UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN PERSONAL EN EL ÁREA SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO-2022.

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SHOHEY HUGO GUTIERREZ ABISRROR

Pucallpa – Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 5:00 pm del día jueves 30 de mayo del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro), y Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN PERSONAL EN EL ÁREA SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO-2022",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: SHOHEY HUGO GUTIERREZ ABISRROR, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por mayoría

Siendo las 6:30 pm del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona ----------
Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez ----------
Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes ----------
Miembro

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia ----------
Asesor

Bach. Shohey Hugo Gutierrez Abisrror ----------
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0012-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN PERSONAL EN EL ÁREA SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO-2022"

Autor(es)	:	**GUTIERREZ ABISRROR, SHOHEY HUGO**
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Mg. JONEL RAÚL MANZANO MEJIA**

Presenta un **porcentaje de similitud de 6%**, verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 23/01/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Chahuey Hugo Gutierrez Meister

Autor de la tesis titulada : Clima laboral y su relación con la rotación Personal en el área servicios Públicos De la Municipalidad Provincial De Coronel Portillo - 2022

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Mg. Jonel Raúl Mazzmo Mejia

Facultad: Ciencias económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ TOTAL ☒

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 07 / 2024

Email: Hchey.Hugo.G@gmail.com Firma:

Teléfono: 947424341 DNI: 71050048

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a Dios por permitirme mantener en pie mis objetivos planteados. Asimismo, dedicarles a mis padres y allegados quienes me incentivaron a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional de Ucayali por brindar la educación en la casa superior durante los 5 años de estudio, en donde tuve la grata experiencia de aprender y compartir conocimientos.

Agradecer a la facultad ciencias económicas y contables, en especial a la escuela de administración, ya que es aquí donde estuve aprendiendo la profesión de la carrera de administración.

También agradecer a Mg. Jonel Manzano Mejia, por asesoramiento y tener la paciencia de explicarme la presente investigación.

Finalmente, agradecer a mis padres, amigos y allegados en fin quienes fueron parte importante en esta trayectoria que aún comienza.

Hugo Gutierrez

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
ÍNDICE GENERAL viii
ÍNDICE DE TABLAS x
ÍNDICE DE FIGURAS xii
ÍNDICE DE ANEXOS xiv
RESUMEN xv
ABSTRACT xvi
INTRODUCCIÓN xvii
CAPÍTULO I 18
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 18
1.1. Descripción del problema 18
1.2. Formulación del problema 21
1.2.1. Problema general 21
1.2.2. Problema especifico 21
1.3. Objetivos de la investigación 21
1.3.1. Objetivos generales 21
1.3.2. Objetivos especifico 22
1.4. Hipótesis de la investigación 22
1.4.1. Hipótesis general 22
1.4.2. Hipótesis especifico 22
1.5. Variables 23
1.6. Operacionalización de las variables 24
1.7. Justificación 25
1.7.1. Justificación teórica 25
1.7.2. Justificación metodológica 25
1.7.3. Justificación práctica 25
CAPÍTULO II 26
MARCO TEÓRICO 26
2.1. Antecedentes 26
2.1. Antecedentes Internacionales 26
2.2. Antecedentes Nacionales 27
2.2. Bases teóricas 28
2.2.1 Variables I: Clima laboral 28
2.2.1.1. Concepto de la variable 28

2.2.1.2 Enfoques teóricos del clima laboral 29
2.2.1.3 Concepto de las dimensiones 32
2.2.2 Variables II: Rotación de personal 34
2.2.2.1. Concepto de la variable 34
2.2.2.2 Enfoques teóricos de la rotación de personal 35
2.2.2.3 Concepto de las dimensiones 39
2.3. Definición de Términos básicos 40
CAPÍTULO III 46
MARCO METODOLÓGICO 46
3.1. Método de investigación 46
3.1.1. Tipo de investigación 46
3.1.2. Nivel de investigación 46
3.1.3. Diseño de investigación 46
3.2. Población y muestra 47
3.2.1. Población 47
3.2.2. Muestra 47
3.3. Técnica e instrumento de la investigación 48
3.4. Procedimiento de recolección de datos 48
3.5. Tratamiento de los datos 48
3.5.1. Confiabilidad del instrumento 49
CAPÍTULO IV 50
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 50
4.1. Resultados 50
4.1.1. Análisis inferencial 50
4.1.2. Análisis descriptivo 55
4.2. Discusión de los resultados 85
CONCLUSIONES 89
RECOMENDACIONES 90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 91
ANEXOS 97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N^0 1: Operacionalización de clima laboral y rotación del personal 24
Tabla N^0 2: Fiabilidad de los cuestionarios. 50
Tabla N^0 3: Prueba de normalidad..... 50
Tabla N^0 4: Correlación entre Clima laboral y Rotación laboral 51
Tabla N^0 5: Correlación entre Cultura organizacional y Rotación laboral 52
Tabla N^0 6: Correlación entre Comportamiento organizacional y Rotación laboral 53
Tabla N^0 7: Correlación entre Capacitación al personal y Rotación laboral 54
Tabla N^0 8: Correlación entre Ambiente en el trabajo y Rotación laboral..... 54
Tabla N^0 9: Nivel efectuado sobre los valores institucionales en práctica 55
Tabla N^0 10: Nivel efectuado sobre Actitudes positivas de los trabajadores 56
Tabla N^0 11: Nivel efectuado sobre diseño de puestos y tareas 57
Tabla N^0 12: Nivel efectuado sobre sentido de pertenecía en los trabajadores 58
Tabla N^0 13: Nivel efectuado sobre estructura organizacional..... 59
Tabla N^0 14: Nivel efectuado sobre compromiso 60
Tabla N^0 15: Nivel efectuado sobre motivación 61
Tabla N^0 16: Nivel efectuado sobre sobrecarga laboral 62
Tabla N^0 17: Nivel efectuado sobre reconocimiento e incentivos..... 63
Tabla N^0 18: Nivel efectuado sobre crecimiento profesional en la entidad. 64
Tabla N^0 19: Nivel de capacidad en habilidades..... 65
Tabla N^0 20: Nivel de capacidad en conocimiento..... 66
Tabla N^0 21: Nivel de capacidad en información 67
Tabla N^0 22: Nivel respecto a la proporción de material de trabajo..... 68
Tabla N^0 23: Nivel sobre Fluidez en la comunicación entre áreas 69
Tabla N^0 24: Nivel sobre trabajo en equipo 70
Tabla N^0 25: Nivel sobre relaciones laborales 71
Tabla N^0 26: Nivel sobre existencia de conflictos 72
Tabla N^0 27: Causas de la rotación del personal se debe a la coyuntura económica 73
Tabla N^0 28: La rotación del personal se debe a Oportunidades de empleo 74
Tabla N^0 29: Causas de la rotación del personal se debe a Situación de oferta y de la demanda de recursos humanos en el mercado 75
Tabla N^0 30: Causas de la rotación del personal se debe a Desarrollo profesional ... 76
Tabla N^0 31: Causas de la rotación del personal se debe a Moral de la persona 77
Tabla N^0 32: Rotación del personal se debe a las Condiciones físicas de trabajo 78
Tabla N^0 33: Causas de la rotación del personal se debe a las políticas salariales ... 79
Tabla N^0 34: Causas de la rotación del personal se debe a los ascensos 80

Tabla N^0 35: Causas de la rotación del personal se debe a la Percepción del interés del trabajador 81
Tabla N^0 36: Causas de la rotación del personal se debe al Ausentismo previsible y justificado 82
Tabla N^0 37: Causas de la rotación del personal se debe al Ausentismo presencial . 83
Tabla N^0 38: Causas de la rotación del personal se debe al Ausentismo no previsible e injustificado 84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N^0 1: Esquema de comportamiento organizacional 31
Figura N^0 2: Esquema del modelo de March y Simon 36
Figura N^0 3: Esquema del comportamiento del individuo de la toma de rotación..... 38
Figura N^0 4: Rangos del alfa de Cronbach 49
Figura N^0 5: Gráfico acerca de valores institucionales en práctica, p.1 55
Figura N^0 6: Gráfico acerca de Actitudes positivas, p.2..... 56
Figura N^0 7: Gráfico sobre diseño de puestos y tareas, p.3..... 57
Figura N^0 8: Gráfico sobre sentido de pertenecía en los trabajadores, p.4..... 58
Figura N^0 9: Gráfico sobre estructura organizacional, p.5 59
Figura N^0 10: Gráfico sobre compromiso, p.6..... 60
Figura N^0 11: Gráfico sobre motivación, p.7..... 61
Figura N^0 12: Gráfico sobre sobrecarga laboral, p.8..... 62
Figura N^0 13: Gráfico sobre reconocimiento e incentivos, p.9 63
Figura N^0 14: Gráfico sobre crecimiento profesional, p.10..... 64
Figura N^0 15: Gráfico sobre capacidad en habilidades, p.11..... 65
Figura N^0 16: Gráfico sobre capacidad en conocimiento, p.12..... 66
Figura N^0 17: Gráfico sobre capacidad en conocimiento, p.13..... 67
Figura N^0 18: Gráfico sobre capacidad en conocimiento, p.14..... 68
Figura N^0 19: Gráfico acerca de Fluidez en la comunicación entre áreas, p.15..... 69
Figura N^0 20: Gráfico sobre trabajo en equipo, p.16..... 70
Figura N^0 21: Gráfico sobre relaciones laborales, p.17 71
Figura N^0 22: Gráfico sobre existencia de conflictos, p.18..... 72
Figura N^0 23: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a la coyuntura económica, p.1..... 73
Figura N^0 24: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a la Oportunidades de empleo, p.2..... 74
Figura N^0 25: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a la Situación de oferta y de la demanda de recursos humanos en el mercado, p.3..... 75
Figura N^0 26: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido al Desarrollo profesional, p.4..... 76
Figura N^0 27: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a la Moral de la personal, p.5..... 77
Figura N^0 28: Gráfico sobre percepción de la rotación debido a las Condiciones físicas de trabajo, p.6..... 78

Figura N^0 29: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a las políticas salariales, p.7 79
Figura N^0 30: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a los ascensos, p.8 81
Figura N^0 31: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a la Percepción del interés del trabajador, p.9 82
Figura N^0 32: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido al Ausentismo previsible y justificado, p.10 83
Figura N^0 33: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido al Ausentismo presencial, p.11 84
Figura N^0 34: Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido al Ausentismo no previsible e injustificado, p.12 85

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N^0 1: Matriz de consistencia 98
Anexo N^{0}2: Cuestionario sobre el clima laboral 99
Anexo N^{0}3: Cuestionario de rotación laboral 101

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar el Clima laboral en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022. Para realizarse, se empleó el tipo de investigación “aplicada”, nivel descriptivo - correlacional y diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 75 trabajadores, de las cuales la muestra fue a 63 de ellos. Asimismo, para la recolección de los datos se realizó bajo la técnica la “encuesta” y su instrumento de investigación, el “cuestionario”. De acuerdo con el resultado en Rho=0.521, esto indica que existe una correlación positiva y es significativa, ya que el p-valor= 0.000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). En conclusión, el Clima laboral se relaciona significativamente con la rotación personal.

