAMBA – 2021”			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<u>Problema</u> ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021?	<u>Objetivo General</u> Como Objetivo general: “Describir la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021” <u>Objetivos Específicos</u> - Determinar el nivel de clima laboral que se da en el personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba- 2021.	<u>Hipótesis General</u> H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021 <u>Hipótesis Nula</u> H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y rotación de	<u>Tipo de Investigación</u> Descriptiva <u>Diseño de la Investigación</u> No experimental – transversal

	- Establecer el nivel de rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba-2021. - Indicar relación entre la dimensión trabajo y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba – 2021. - Determinar la relación entre la motivación y la rotación de personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba -2021. - Identificar la relación entre el comportamiento y la rotación de personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021.	personal en el Hospital Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021	<u>Enfoque de la Investigación</u> Cuantitativo
--	--	--	---

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

Anexo 2

Cuestionario



**CUESTIONARIOS SOBRE PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL Y
ROTACIÓN DE PERSONAL:**

PARTE 1

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1. Sexo:

Masculino: ☐ Femenino: ☐

2. Edad:

18 – 25: ☐ 26 – 35: ☐ 37 – 46: ☐ más de 46: ☐

3. Estado civil:

Soltero(a): ☐ Casado(a): ☐ Viudo(a): ☐

Divorciado(a): ☐

4. Grado de instrucción:

Secundaria: ☐ Profesional técnico: ☐ Superior universitaria: ☐

Posgrado: ☐

5. Tiempo de servicio: (años)

De 1 a 5: ☐ De 6 a 10: ☐ De 11 a 15: ☐ De 16 a 20: ☐

De 21 a 25: ☐ De 26 a más: ☐

PARTE 2:

CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL

Estimado trabajador del hospital “Nuestra Señora del Rosario” de Cajabamba: A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el “Clima Laboral” y la “Rotación de personal”, de la manera como usted lo percibe, como trabajador de dicho nosocomio – 2021. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, Muy de acuerdo, De acuerdo, Indiferente, Desacuerdo, Muy en desacuerdo. Coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

NOTA: Le recuerdo que la información que usted consignen en el presente cuestionario es estrictamente confidencial, es anónimo, es decir no colocará su nombre. Los datos serán utilizados solo para razones académicas.

5) Muy de acuerdo 4) De acuerdo 3) Indiferente 2) Desacuerdo 1) Muy en desacuerdo

N°	CLIMA LABORAL					
Dimensión 1: Trabajo						
1	¿Está de acuerdo con el apoyo que recibe de parte de sus compañeros de trabajo?					
2	¿El horario de trabajo se ajusta a la naturaleza de la actividad que realiza?					

3	¿Está de acuerdo con las condiciones de seguridad y los medios que facilitan el desempeño de Tú labor?					
4	¿Estás de acuerdo que las reuniones de coordinación de trabajo con otras áreas sean frecuentes?					
5	¿Estás de acuerdo con la manera como tus jefes te comunican sus decisiones sobre tú trabajo?					
Dimensión 2: Motivación						
6	¿Trata de realizar lo mejor posible la labor que se le encomienda?.					
7	¿Tu jefe inmediato superior se muestra amable y te brinda palabras de aliento en el ejercicio de tu trabajo?					
8	¿Está de acuerdo con el valor que le da la empresa a los altos niveles de desempeño?					
9	¿Tus compañeros de trabajo se muestran dispuestos a apoyarte cuando pasas dificultades?					
10	¿Consideras que el salario que recibes es justo y está acorde con tu preparación y el trabajo que realizas?					
Dimensión 3: Comportamiento						
11	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?					

12	¿Reacciona afectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas?					
13	¿Está conforme con el salario que percibe por su trabajo y le alcanza para satisfacer sus necesidades básicas?					
14	¿El salario que recibe por su trabajo le permite satisfacer necesidades secundarias de su familia como la educación de sus hijos?					
15	¿Está de acuerdo con los mecanismos de control que han implementado las autoridades del hospital?					
ROTACIÓN DE PERSONAL						
Dimensión 1: Organización						
16	¿Considera que la selección de personal se da de manera clara y transparente?					
17	¿Está de acuerdo con la forma como son designadas las autoridades del Hospital?					
18	¿Al momento que su jefe designa las tareas considera que toma en cuenta la equidad e igualdad?					
19	¿Consideras que las funciones que realizas dentro del hospital te ayudan a tener un buen crecimiento y desarrollo?					