Palabra clave: Clima laboral, rotación personal, área de servicios públicos y comunicación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the work environment in relation to staff turnover in the public services area of the provincial municipality of Coronel Portillo-2022. To this end, the type of research used was "applied", descriptive-correlational level and non-experimental-cross-sectional design. The population conformed of 75 workers, of which the sample conformed of 63 of them. Likewise, data collection was carried out using the "survey" technique and its research instrument, the "questionnaire". According to the result in Rho=0.521, this indicates that there is a positive correlation, and it is significant, since the p-value= 0.000, therefore, the null hypothesis (H0) is rejected and the alternative hypothesis (H1) is accepted. In conclusion, work climate is significantly related to employee turnover.

Keywords: Work climate, employee turnover, public services area and communication.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es de gran importancia en cualquier organización, ya que afecta directamente el bienestar y la productividad de los empleados. Un clima laboral positivo puede aumentar la satisfacción de los empleados, promover la colaboración, mejorar la comunicación y reducir el estrés. Por otro lado, un clima laboral negativo puede conducir a altos niveles de rotación de personal, conflictos internos, falta de compromiso y bajo rendimiento. Para ampliar más sobre esta variable se tuvo en cuenta sus dimensiones de las cuales son fundamentales para conocer las razones del clima laboral de la municipalidad provincial de Coronel Portillo la siguientes dimensiones son: cultura organizacional, comportamiento organizacional, capacitación al personal y ambiente social laboral.

Por otra parte, la rotación laboral puede ocurrir por una variedad de razones, incluso en entornos con un buen clima laboral; sin embargo, un buen clima laboral puede ayudar a reducir la rotación laboral, otras razones individuales pueden influir en la decisión de un empleado de dejar su trabajo. Por ello, es importante para las organizaciones comprender las causas de la rotación laboral y tomar medidas de acción. En ese sentido, las dimensiones de la investigación van en torno a: factores externos de rotación, factores internos de rotación y ausentismo.

Por consiguiente, la investigación se compone de cuatro capítulos tales como: capítulo I: planteamiento de problema, capítulo II: Marco teórico, capítulo III: marco metodológico y finalmente capítulo IV: resultados y discusión.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El comportamiento humano se identifica con la influencia que tiene el individuo en su entorno como consecuencia del cambio de su estado emocional, haciéndole actuar de diferentes formas. En ese sentido, en las organizaciones con los trabajadores también sucede ese cambio de influencias (Pereira, 2019, p.14).

Según Pysel consultores (2017) uno de los factores que conlleva a un bajo rendimiento de los trabajadores se debe muchas veces a que existen problemas de clima laboral, algunos de los indicadores que, aunado al mal clima laboral, son la desmotivación de los empleados, las actitudes personales y profesionales extrañas y negativas, impuntualidad o absentismo, las faltas graves o renuncias del personal, y sobre todo la alta rotación de los trabajadores. Dichos factores que producen que exista desvinculación con la entidad a la que pertenecen.

La función principal del clima laboral dentro de cualquier organización es brindar un buen ambiente dentro de la empresa a sus colaboradores, de esta forma sean más productivos, de ser lo contrario, es decir, habiendo una mala comunicación, deficiencia en la gestión de información, entonces esa empresa tendrá un clima organizacional inadecuado, por ende, la productividad será baja y no habrá rentabilidad (Tamayo & Romero, p.17).

Según Agencia Peruana de Noticias (2018) el 81% de los colaboradores opinan que el clima laboral en el trabajo es importante, ya que es ahí donde realizan los esfuerzos para cumplir con sus funciones en un ambiente confortable, por lo contrario, el 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral.

A nivel nacional, de acuerdo con López (2022), en la comuna de Moyobamba, se observa que las relaciones interpersonales se caracterizan por la tensión, la comunicación no es fluida y algunos trabajadores incluso almacenan información importante para sí mismo por conveniencia, lo que genera retrasos y errores en las actividades realizadas. Asimismo, los empleados prefieren realizar sus funciones de forma individual posiblemente por razones de generar protagonismo. Al mismo tiempo, los trabajadores deben realizar las tareas asignadas debido a la presión, sin orientación alguna. Las relaciones con los jefes son muy distantes y rara vez participan en juntas generales, por lo que los empleados parecen tener una débil identificación con su jefe, la importancia de sus funciones y los cambios institucionales, lo cual manifiestan su insatisfacción y desmotivación, causada por tener gerentes públicos que no han desarrollado las competencias genéricas de la que habla SERVIR (p.2).

Por otro lado, respecto a la rotación de personal, según Bravo et al. (2022) en la actualidad para las empresa y entidades esto se ha vuelto una problemática puesto que genera pérdidas en el aspecto que se debe de proporcionar constantes capacitaciones al empleado para que se pueda adaptar y conocer las funciones a realizar, lo cual va a toma un periodo de tiempo en el que el empleado no va a rendir de manera óptima, esto genera a su vez un retraso en los departamentos que dependan de las funciones del nuevo trabajador (p.3632).

En Ecuador alrededor de 157 empresas nacionales y multinacionales, arrojaron resultados que el 91% de las mismas, aseguraron haber tenido un alto índice de rotación por diferentes razones, las cuales pueden ser el cambio en las políticas salariales por parte del gobierno, el recorte de personal por reestructuración de la empresa o por renuncia de forma voluntaria (Bravo et al., p.3632).

Tal es el caso en las entidades públicas según Lara et al. (2020) menciona que la rotación de personal es ocasionada por la sobrecarga de trabajo; además luego de la investigación desarrollada se pudo notar que los GAD's Municipales de la Provincia de Chimborazo, al reclutar nuevos colaboradores no se les da a conocer cuáles son las funciones a desempeñar y con el pasar del tiempo, se designan más funciones provocando así un clima laboral deficiente que hace que el personal se sienta incómodo, presionado, inseguro hasta llegar a un estado de estrés laboral muy fuerte, del cual no puede salir con facilidad ocasionando su renuncia o una enfermedad laboral (p.294). Seguidamente por Lara et al., detectó que en los GAD's Municipales de la Provincia de Chimborazo no se aplican las herramientas como la evaluación de desempeño laboral y la aplicación del plan anual de capacitación, lo que ocasiona que la rotación de personal sea elevada. (p.295).

A nivel nacional, en la municipalidad distrital de Lucre en Apurímac, según Pocco (2021) viene atravesando por varias situaciones y una de estas es la rotación del personal, este se da a consecuencia de la falta de eficiencia, enfoque, inconformidad en el sector salarial, falta de cultura organizacional, estructura social y relaciones laborales (p.12)

En ese contexto, a nivel local, en la municipalidad provincial de coronel portillo, respectivamente en el área de servicios públicos, se ha observado considerablemente que los trabajadores mencionaron que se perciben cierto nivel de clima laboral negativo, ciertas actitudes por parte del grupo dentro del trabajo son hostiles con los demás. Asimismo, no todos van en sincronía con los objetivos institucionales, existe cierta necesidad de temas de capacitación que ellos requieren, puesto que desconocen algunas acciones laborales y entre otros acontecimientos dentro del área. En efecto, esto puede ser perjudicial afectando el rendimiento de los trabajadores,

llegando incluso a haber rotación laboral, por lo que se desarrolla, la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye el Clima laboral en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022?

1.2.2. Problema especifico

- ¿Cómo influye la Cultura organizacional en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022?
- ¿Cómo influye el Comportamiento organizacional en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022?
- ¿Cómo influye Capacitación al personal en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022?
- ¿Cómo influye el ambiente social laboral en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivos generales

Determinar el Clima laboral en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022

1.3.2. Objetivos especifico

- Establecer la relación entre Cultura organizacional y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022
- Demostrar la relación entre Comportamiento organizacional y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022
- Efectuar la relación de Capacitación al personal y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022
- Efectuar la relación entre ambiente social laboral y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

Clima laboral se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022

1.4.2. Hipótesis especifico

- Cultura organizacional se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.
- Comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

- Capacitación al personal se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.
- Ambiente social laboral se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

1.5. Variables

Variable I: Clima laboral

Clima laboral o clima organizacional hace referencia al ambiente interno del personal de la entidad en donde se desenvuelve durando el transcurso de la jornada laboral.

Bizneo (s.f.) recalca que son aquellas en donde realiza las actividades laborales ocupando significativamente de la vida de las personas, asimismo, Bizneo menciona que el clima organizacional engloba a todas las interacciones que se llevan a cabo en el contexto laboral, que genera impacto no solo en el rendimiento sino también en la satisfacción de los trabajadores.

Variable II: Rotación de personal

La rotación de personal tiene que ver con la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, este se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo (Chiavenato, 2005, como se citó en García, 2016: p.9).

1.6. Operacionalización de las variables

Tabla N^0 1: *Operacionalización de clima laboral y rotación del personal*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima laboral	Cultura organizacional	Valores institucionales en practica	D1: 1-4
		Actitudes positivas	
		Diseño de puestos y tareas	
		Perfil profesional	
		Sentido de pertenecía	
	Comportamiento organizacional	Estructura	D2: 5-9
		Compromiso	
		Motivación	
		Sobrecarga laboral	
		Reconocimiento o remuneración	
	Capacitación al personal	Crecer	D3: 10-13
		Proporciona habilidades	
		Proporciona conocimientos	
		Proporciona información	
	Ambiente social laboral	Proporciona materiales de trabajo	D4: 14-18
		Fluidez en la comunicación entre áreas	
		Trabajo en equipo a gusto	
		Relaciones laborales	
		Conflictos	
Rotación personal	Factores externos de rotación	Coyuntura económica	D1: 1-4
		Oportunidades de empleo	
		Situación de oferta y de la demanda de recursos humanos en el mercado	
		Desarrollo profesional	
	Factores internos de rotación	Moral de la persona	D2: 5-9
		Condiciones físicas de trabajo / ambiente laboral	
		Política salarial	
		Ascensos	
		Percepción del interés del trabajador	
	Ausentismo	Ausentismo previsible y justificado	D3: 10-12
		Ausentismo presencial	
		Ausentismo no previsible e injustificado	

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

De manera teórica la investigación contenía bases teóricas para ampliar más el conocimiento del investigador relacionado a las dos variables de estudio, Clima laboral y Rotación de personal. Dichas bases contenían conceptos de las variables y sus dimensiones indicadas, sumado a ello también estaban los enfoques teóricos, como también se encuentran los antecedentes y una amplia lista de términos básicos que serían utilizados para futuras investigaciones.

1.7.2. Justificación metodológica

En cuanto a la metodología, se aplicó ya que es el cuerpo de la investigación, además sirve como referencia metodológica para otras investigaciones. Asimismo, dentro de este contexto se hizo uso del cuestionario como instrumento de estudio aplicado de acuerdo a la cantidad de la muestra. No obstante, para la veracidad de este instrumento se llevó a cabo el uso de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach.

1.7.3. Justificación práctica

La finalidad de esta investigación fue determinar la relación entre las variables de estudio, así como también proporcionar la información a la institución para que conocieran la situación por la que el trabajador piensa, a fin de ver soluciones y, de esta forma, mejorar el clima laboral y la rotación de personal dentro del área de servicios públicos de la municipalidad provincial de coronel portillo-2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1. Antecedentes Internacionales

En un artículo de investigación de Lara et al. (2020) titulada “La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional”. Concluyó que existe relación muy estrecha entre el clima organizacional medido y la rotación de personal, Lara y otros autores (2020) afirman que el entorno de trabajo se ve influenciado por los requisitos laborales solicitados al personal para cumplir con las tareas a ejecutar, la constante demanda de no alcanzar los objetivos. Así como por la rotación constante de un puesto de trabajo a otro, no permiten al trabajador desarrollar sus habilidades en el puesto de trabajo asignado, finalmente, si el clima organizacional mejora la rotación de personal se reducirá (pág. 276, 294).

Por otro aparte, en República Dominicana la tesis de Bueno Peña (2020) titulada “La influencia de la capacitación en la rotación de personal en empresa de Construcción Ligera y Decoración, Santo Domingo, D. N., período agosto 2019- enero 2020”, concluyó que la empresa debe realizar un análisis de cada uno de los sistemas del Departamento de Recursos Humanos, con el fin de descubrir que se está relacionado con la falta de retención de personal, ya que por los datos arrojados se pudo comprobar que actualmente la capacitación no influye en la rotación de personal, es decir, no existe relación directa entre estos. Seguidamente por Bueno Peña (2020) menciona que la empresa debe seguir capacitando tomando medidas y accionando sobre ellas, además se debe tener en cuenta que no solo la capacitación retiene personal, sino que también los demás sistemas deben ofrecer motivación, sentido de pertenencia y satisfacción

a los colaboradores, de lo contrario, esto seguirá impactando negativamente en los procesos e indicadores de la empresa (pág.104-105, 106).

2.2. Antecedentes Nacionales

En la investigación de Sanchez (2022) titulada “Influencia del Clima Organizacional en la Rotación de Personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022” concluyó que existe influencia en la variable clima organizacional sobre la rotación de personal influenció con en un 15.2% de acuerdo al índice de Nagelkerke, no obstante, tiene una correlación moderada de 0.359 demostrando la relación (Sanchez, 2022, pp.22-23).

Asimismo, en la tesis de López & Pérez (2022) titulada “Rotación de personal y cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020”, concluyeron que existe una influencia significativa entre las variables rotación del personal y cultura organizacional, afirmación sustentada mediante el análisis estadístico Rho de Spearman el cual obtuvo un coeficiente menor a 0,05 (0,000). Además, la correlación obtenida fue positiva alta de 0,717; por lo tanto, se acepta la hipótesis general, es decir, la rotación de personal si afecta la cultura organizacional de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque (López & Pérez, 2022, p.47).

Respectivamente, en la tesis de Dianderas (2019) titulada “Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito Los Olivos, 2019”, concluyó que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la rotación del personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distritos Los Olivos 2019. De acuerdo con lo obtenido en la rho de Spearman siendo $r = 840$; $p < 0,05$ lo cual existe una

correlación positiva entre las dos variables de estudio (Dianderas, 2019, p.8).

Finalmente, en la tesis de Cruz & Cuellar (2022) titulada “Relación entre clima social laboral e intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022”, concluyeron que existe una relación significativa entre clima social laboral / ambiente social laboral y la intención de rotación en los trabajadores de UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022 con una correlación de -,276 siendo así negativa o inversa de magnitud leve, es decir que al tener el clima laboral alto la intención de rotación será bajo, la cual es estadísticamente significativa (Cruz & Cuellar, 2022, p.27).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variables I: Clima laboral

2.2.1.1. Concepto de la variable

Clima laboral o clima organizacional hace referencia al ambiente interno del personal de la entidad en donde se desenvuelve durando el transcurso de la jornada laboral.

Bizneo (s.f.) recalca que son aquellas en donde realiza las actividades laborales ocupando significativamente de la vida de las personas, asimismo, Bizneo menciona que el clima organizacional engloba a todas las interacciones que se llevan a cabo en el contexto laboral, que genera impacto no solo en el rendimiento sino también en la satisfacción de los trabajadores.

Según Ramos (2018) las condiciones para un buen desempeño no solo dependen de la persona sino también de la organización, donde debe ofrecer condiciones estables ya sea en lo físico y psicológico dentro del aspecto del clima laboral, por lo tanto, generar un ambiente adecuado, es preciso previamente, analizar el clima organizacional imperante (p.13).

2.2.1.2 Enfoques teóricos del clima laboral

Teorías del clima laboral

Teoría del comportamiento

La teoría del comportamiento humano, trata de integrar una serie de conceptos y variables que ayudan al estudio de cómo los individuos actúan e interactúan en diferentes contextos. Dentro de las características del comportamiento se desprende una serie de variables como la personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, familia, aprendizaje y cultura, entre otros. En este marco, el psicólogo estadounidense McGregor Douglas en 1960 afirma con indiscutibles argumentos que de la teoría del comportamiento humano se desprenden la mayoría de las acciones administrativas. El comportamiento organizacional es uno de los principales enfoques para estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la misma (Ramos, 2018, p.17).

Teoría de los factores de Herzberg

(Pantoja, 2009) La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow; Herzberg clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores, llamados también factores de higiene y los motivadores.

- Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción, incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilos de supervisión.

- La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial para crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo (p.75).

Principales modelos del clima laboral

Modelo de Likert

Esta teoría establece el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Raymundo, 2020).

Seguidamente por Raymundo (2020) menciona a Likert quien establece tres tipos de variables que son:

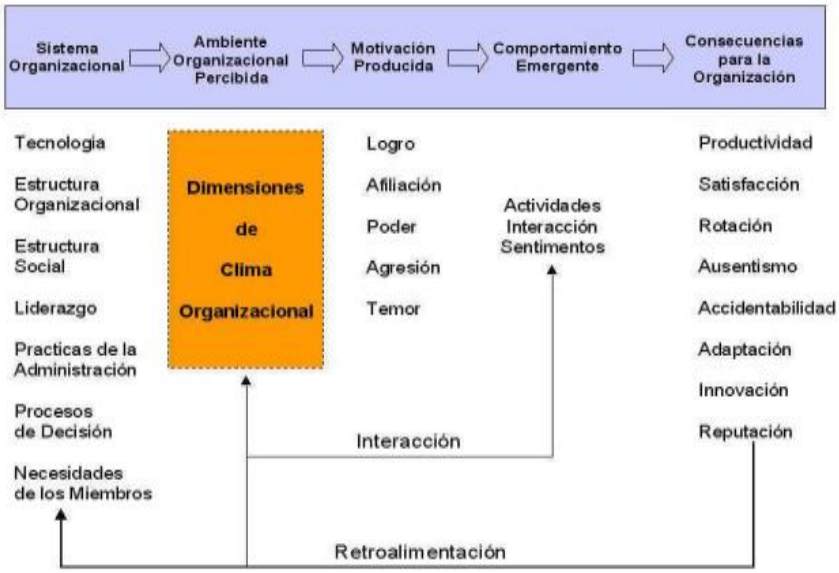
- Variables causales: estas se orientan a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados como la estructura organizativa y administrativa, las decisiones competencia y actitudes.
- Variables intermedias: orientadas a medir el estado interno de la institución, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

- Variables finales: surge como derivación del efecto de las variables causales y las intermedias, orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida (pp.26-27).

Modelo de Litwin y Stringer

Lewin, Kahn, McClellan y Atkinson, los autores Litwin y Stringer, proponen un modelo que les permite describir los principales aspectos del comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, considerando el clima y la motivación (Delgado & Adla, 2017, como se citó en Palacios, 2019).

Figura N^0 1*: Esquema de comportamiento organizacional*



Nota: Modelo de Comportamiento Organizacional por Litwin en 1981, tomado de Palacios (2019)

(Delgado & Adla, 2017, como se citó en Palacios, 2019) El modelo propone un sistema de entrada – salida, en donde se observa como el Clima Organizacional se utiliza como una variable intermediaria entre sistemas de la organización y las llamadas

tendencias motivacionales. Por tanto, aquellas pautas que integran el comportamiento motivacional, presentan cierto grado de variación de las consecuencias dentro de la organización, por ejemplo: la productividad, retención, satisfacción, reputación y la adaptabilidad (pp.64-65).

2.2.1.3 Concepto de las dimensiones

Cultura organizacional

El concepto de cultura organizacional típicamente se toma para referirse a las creencias, valores, patrones de comportamiento y entendimientos que son compartidos por los miembros de una organización y que son distintivos de ella. Estos pueden estar asociados con símbolos, historias y mitos organizacionales que expresan la cultura y ayudan a socializar a las personas en la organización. (Linstead, 2001, como se citó en Rodríguez, 2022: p.70).

La cultura organizacional puede incluso llegar a incentivar ciertos rasgos y comportamientos tanto positivos como negativos, dependiendo de la clase de comportamiento. De acuerdo con Cameron y Quinn describen cuatro tipos de cultura; siendo constituidas por dos dimensiones: flexibilidad, discreción, el dinamismo de estabilidad, orden y control; y la orientación interna, la integración, orientación-la unidad externa, la diferenciación, la rivalidad (Gil et al., 2015, p.11). Es por ello, bueno detectar los comportamientos negativos para que no afecte a los demás integrantes de la empresa o entidad.

Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional como todo método tiene metas, tales como describir, entender, predecir y controlar. según

Newstrom el comportamiento organizacional (CO) es el estudio sistemático y aplicación cuidadosa del conocimiento sobre, como las personas posactúan dentro de las empresas, por lo que se esfuerza por identificar formas en la que la gente se comporta con mayor eficacia (Ortiz, 2016, p.20).