20	¿Está de acuerdo con los cambios o rotación de personal dado en el último cambio de la gestión administrativa?					
Dimensión 2: Ambiente						
21	¿Sus habilidades, actitudes y aptitudes son tomadas en cuenta al momento de hacer algún cambio o rotación?					
22	¿En el hospital le brindan todas las facilidades que necesita para cumplir con su labor?					
23	¿El hospital te brinda el equipamiento mínimo necesario para proteger tu salud?					
24	¿El hospital te inspira seguridad y estabilidad personal y familiar?					
25	¿En tu trabajo se respira un ambiente de cordialidad entre compañeros y con sus jefes?					
Dimensión 3: Ausentismo						
26	¿Está de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa?					
27	¿Usted considera que la política que se tiene en cuenta para el control de las tardanzas e inasistencias es la más idónea?					
28	¿Consideras que los espacios de tiempo para alimentación en el hospital son adecuados?					

29	¿Estás de acuerdo con la política de rotación de personal que adoptan las autoridades del hospital?					
30	¿Consideras adecuadas las medidas tomadas con relación a las tardanzas e inasistencias por parte de tus superiores?.					

Cuestionario que mide el Clima Laboral y la Rotación de Personal del personal del Hospital
Nuestra Señora del Rosario – Cajabamba.

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 3

Base de Datos de la Primera Variable (Clima Laboral) Muestra Piloto

ID	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	PUNTAJE 1
1	4	2	1	4	2	4	5	2	3	3	4	5	4	4	4	52
2	5	3	2	2	2	5	3	2	2	4	5	4	2	4	2	49
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	58
4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	46
5	4	5	3	2	3	4	4	4	3	2	5	4	5	3	3	59
6	4	4	2	4	2	4	4	4	5	2	4	5	2	4	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	72
8	4	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	72

Base de Datos de la Segunda Variable (Rotación de Personal) Muestra Piloto

ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	PUNTAJE 2
4	2	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	2	48
3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	4	4	1	2	4	40
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	52
3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	44
3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	52
2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	50
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	64
5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	57

Anexo 4

ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CROMBACH - VARIABLE N° 01 CLIMA LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,842	15

Tras la realización del análisis de alfa de Crombach se obtuvo como resultado (0,842), siendo mayor que (0.80).

ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CROMBACH - VARIABLE N°02 ROTACIÓN DE PERSONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,832	15

Tras la realización del análisis de alfa de Crombach se obtuvo como resultado (0,832), siendo mayor que (0,80).

Anexo 5

Planilla de Juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo, que forma parte de la investigación titulada "Clima Laboral y Rotación De personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba-2021".

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: SÁNCHEZ BOY, Jesús Francisco

FORMACIÓN ACADÉMICA: Magister en Administración Educativa

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Docencia

TIEMPO: 30 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: I.E. Emblemática "José Gálvez" – Cajabamba - Cajamarca

Objetivo de la investigación:

"Describir la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del Hospital nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021"

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Laboral y Rotación de personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba-2021".

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Trabajo	¿Está de acuerdo con el apoyo que recibe de parte de sus compañeros de trabajo?	4	4	3	4	
	¿El horario de trabajo se ajusta a la naturaleza de la actividad que realiza?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con las condiciones de seguridad y los medios que facilitan el desempeño de Tú labor?	4	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo que las reuniones de coordinación de trabajo con otras áreas sean frecuentes?	4	3	3	3	
	¿Estás de acuerdo con la manera como tus jefes te comunican sus decisiones sobre tú trabajo?	4	3	3	3	
Motivación	¿Trata de realizar lo mejor posible la labor que se le encomienda?	4	4	4	4	
	¿Tu jefe inmediato superior se muestra amable y te brinda palabras de aliento en el ejercicio de tu trabajo?	4	3	3	4	
	¿Está de acuerdo con el valor que le da la empresa a los altos niveles de desempeño?	4	3	3	3	
	¿Tus compañeros de trabajo se muestran dispuestos a apoyarte cuando pasas dificultades?	4	4	3	4	