Para Tapia (2010, como se citó en Bravo, 2016) el comportamiento Organizacional implica analizar de manera específica al individuo, los grupos y la estructura organizacional. ya que representa el reflejo pleno del personal dentro de su área de trabajo, como también el desarrollo de grupos y equipos o departamentos lo cual llevará al buen funcionamiento del sistema organizacional (pp.10-11).

Capacitación al personal

La capacitación es el proceso mediante el cual una empresa requiere que sus empleados adquieran las habilidades y competencias adecuadas para desempeñar sus funciones de manera efectiva, en ese aspecto, también fomentar el aprendizaje de ellos. Además, según National Industrial Conference Board de Estados Unidos, la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa (Chambilla & Merino, 2018, p.28).

Por lo tanto, la razón principal de capacitar a los nuevos empleados es proporcionarles los conocimientos, habilidades y destrezas que necesitan para desempeñar satisfactoriamente su trabajo. A medida que los empleados continúan en el puesto, la capacitación adicional les da la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidad nuevos, como resultado, es posible que sean más eficaces en el puesto y puedan desempeñar otros

puestos en otras áreas o a niveles más elevados (Chambilla & Merino, 2018, p.27).

Ambiente social laboral

Según Granada (2001, como se citó Gil et al., 2015) el ambiente social se puede entender: como un tipo de interacción dada entre un sujeto social con otros respecto de ciertas características, procesos dentro del entorno y de efectos percibidos sobre éste según los roles desarrollados por los sujetos. En el mismo sentido estas interacciones se dan dentro de dos dimensiones grandes: el espacio y el tiempo (pp.6-7).

Seguidamente Granada denomina ambiente social de trabajo aquello en donde se interactuará entre las personas y se percibirá el ambiente de trabajo (Gil et al., 2015, p.10).

2.2.2 Variables II: Rotación de personal

2.2.2.1. Concepto de la variable

La rotación de personal tiene que ver con la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, este se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo (Chiavenato, 2005, como se citó en García, 2016: p.9).

Para Pigors y Meyers entre las causas de la rotación existen varios, las inevitable como: enfermedades crónicas, accidentes que producen lesiones parciales o totales permanentes, la muerte y la jubilación. O las evitable como: insatisfacción, bajos sueldos, mala integración del trabajador a la organización, falta de identificación del empleado con los objetivos de la organización, mala selección del personal, falta de movilidad interna (programa de ascensos y traslados). Asimismo, también se encuentran las de rotación saludable son: ascensos, promociones y

traslados que permiten atraer gente nueva que enriquezca con su experiencia, conocimientos, idiosincrasia, iniciativa y potencial a la organización (Rodríguez, 2022, p.67).

No obstante, para Idalberto Chiavenato (2011, como se citó en Chang et al., 2022) en aquellas entidades públicas donde existe una alta rotación laboral, las políticas y obras en ejecución pueden verse afectadas por los cambios constantes de personal, que impactan sobre el desempeño organizacional y además elevan los costos de selección y contratación. Sin embargo, una nula rotación de personal, tampoco es deseable, puesto que denota rigidez y estancamiento dentro de la organización (p.2).

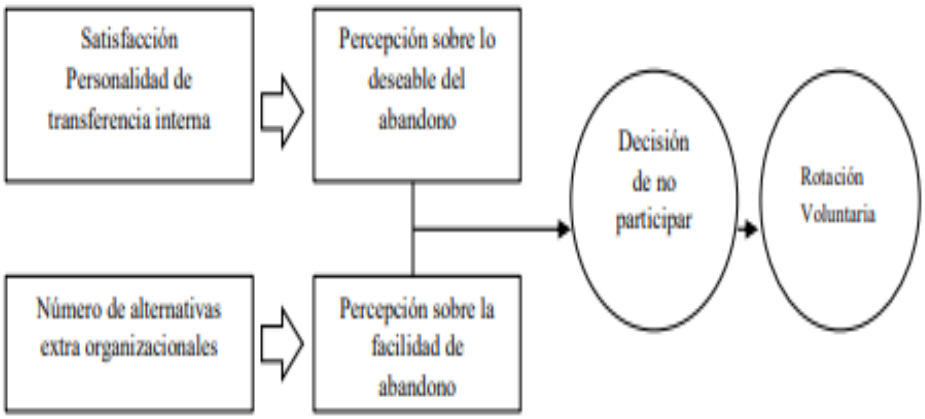
2.2.2.2 Enfoques teóricos de la rotación de personal

Modelo de March y Simon

Salazar (2016, como se citó en Puma & Vargas, 2019) menciona que Marc y Simon fueron quienes establecieron que la rotación voluntaria de personal es el resultado de la decisión racional adoptada por el individuo de no participar en la empresa, las cuales se encuentran motivada por dos tipos de percepción que desarrollan (p.48).

Las cuales son: a percepción que tenga respecto a lo deseable que resultaría abandonar la empresa y, por otro, por las percepciones que desarrolle sobre la facilidad de abandonar la empresa. En la primera percepción, el trabajador tendrá un mayor deseo de abandonar la empresa, si percibe una menor satisfacción en el trabajo y/o menores posibilidades de ocupar otro puesto dentro de la empresa. Mientras que la percepción sobre la facilidad del abandono, está determinada por el número de alternativas de empleo que pueda encontrar fuera de la empresa (Puma & Vargas, 2019).

Figura N^0 2: *Esquema del modelo de March y Simon*



Nota: Principales relaciones del modelo de March y Simon, tomado de Puma & Vargas (2019: p.49).

Modelo de Price

El Modelo de Price fue tomado a partir de las ideas de March, en donde las variables del salario y las relaciones laborales para incluirlas como parte de sus elementos generadores de la satisfacción a la que define como el grado de actitud positiva que tiene el trabajador hacia la organización. Aunado a ello, según Hernández et al. (2014) las variables de acuerdo al modelo de Price dado en 1977 que conciben a la satisfacción son:

- El salario (el pago económico que recibe el trabajador por su labor)
- La integración (la participación del trabajador en las decisiones sobre su tarea y en los objetivos de la organización)
- La comunicación informal (la que recibe el trabajador sobre su desempeño a través de sus compañeros)
- La comunicación formal (la que recibe el trabajador oficialmente por parte de la organización en relación con su desempeño)

- La centralización (el nivel en el cual se toman las decisiones que afectan la operatividad de la organización).

No obstante, la aportación de Price al estudio de la rotación de personal es su contribución positiva al integrar las variables organizacionales del salario, integración, comunicación informal, comunicación formal y centralización como determinantes de la satisfacción y está a su vez, de la decisión del trabajador de permanecer o retirarse de la organización. La decisión, por parte del trabajador, de retirarse de la empresa puede verse afectada de forma positiva o negativa dependiendo las opciones que el trabajador encuentre en el mercado laboral (Hernández et al., 2014).

Griffeth y Hom menciona que el modelo asume que la satisfacción es evaluada por los empleados conforme a sus percepciones hacia la organización y que los individuos tienen conocimiento de las alternativas que ofrece el medio ambiente y nos son restringidos a obtenerlas, según Bluedorn las oportunidades actúan como pronosticador de la satisfacción y no como una variable de intervención entre la satisfacción y la rotación de personal (Hernández et al., 2014, pp. 850-851).

Modelos de Mobley, Horner y Hollingsworth

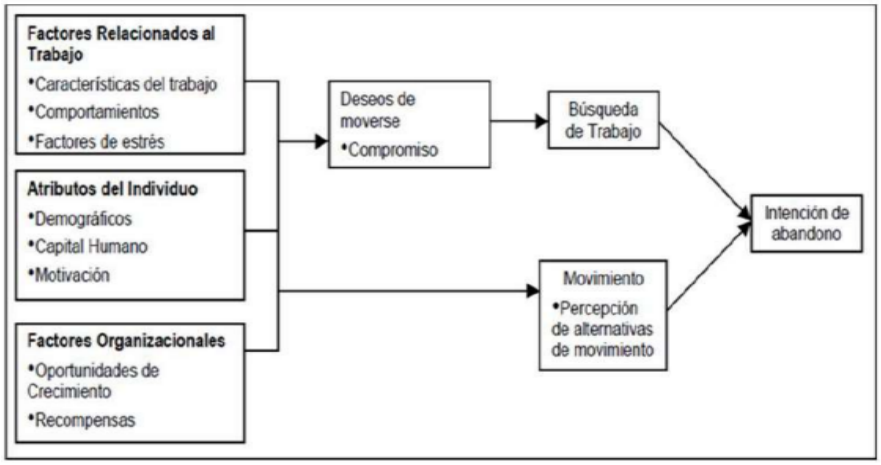
El modelo de Mobley, Horner y Hollingsworth busca analizar las consecuencias que estas actitudes o sentimientos tienen sobre el proceso que conduce a la decisión de la rotación; por lo que este modelo permite mejorar la comprensión del proceso mediante el cual la insatisfacción deriva, o no, en comportamientos de rotación voluntaria (Veleando, 2004, como se citó en Raymundo, 2020).

Mediante este modelo se podrá reconocer una secuencia de procesos cognitivos, afectivos y conductuales que funcionan como

intermediarios entre la insatisfacción en el trabajo y la intención real del abandono voluntario de la empresa.

El inicio del proceso se da cuando se produce la disminución de la satisfacción experimentada por el individuo hacia su trabajo, una vez ocurrido esto se puede presentar dos tipos de respuesta, es decir el individuo puede desarrollar pensamientos de abandonar la empresa o bien desarrollar comportamientos, en cuyo caso se daría por terminado el proceso, dado que el individuo incurriría en conductas tales como el ausentismo o la disminución del rendimiento, pero no tomaría la decisión de rotar voluntariamente (Raymundo, 2020, pp.15-16).

Figura N^0 3*: Esquema del comportamiento del individuo de la toma de rotación*



Nota: modelo de Mobley, Horner y Hollingsworth por Valencia (2004), tomado de Raymundo (2020).

Modelo de desdobles de Lee y Mitchel

En 1994, Lee y Mitchel propusieron una teoría de rotación, el cual establecía que la rotación laboral giraba en torno a la insatisfacción del empleado y a sus oportunidades laborales externas, este modelo analiza por qué y cómo las decisiones de rotación se van “desplegando”, combinando el punto de vista psicológico (p.e.

elecciones individuales y satisfacción laboral) con el enfoque del mercado laboral (p.e. incentivos y oportunidades alternativas), bajo la premisa de que cada persona enfrenta circunstancias personales únicas cuando decide irse, y que no todas las decisiones se desarrollan de la misma manera o al mismo ritmo (Ng et al., 2019, como se citó en Canales, 2022: p. 19).

Por consiguiente, fundamentándose en esta teoría, el “Modelo de Desdobles”, propone que la rotación laboral a menudo se desencadena por un impacto inesperado, denominado “shock” en el sistema cognitivo, los cuales constituyen sucesos específicos que impactan en el empleado y provocan pensamientos sobre irse (Canales, 2022, p.20).

Finalmente, la noción de shock explica de manera mucho más integral la conducta de los millennials de retirarse de la empresa, ofreciendo además un panorama mucho más amplio a nivel psicológico que permite comprender el proceso cognitivo de cómo estos empleados llegan a tomar la decisión de rotación (Canales, 2022, p.22).

2.2.2.3 Concepto de las dimensiones

Factores externos de rotación

Son aquellos en donde el empleado realiza movimientos debido el contexto externo o fuera de la situación de la empresa u entidad al que pertenece las cuales pueden ser:

- La situación de la oferta y la demanda de recursos humanos en el mercado
- La coyuntura económica
- Las oportunidades de empleo, entre otras;

Factores internos de rotación

Al contrario de las rotaciones externas, las internas se llevan a cabo dentro del contexto de la entidad o empresa, es decir el empelado se comporta debido a los sucesos que acontece dentro de la organización como son:

- La política salarial
- La relación con los compañeros
- Las condiciones físico ambientales
- La cultura organizacional
- La política de reclutamiento y selección
- Los criterios y programas de formación
- Los reglamentos
- Las políticas de evaluación del desempeño
- La flexibilidad

Ausentismo

Según Abolafio (2019) se refiere a un patrón habitual o repetitivo de ausencias al puesto de trabajo por parte de un empleado. A menudo se caracteriza por faltas de asistencia que no están claras para el empleador. Comúnmente se asocia con empleados que tienen una salud física o psicológica más débil, mayor estrés en el lugar de trabajo o una sensación de desconexión con la empresa.

2.3. Definición de Términos básicos

Diseño de puestos y tareas

El diseño de puestos de trabajo se define consiste en una actividad que se deriva del análisis del puesto de trabajo y que pretende la mejora a través de aspectos técnicos y humanos de manera que se logre una mayor

eficacia organizativa y satisfacción laboral del empleado. Por consiguiente, la existencia o creación de los diferentes tipos de puesto dentro de cada empresa es responsabilidad del departamento de recursos humanos de la misma (CEUPE, s.f.).

Perfil profesional

Perfil profesional es una descripción única de un conjunto determinado de capacidades y competencias de una persona para la formación y delegarles de responsabilidades dados de acuerdos a las funciones y tareas de la profesión del personal para que trabaje.

Estructura

La estructura organizacional es la disposición de las responsabilidades y tareas que constituyen una entidad, de tal manera que se generen flujos de comunicación y autoridad para que cada una de las funciones y personas que la componen puedan coordinarse y orientarse hacia el logro de los objetivos. (Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat, 2020).

Compromiso

La palabra compromiso se utiliza para describir una obligación que se ha contraído o a una palabra ya dada. Además, se dice que una persona se encuentra comprometida con algo cuando cumple con sus obligaciones, con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado, es decir que vive, planifica y reacciona de forma acertada para conseguir sacar adelante un proyecto, una familia, el trabajo, sus estudios, etc. (Pérez & Gardey, 2008).

Motivación

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. No se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la

situación, por ello varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones (Valdés, 2020).

Sobrecarga laboral

De acuerdo con Mutua Intercomarcal (2022) enfatiza que la sobrecarga laboral sucede cuando de forma constante y desproporcionada existe en el trabajo una cantidad excesiva de tareas dadas a un trabajador, es lo que se denomina sobrecarga laboral. Este hecho se convierte en un riesgo que afecta de manera negativa tanto a la salud del empleado como a la empresa.

Reconocimiento o remuneración

El reconocimiento es utilizado como estrategia, una manera de expresar el aprecio y motivación a los colaboradores, esta estrategia hace que el colaborador se comporte a la manera que la organización desea. Respecto a la remuneración son los pagos abonados al colaborador a cambio de su tiempo de trabajo dado a la empresa o entidad que trabaja.

Habilidades

Las habilidades se definen como un conjunto de capacidades y aptitudes que le permiten a una persona realizar de manera eficiente, una actividad o tarea.

Conocimientos

El conocimiento es la capacidad que tiene el ser humano para identificar, observar y analizar lo que sucede en la realidad y lo utiliza para su beneficio. Entonces, se puede decir que el conocimiento está conformado por la suma de todos los datos e información y su debida aplicación (EUROINNOVA, s.f.).

Fluidez comunicacional

La fluidez se refiere a la capacidad de expresarse correctamente y con cierta soltura y espontaneidad, permitiendo al hablante comunicarse adecuadamente.

Trabajo en equipo

Según UDEM & Garza (2023) el trabajo en equipo es la capacidad de participar activamente con los individuos dentro de un grupo formado, dentro de este equipo se trabaja bajo metas comunes, facilitando el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno.

Relación laboral

Se define como un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, que permiten determinar aspectos como el salario o el tipo de jornada de los trabajadores.

Conflictos laborales

Son aquellos problemas que surgen al interior de una organización, entre dos o más personas que la integran. Este tipo de situaciones suelen generar rivalidades, inconformismo, disputas y, en general, un ambiente de trabajo tenso que impide la consecución de objetivos (SODEXO, 2021).

Coyuntura económica

Coyuntura económica es la situación económica conjunta que muestra un determinado tiempo de un país, en ese aspecto, la coyuntura refleja el estado actual de una economía que puede ser modificado por la actuación de los distintos agentes socioeconómicos (Coll Morales, 2020).

Desarrollo profesional

Según Gómez (2022) se refiere a la etapa en que una persona experimenta satisfacción y crecimiento en torno a su vida profesional dentro de una empresa, debido a la consecución de sus objetivos y metas

individuales, así como a la atención y reconocimiento que recibe de sus colaboradores.

Condiciones físicas de trabajo

Hace referencia a las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, los utensilios, etcétera. (Rubio Navarro, s.f.).

Política salarial

Según Solano Tatché (s.f.) la política salarial es un conjunto de principios y directrices que regulan la remuneración de los empleados. Garantiza que su presupuesto salarial se distribuya de forma más equitativa, teniendo en cuenta el rendimiento de los empleados y los objetivos alcanzados.

Ascensos

El ascenso tiene que ver con promocionar a mayor rango en el trabajo, subir de nivel o cargo a la que se encuentra, es decir, el trabajador llega a tener un cambio de puesto, esto conlleva subir algún escalón en la jerarquía de la organización.

Ausentismo previsible y justificado

El absentismo laboral previsible y justificado ocurre cuando el empleado ha avisado a la empresa de su ausencia. Este tipo es más fácil de controlar de forma legal, por ejemplo, con baja de incapacidad laboral transitoria, accidentes de trabajo con baja laboral, permisos no retribuidos para asuntos personales, etc. (Grupo Binternational, 2019).

Ausentismo presencial

Consiste cuando el empleado sí acude a trabajar, pero no desempeña sus tareas como es debido. También puede ocurrir cuando un empleado está presente, pero lleva a cabo otras tareas no relacionadas con

su puesto de trabajo como salir a fumar excediendo los tiempos de descanso, atender su teléfono móvil constantemente, navegar por Internet con fines personales, etc. (Grupo Binternational, 2019).

Ausentismo no previsible e injustificado

Implica que un empleado no acude a trabajar y no ha informado ni presenta ninguna causa justificada de su ausencia (Grupo Binternational, 2019).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada. Según Aguirre (2013, como se citó en Inga, 2021), explica que “una investigación de tipo aplicada consiste en la puesta en marcha de un esfuerzo ordenado del conocimiento para tomar decisiones ante una determinada situación problemática”. Aunado a eso, Inga (2021) acontece que “este tipo de investigación aplicada, se pone en práctica los conocimientos teóricos para resolver la problemática suscitada” (p.11).

3.1.2. Nivel de investigación

Es descriptivo-correlacional el nivel de investigación. Según Velasquez & Portal (2018) “el correlacional se da debido a que se quiere determinar en qué medida dos o más variables están relacionadas entre sí. Se trata de averiguar de qué manera los cambios de una variable influyen en los valores de otra variable” (p.27). Por otro lado, Sampieri et al. (2014, como se citó en Inga, 2021) mencionan que “una investigación también puede tener un nivel descriptivo – correlacional, cuando los objetivos de la investigación plantean el análisis de una relación entre dos variables y la descripción del comportamiento de una variable” (p.11).

3.1.3. Diseño de investigación

Es no experimental, ya que las variables seleccionadas no se derivan ni manipulan, sino que se asignan aleatoriamente a los colaboradores como parte del estudio, y solo se observan y analizan los fenómenos que ocurren en un entorno natural. Como también es transversal, según Hernández, Fernández & Baptista (2010, como se citó en Raymundo, 2020), “debido a que busca tener información sobre las

variables en un tiempo único, para poder describir las variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado" (p.30).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

El total de población respecto a los trabajadores dentro del área servicios públicos de la municipalidad provincial de coronel portillo son 75 trabajadores.

3.2.2. Muestra

Por lo tanto, la muestra se llevó a cabo mediante la aplicación de la formula finita probabilística, siendo la ecuación lo siguiente:

$$n = \frac{Z^2\ p\ q\ N}{E^2\ (n-1) + Z^2\ p\ q}$$

Donde:

n = Muestra

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

Z = intervalo de confianza 1.96

N = Población (75)

E= 5 %

Para el desarrollo de la fórmula se tomará en cuenta un nivel de confianza al 95% con margen de error del 5%.

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 75}{0.05^2\ (75 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{72.03}{1.14}$$

n = 63 trabajadores se tomaron en cuenta para aplicar en ambas variables de estudio

3.3. Técnica e instrumento de la investigación

La técnica aplicada fue la encuesta. Según Ayllon (2017) “la técnica permite obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, se utilizó un listado de preguntas escritas (cuestionario) que se entregaron a los sujetos, a fin de que las contesten” (p.67).

Por consiguiente, el instrumento fue el cuestionario. Según Ayllon (2017) “se compone de un conjunto de preguntas, extraídas conceptualmente de las variables que están sujetos a medición, y que fueron elaborados teniendo en cuenta los objetivos de la investigación” (p.67).

3.4. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de datos se recopilo: primeramente, utilizando la técnica de encuesta mediante el uso del cuestionario, lo que permite que los trabajadores del establecimiento respondan y luego se ingresara las respuestas dadas en el cuestionario para la tabulación creada en el Excel, en donde se verifico el número total de las respuestas propuestas en cada dimensión. Después de haber realizado la tabulación con los resultados de los gráficos, se creó una tabla para que podamos empezar a utilizar el SPSS versión 25, aquí los datos fueron analizados mediante para obtener el nivel de fiabilidad del cuestionario, la prueba de normalidad y la correlación Rho Spearman para luego contrastar de acuerdo con las hipótesis planeadas.