	último cambio de la gestión administrativa?					
Ambiente	¿Sus habilidades, actitudes y aptitudes son tomadas en cuenta al momento de hacer algún cambio o rotación?	3	4	4	4	
	¿En el hospital le brindan todas las facilidades que necesita para cumplir con su labor?	4	4	4	4	
	¿El hospital te brinda el equipamiento mínimo necesario para proteger tu salud?	4	4	4	4	
	¿El hospital te inspira seguridad y estabilidad personal y familiar?	4	4	4	4	
	¿En tu trabajo se respira un ambiente de cordialidad entre compañeros y con sus jefes?	4	4	4	4	
Ausentismo	¿Está de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa?	4	3	3	4	
	¿Usted considera que la política que se tiene en cuenta para el control de las tardanzas e inasistencias es la más idónea?	3	3	3	3	
	¿Consideras que los espacios de tiempo para alimentación en el hospital son adecuados?	3	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con la política de rotación de personal que adoptan las autoridades del hospital?	3	3	3	3	
	¿Consideras adecuadas las medidas tomadas con relación a las tardanzas e inasistencias por parte de tus superiores?	3	3	3	3	

	¿Consideras que el salario que recibes es justo y está acorde con tu preparación y el trabajo que realizas?	4	4	4	4	
Comportamiento	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Reacciona afectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas?	3	3	3	4	
	¿Está conforme con el salario que percibe por su trabajo y le alcanza para satisfacer sus necesidades básicas?	4	4	4	4	
	¿El salario que recibe por su trabajo le permite satisfacer necesidades secundarias de su familia como la educación de sus hijos?	3	3	4	4	
	¿Está de acuerdo con los mecanismos de control que han implementado las autoridades del hospital?	4	4	4	4	
Tareas	¿Considera que la selección de personal se da de manera clara y transparente?	3	3	3	4	
	¿Está de acuerdo con la forma como son designadas las autoridades del Hospital?	4	4	4	4	
	¿Al momento que su jefe designa las tareas considera que toma en cuenta la equidad e igualdad?	3	3	3	3	
	¿Consideras que las funciones que realizas dentro del hospital te ayudan a tener un buen crecimiento y desarrollo?	3	3	3	3	
	¿Está de acuerdo con los cambios o rotación de personal dado en el	3	3	3	3	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			☒ SI ☐ NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			☐ SI ☐ NO
Validado por: Mg. Jesús Francisco Sánchez Boy		Fecha: Cajabamba, 10 de junio del 2021	
Firma: Cód. ANR: A1669587 	Teléfono: 929356941	Email: jefran_sanboy2667@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo, que forma parte de la investigación titulada “Clima Laboral y Rotación De personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba-2021”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ROBLES ESPIRITU WILMER

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: UNIDAD DE PERSONAL Y LOGÍSTICA

TIEMPO 10 AÑOS CARGO ACTUAL ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL LA CALETA

Objetivo de la investigación:

“Describir la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del Hospital nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021”

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

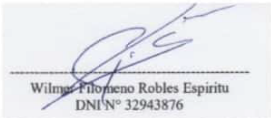
TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Laboral y Rotación de personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba-2021".

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Trabajo	¿Está de acuerdo con el apoyo que recibe de parte de sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿El horario de trabajo se ajusta a la naturaleza de la actividad que realiza?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con las condiciones de seguridad y los medios que facilitan el desempeño de Tú labor?	4	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo que las reuniones de coordinación de trabajo con otras áreas sean frecuentes?	4	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con la manera como tus jefes te comunican sus decisiones sobre tú trabajo?	4	4	4	4	
Motivación	¿Trata de realizar lo mejor posible la labor que se le encomienda?	4	4	4	4	
	¿Tu jefe inmediato superior se muestra amable y te brinda palabras de aliento en el ejercicio de tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con el valor que le da la empresa a los altos niveles de desempeño?	4	4	4	4	
	¿Tus compañeros de trabajo se muestran dispuestos a apoyarte cuando pasas dificultades?	4	4	4	4	
	¿Consideras que el salario que					

	recibes es justo y está acorde con tu preparación y el trabajo que realizas?	4	4	4	4	
Comportamiento	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Reacciona afectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con el salario que percibe por su trabajo y le alcanza para satisfacer sus necesidades básicas?	4	4	4	4	
	¿El salario que recibe por su trabajo le permite satisfacer necesidades secundarias de su familia como la educación de sus hijos?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con los mecanismos de control que han implementado las autoridades del hospital?	4	4	4	4	
Tareas	¿Considera que la selección de personal se da de manera clara y transparente?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con la forma como son designadas las autoridades del Hospital?	4	4	4	4	
	¿Al momento que su jefe designa las tareas considera que toma en cuenta la equidad e igualdad?	4	4	4	4	
	¿Consideras que las funciones que realizas dentro del hospital te ayudan a tener un buen crecimiento y desarrollo?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con los cambios o rotación de personal dado en el último cambio de la gestión	4	4	4	4	