3.5. Tratamiento de los datos

Las respuestas de los datos se encuentran divididos en dos: por la estadística diferencial que son insertadas mediante tablas de frecuencias y gráficos estadísticos y la estadística inferencial que se usara para la prueba de hipótesis aquí se usara tablas para la correlación y su nivel de significancia, de acuerdo con la prueba de correlación Rho Spearman o Pearson, todo ello usadas en el informe final.

3.5.1. Confiabilidad del instrumento

La fiabilidad de los datos se llevó a cabo mediante el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento ingresando los datos al software estadístico SPSS 25, tomando a 63 trabajadores en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de coronel portillo, este análisis que consta de 30 preguntas.

George y Mallery (2003, como se citó en Soto, 2017) sugieren los siguientes rangos para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

Figura N^0 4*: Rangos del alfa de Cronbach*

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: tomado de (Soto, 2017).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis inferencial

Análisis de confiabilidad

Tabla N^0 2: *Fiabilidad de los cuestionarios.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	30

Análisis de normalidad

Tabla N^0 3: *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,408	63	,000	,653	63	,000
Rotación laboral	,313	63	,000	,732	63	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de hipótesis

a) Hipótesis general

- H0: El Clima laboral no se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022
- H1: El Clima laboral se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022

Tabla N⁰ 4: *Correlación entre Clima laboral y Rotación laboral*

			Clima laboral	Rotación laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,521
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,521	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

De acuerdo con el resultado en Rho=0.521 esto indica que existe una correlación positiva y es significativa ya que el p-valor= 0.000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Es decir, Clima laboral se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022

b) Hipótesis especifica 1

- H0: La Cultura organizacional no se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.
- H1: La Cultura organizacional se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

Tabla N⁰ 5: *Correlación entre Cultura organizacional y Rotación laboral*

			Cultura organizacional	Rotación laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,603
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,603	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

De acuerdo con el resultado en Rho =0.603 esto indica que existe una correlación positiva y es significativa ya que el p-valor= 0.000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Es decir, Cultura organizacional se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

c) Hipótesis especifica 2

- H0: El Comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.
- H1: El Comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

Tabla N⁰ 6: *Correlación entre Comportamiento organizacional y Rotación laboral*

			Comportamiento organizacional	Rotación laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,531
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,531	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

De acuerdo con el resultado en Rho=0.531 esto indica que existe una correlación positiva y es significativa ya que el p-valor= 0.000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Es decir, Comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

d) Hipótesis especifica 3

- H0: La Capacitación al personal no se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.
- H1: La Capacitación al personal se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

Tabla N⁰ 7: *Correlación entre Capacitación al personal y Rotación laboral*

			Capacitación al personal	Rotación laboral
Rho de Spearman	Capacitación al personal	Coeficiente de correlación	1,000	,313
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,313	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

De acuerdo con el resultado en Rho=0.313 esto indica que existe una correlación positiva y es significativa ya que el p-valor= 0.000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Es decir, Capacitación al personal se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

e) Hipótesis especifica 4

- H0: El Ambiente en el trabajo no se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.
- H1: El Ambiente en el trabajo se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

Tabla N⁰ ***8:*** *Correlación entre Ambiente en el trabajo y Rotación laboral*

			Ambiente en el trabajo	Rotación laboral
Rho de Spearman	Ambiente en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,644
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,644	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

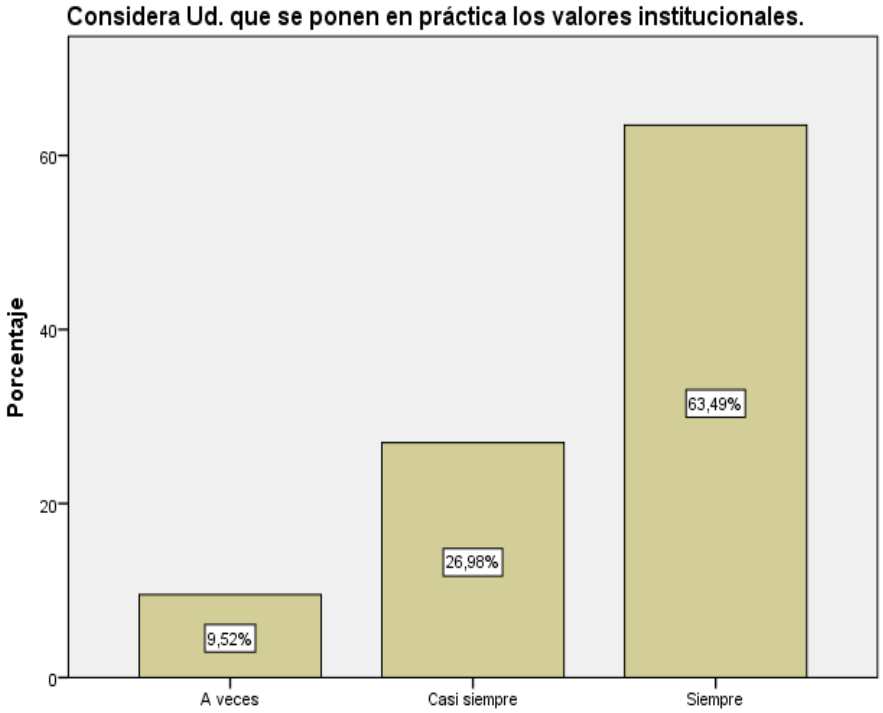
De acuerdo con el resultado en Rho=0.644 esto indica que existe una correlación positiva y es significativa ya que el p-valor= 0.000, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Es decir, Ambiente en el trabajo se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.

4.1.2. Análisis descriptivo

Tabla N⁰ 9: *Nivel efectuado sobre los valores institucionales en práctica*

Considera Ud. que se ponen en práctica los valores institucionales.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	17	27,0	27,0	36,5
	Siempre	40	63,5	63,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 5: *Gráfico acerca de valores institucionales en práctica, p.1*

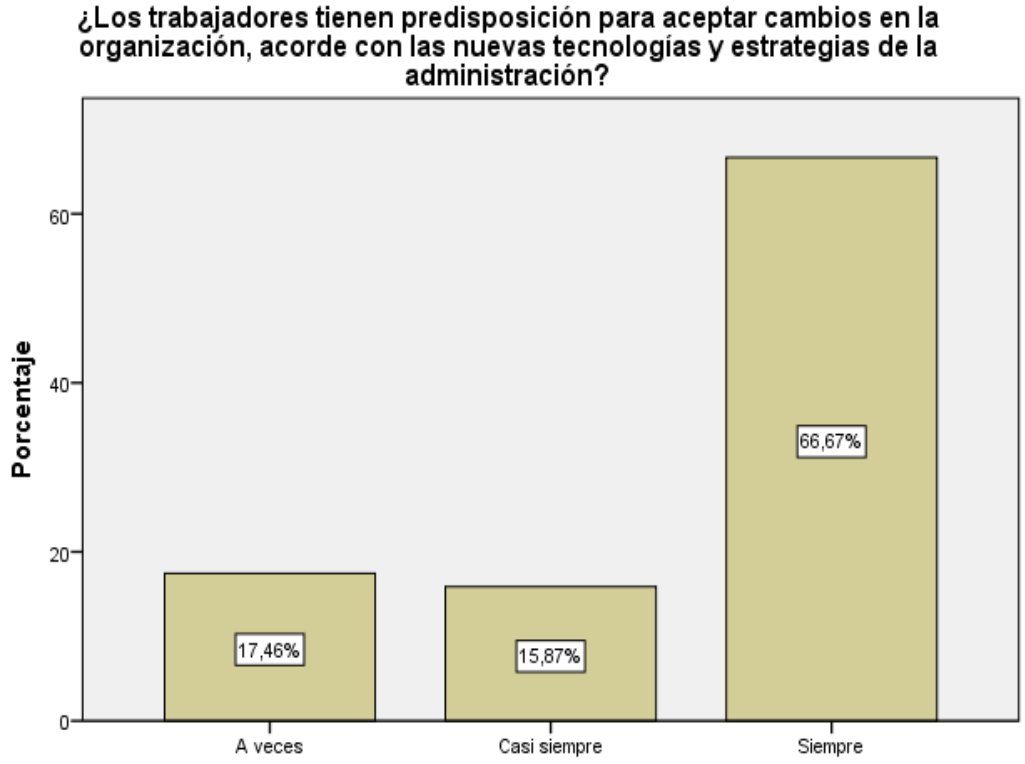


En la tabla N^0 8 y Figura N^0 5, se observa de manera grafica los niveles efectuados sobre los valores institucionales en práctica, de las cuales el 9,52% es “a veces”, el 26,98% menciona “casi siempre”, y el 63,49% afirma es “siempre”.

Tabla N^0 10: *Nivel efectuado sobre Actitudes positivas de los trabajadores*

¿Los trabajadores tienen predisposición para aceptar cambios en la organización, acorde con las nuevas tecnologías y estrategias de la administración?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	17,5	17,5	17,5
	Casi siempre	10	15,9	15,9	33,3
	Siempre	42	66,7	66,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N^0 6: *Gráfico acerca de Actitudes positivas, p.2*



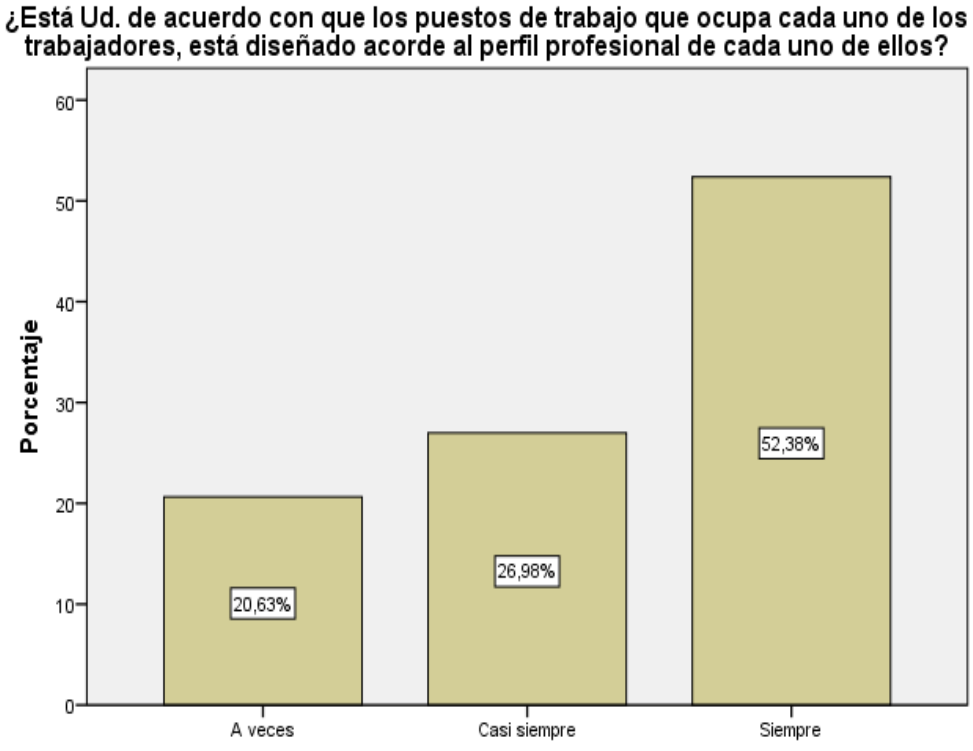
En la tabla N^0 9 y Figura N^0 6, se observa de manera grafica los niveles efectuados sobre Actitudes positivas de los trabajadores, de las

cuales el 14,46% menciona “a veces”, el 15,87% “casi siempre”, y 66,67% dicen es “siempre”.

Tabla N⁰ 11: *Nivel efectuado sobre diseño de puestos y tareas*

¿Está Ud. de acuerdo con que los puestos de trabajo que ocupa cada uno de los trabajadores, está diseñado acorde al perfil profesional de cada uno de ellos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	20,6	20,6	20,6
	Casi siempre	17	27,0	27,0	47,6
	Siempre	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 7: *Gráfico sobre diseño de puestos y tareas, p.3*



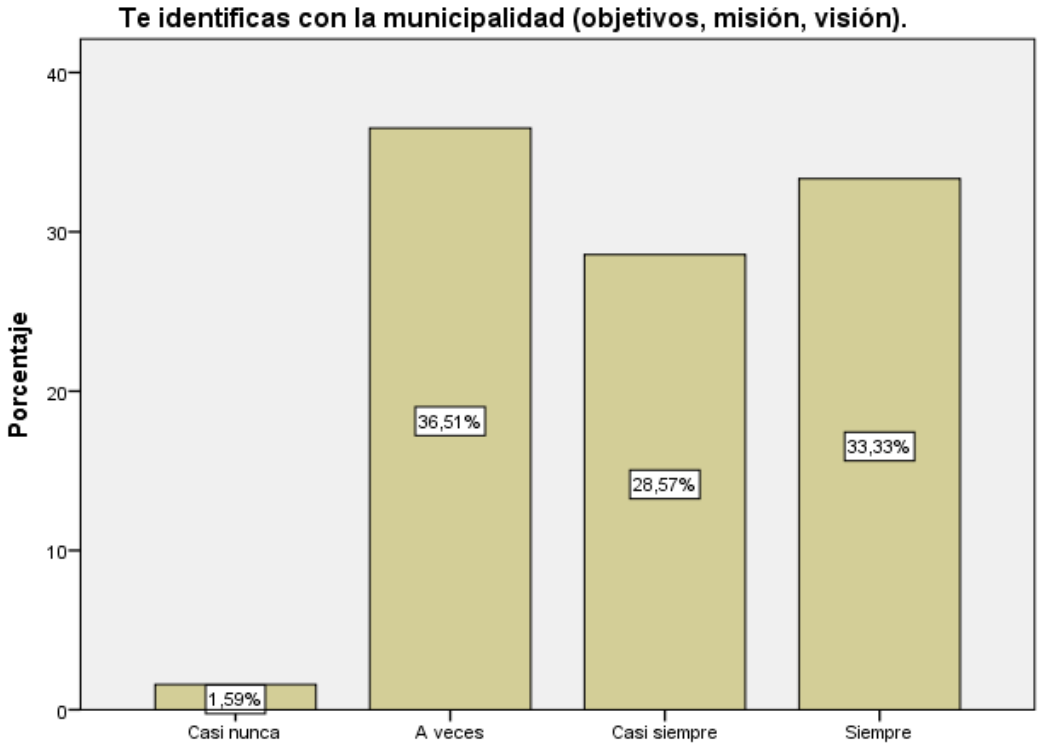
En la tabla N⁰ 10 y Figura N⁰ 7, se observa de manera grafica los niveles efectuados sobre diseño de puestos y tareas, de las cuales el

20,63% es “a veces”, 26,98% mencionan “casi siempre”, y 52,38% afirman es “siempre”

Tabla N⁰ 12: *Nivel efectuado sobre sentido de pertenecía en los trabajadores*

Te identificas con la municipalidad (objetivos, misión, visión).					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,6	1,6	1,6
	A veces	23	36,5	36,5	38,1
	Casi siempre	18	28,6	28,6	66,7
	Siempre	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 8: *Gráfico sobre sentido de pertenecía en los trabajadores, p.4*

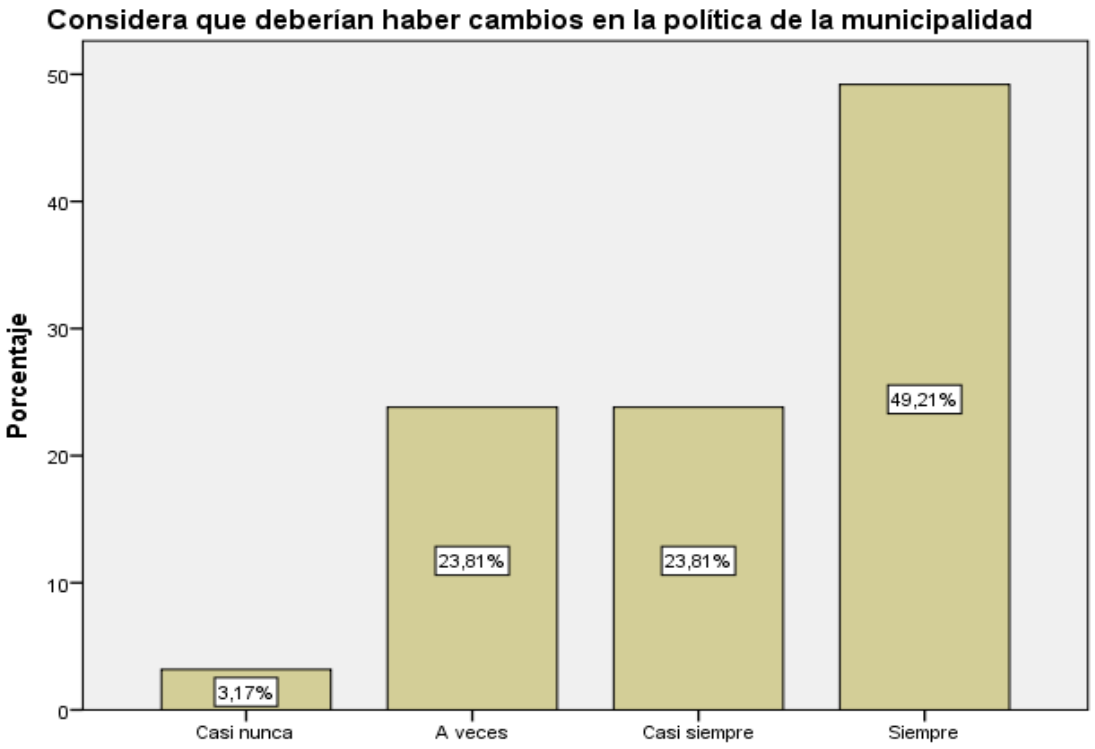


En la tabla N⁰ 11 y Figura N⁰ 8, se observa de manera grafica la pregunta 4 de la primera variable: Te identificas con la municipalidad (objetivos, misión, visión). Los resultados muestran que el 1,59% casi nunca, 36,51% a veces, 28,57% casi siempre, y 33,33% siempre.

Tabla N⁰ 13: *Nivel efectuado sobre estructura organizacional*

Considera que debería haber cambios en la política de la municipalidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
	A veces	15	23,8	23,8	27,0
	Casi siempre	15	23,8	23,8	50,8
	Siempre	31	49,2	49,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 9: *Gráfico sobre estructura organizacional, p.5*

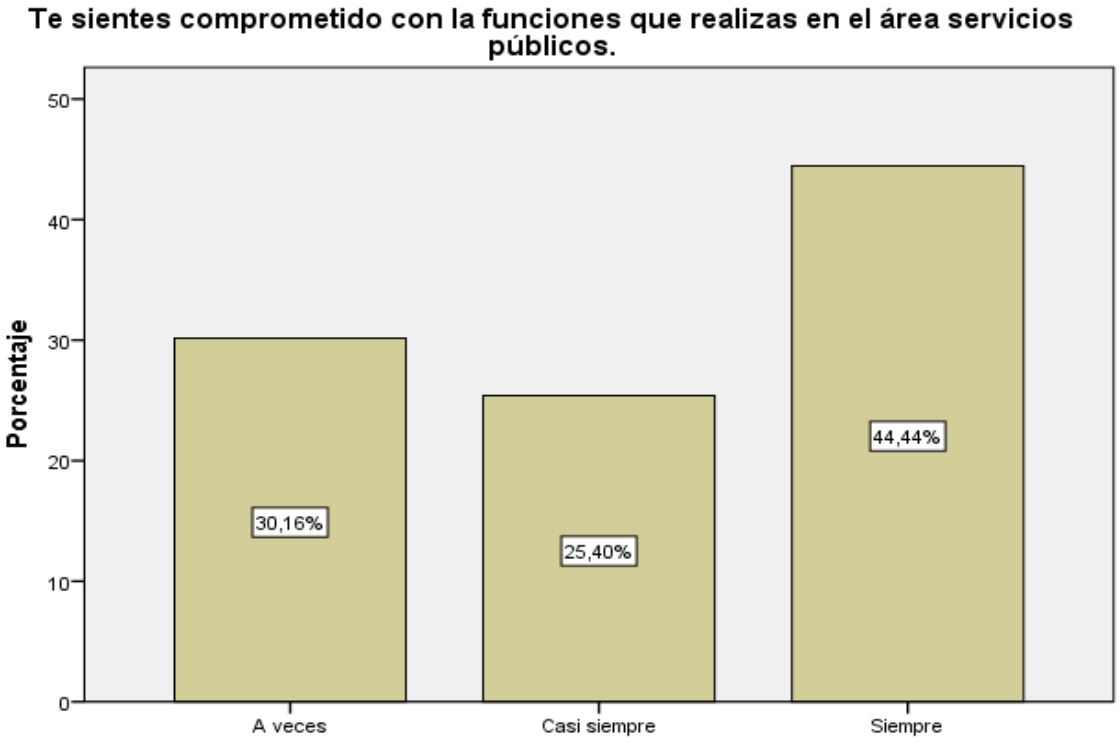


En la tabla N⁰ 12 y Figura N⁰ 9, se observa de manera grafica la pregunta 5 de la primera variable: Considera que debería haber cambios en la política de la municipalidad. Los resultados muestran que el 3,17% casi nunca, 23,81% a veces, 23,81% casi siempre, y 49,21% siempre.