	administrativa?					
Ambiente	¿Sus habilidades, actitudes y aptitudes son tomadas en cuenta al momento de hacer algún cambio o rotación?	4	4	4	4	
	¿En el hospital le brindan todas las facilidades que necesita para cumplir con su labor?	4	4	4	4	
	¿El hospital te brinda el equipamiento mínimo necesario para proteger tu salud?	4	4	4	4	
	¿El hospital te inspira seguridad y estabilidad personal y familiar?	4	4	4	4	
	¿En tu trabajo se respira un ambiente de cordialidad entre compañeros y con sus jefes?	4	4	4	4	
Ausentismo	¿Está de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que la política que se tiene en cuenta para el control de las tardanzas e inasistencias es la más idónea?	4	4	4	4	
	¿Consideras que los espacios de tiempo para alimentación en el hospital son adecuados?	4	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con la política de rotación de personal que adoptan las autoridades del hospital?	4	4	4	4	
	¿Consideras adecuadas las medidas tomadas con relación a las tardanzas e inasistencias por parte de tus superiores?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			☒ SI ☐ NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			☒ SI ☐ NO
Validado por: Dr. Adm. ROBLES ESPIRITU WILMER			Fecha: 08/06/2021
Firma:  Wilmer Filomeno Robles Espiritu DNI N° 32943876	Teléfono: 945663591		Email: wilmer.robles@usanpedro.edu.pe



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo, que forma parte de la investigación titulada "Clima Laboral y Rotación De personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba-2021".

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACION GENERAL.

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

"Describir la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del Hospital nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021"

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Laboral y Rotación de personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba-2021".

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Trabajo	¿Está de acuerdo con el apoyo que recibe de parte de sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿El horario de trabajo se ajusta a la naturaleza de la actividad que realiza?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con las condiciones de seguridad y los medios que facilitan el desempeño de Tú labor?	4	4	4	4	
	¿Usted está de acuerdo que las reuniones de coordinación de trabajo con otras áreas sean frecuentes?	4	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con la manera como tus jefes te comunican sus decisiones sobre tú trabajo?	4	4	4	4	
Motivación	¿Trata de realizar lo mejor posible la labor que se le encomienda?	4	4	4	4	
	¿Tu jefe inmediato superior se muestra amable y te brinda palabras de aliento en el ejercicio de tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con el valor que le da la empresa a los altos niveles de desempeño?	4	4	4	4	
	¿Tus compañeros de trabajo se muestran dispuestos a apoyarte cuando pasas dificultades?	4	4	4	4	
	¿Consideras que el salario que	4	4	4	4	

	recibes es justo y está acorde con tu preparación y el trabajo que realizas?					
Comportamiento	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Reacciona afectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con el salario que percibe por su trabajo y le alcanza para satisfacer sus necesidades básicas?	4	4	4	4	
	¿El salario que recibe por su trabajo le permite satisfacer necesidades secundarias de su familia como la educación de sus hijos?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con los mecanismos de control que han implementado las autoridades del hospital?	4	4	4	4	
Tareas	¿Considera que la selección de personal se da de manera clara y transparente?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con la forma como son designadas las autoridades del Hospital?	4	4	4	4	
	¿Al momento que su jefe designa las tareas considera que toma en cuenta la equidad e igualdad?	4	4	4	4	
	¿Consideras que las funciones que realizas dentro del hospital te ayudan a tener un buen crecimiento y desarrollo?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con los cambios o rotación de personal dado en el último cambio de la gestión	4	4	4	4	

	administrativa?					
Ambiente	¿Sus habilidades, actitudes y aptitudes son tomadas en cuenta al momento de hacer algún cambio o rotación?	4	4	4	4	
	¿En el hospital le brindan todas las facilidades que necesita para cumplir con su labor?	4	4	4	4	
	¿El hospital te brinda el equipamiento mínimo necesario para proteger tu salud?	4	4	4	4	
	¿El hospital te inspira seguridad y estabilidad personal y familiar?	4	4	4	4	
	¿En tu trabajo se respira un ambiente de cordialidad entre compañeros y con sus jefes?	4	4	4	4	
Ausentismo	¿Está de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que la política que se tiene en cuenta para el control de las tardanzas e inasistencias es la más idónea?	4	4	4	4	
	¿Consideras que los espacios de tiempo para alimentación en el hospital son adecuados?	4	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con la política de rotación de personal que adoptan las autoridades del hospital?	4	4	4	4	
	¿Consideras adecuadas las medidas tomadas con relación a las tardanzas e inasistencias por parte de tus superiores?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: LIC. ADM. MSC. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ			Fecha: 12 / 6 /21
 Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo, que forma parte de la investigación titulada "Clima Laboral y Rotación De personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba-2021".

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JULIO VICTOR GARIBAY CASTILLO

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ESCUELA DE POSGRADO

TIEMPO: 1 AÑO CARGO ACTUAL ASISTENTE: ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Objetivo de la investigación:

"Describir la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en los trabajadores del Hospital nuestra Señora del Rosario de Cajabamba 2021"

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Laboral y Rotación de personal del Hospital Nuestra Señora del Rosario, Cajabamba-2021".

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Trabajo	¿Está de acuerdo con el apoyo que recibe de parte de sus compañeros de trabajo?	4	3	4	3	
	¿El horario de trabajo se ajusta a la naturaleza de la actividad que realiza?	4	4	3	4	
	¿Está de acuerdo con las condiciones de seguridad y los medios que facilitan el desempeño de Tú labor?	3	4	3	4	
	¿Estás de acuerdo que las reuniones de coordinación de trabajo con otras áreas sean frecuentes?	4	3	3	4	
	¿Estás de acuerdo con la manera como tus jefes te comunican sus decisiones sobre tú trabajo?	4	3	3	4	
Motivación	¿Trata de realizar lo mejor posible la labor que se le encomienda?	3	4	4	4	
	¿Tu jefe inmediato superior se muestra amable y te brinda palabras de aliento en el ejercicio de tu trabajo?	3	4	4	3	
	¿Está de acuerdo con el valor que le da la empresa a los altos niveles de desempeño?	3	3	4	4	
	¿Tus compañeros de trabajo se muestran dispuestos a apoyarte cuando pasas dificultades?	4	4	4	4	
	¿Consideras que el salario que	3	2	3	3	

	recibes es justo y está acorde con tu preparación y el trabajo que realizas?					
Comportamiento	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza?	3	3	3	3	
	¿Reacciona afectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas?	3	3	4	3	
	¿Está conforme con el salario que percibe por su trabajo y le alcanza para satisfacer sus necesidades básicas?	4	4	4	3	
	¿El salario que recibe por su trabajo le permite satisfacer necesidades secundarias de su familia como la educación de sus hijos?	4	3	4	3	
	¿Está de acuerdo con los mecanismos de control que han implementado las autoridades del hospital?	4	3	3	4	
Tareas	¿Considera que la selección de personal se da de manera clara y transparente?	4	4	3	3	
	¿Está de acuerdo con la forma como son designadas las autoridades del Hospital?	4	4	4	4	
	¿Al momento que su jefe designa las tareas considera que toma en cuenta la equidad e igualdad?	3	3	3	3	
	¿Consideras que las funciones que realizas dentro del hospital te ayudan a tener un buen crecimiento y desarrollo?	4	4	3	3	
	¿Está de acuerdo con los cambios o rotación de personal dado en el último cambio de la gestión	4	4	4	4	

	administrativa?					
Ambiente	¿Sus habilidades, actitudes y aptitudes son tomadas en cuenta al momento de hacer algún cambio o rotación?	4	3	3	3	
	¿En el hospital le brindan todas las facilidades que necesita para cumplir con su labor?	3	3	3	3	
	¿El hospital te brinda el equipamiento mínimo necesario para proteger tu salud?	4	3	3	4	
	¿El hospital te inspira seguridad y estabilidad personal y familiar?	4	4	4	4	
	¿En tu trabajo se respira un ambiente de cordialidad entre compañeros y con sus jefes?	3	3	3	3	
Ausentismo	¿Está de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que la política que se tiene en cuenta para el control de las tardanzas e inasistencias es la más idónea?	4	3	3	4	
	¿Consideras que los espacios de tiempo para alimentación en el hospital son adecuados?	3	3	3	3	
	¿Estás de acuerdo con la política de rotación de personal que adoptan las autoridades del hospital?	3	3	3	3	
	¿Consideras adecuadas las medidas tomadas con relación a las tardanzas e inasistencias por parte de tus superiores?	4	3	3	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	☒	☐	
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	☒	☐	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	☒	☐	
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	☒	☐	
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.	☒	☐	
VALIDEZ			
APLICABLE			☒ SI ☐ NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			☒ SI ☐ NO
Validado por: Dr. JULIO VICTOR GARIBAY CASTILLO		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 927974002	Email: juliogari1@hotmail.com	