Tabla N⁰ 14: *Nivel efectuado sobre compromiso*

Te sientes comprometido con la función que realizas en el área servicios públicos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	30,2	30,2	30,2
	Casi siempre	16	25,4	25,4	55,6
	Siempre	28	44,4	44,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 10: *Gráfico sobre compromiso, p.6*

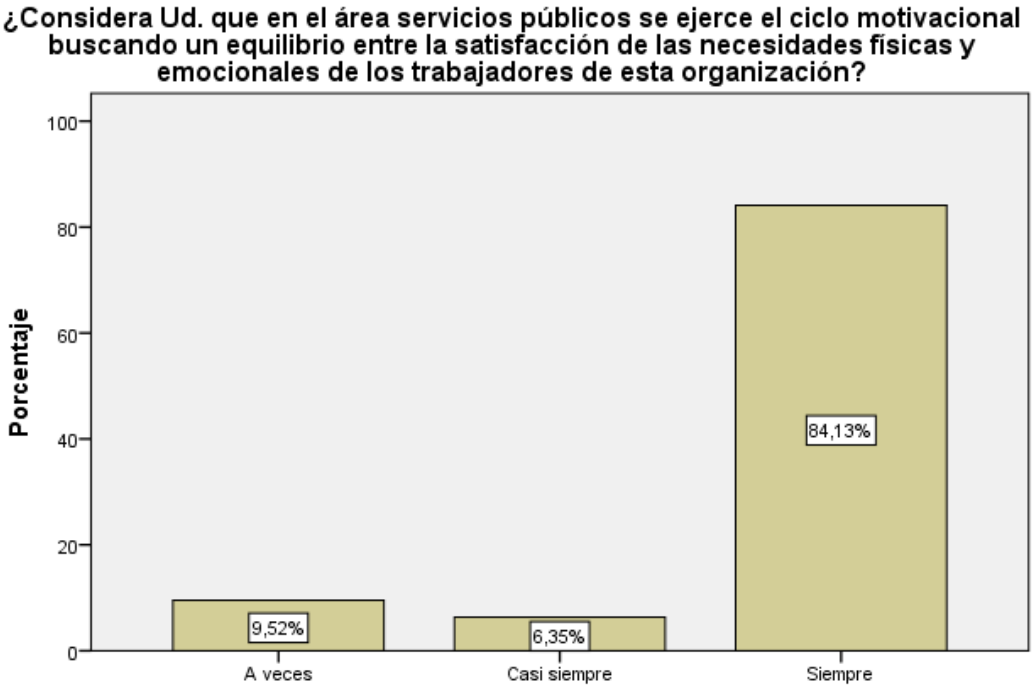


En la tabla N⁰ 13 y Figura N⁰ 10, se observa de manera grafica la pregunta 6 de la primera variable: Te sientes comprometido con la función que realizas en el área servicios públicos. Los resultados muestran que el 30,16% a veces, 25,40% casi siempre, y 44,44% siempre.

Tabla N⁰ 15: *Nivel efectuado sobre motivación*

¿Considera Ud. que en el área servicios públicos se ejerce el ciclo motivacional buscando un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de los trabajadores de esta organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	4	6,3	6,3	15,9
	Siempre	53	84,1	84,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 11: *Gráfico sobre motivación, p.7*

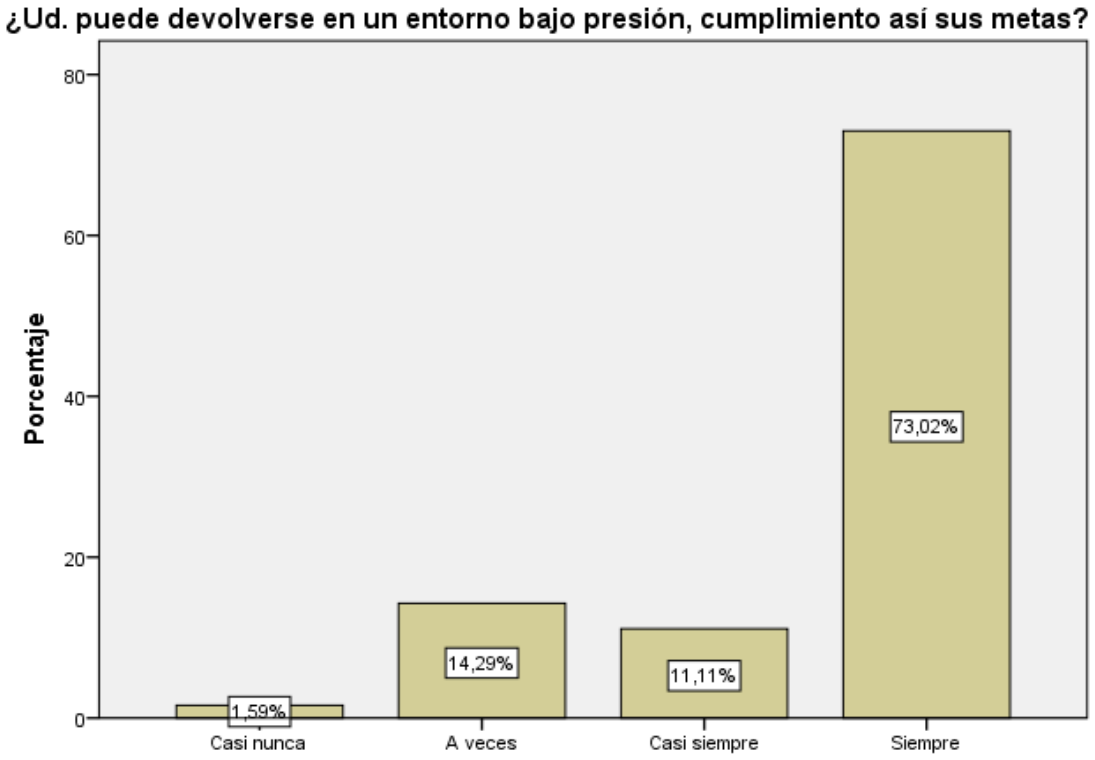


En la tabla N⁰ 14 y Figura N⁰ 11, se observa de manera grafica la pregunta 7 de la primera variable: Considera Ud. que en el área servicios públicos se ejerce el ciclo motivacional buscando un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de los trabajadores de esta organización. Los resultados muestran que el 9,52% a veces, 6,35% casi siempre, y 84,13% siempre.

Tabla N⁰ 16: *Nivel efectuado sobre sobrecarga laboral*

¿Ud. puede devolverse en un entorno bajo presión, cumplimiento así sus metas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,6	1,6	1,6
	A veces	9	14,3	14,3	15,9
	Casi siempre	7	11,1	11,1	27,0
	Siempre	46	73,0	73,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 12: *Gráfico sobre sobrecarga laboral, p.8*

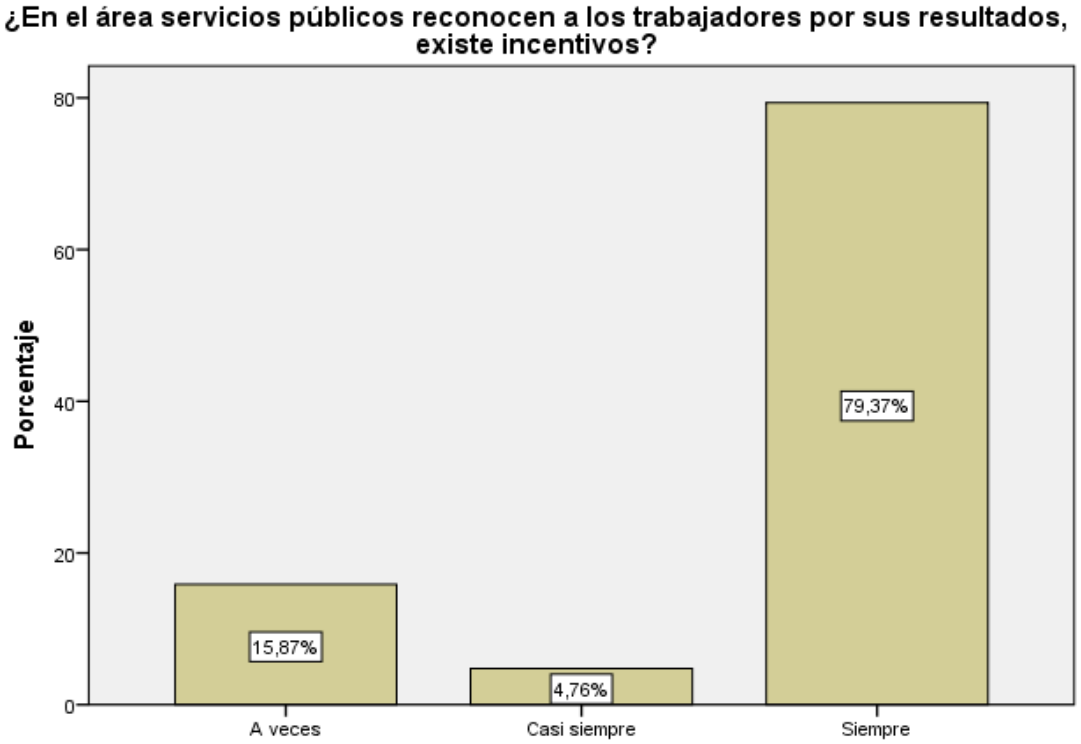


En la tabla N⁰ 15 y Figura N⁰ 12, se observa de manera grafica la pregunta 8 de la primera variable: Ud. puede devolverse en un entorno bajo presión, cumplimiento así sus metas. Los resultados muestran que el 1,59% casi nunca, 14,29% a veces, 11,11% casi siempre, y 73,02% siempre.

Tabla N⁰ 17: *Nivel efectuado sobre reconocimiento e incentivos*

¿En el área servicios públicos reconocen a los trabajadores por sus resultados, existe incentivos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	15,9	15,9	15,9
	Casi siempre	3	4,8	4,8	20,6
	Siempre	50	79,4	79,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 13: *Gráfico sobre reconocimiento e incentivos, p.9*

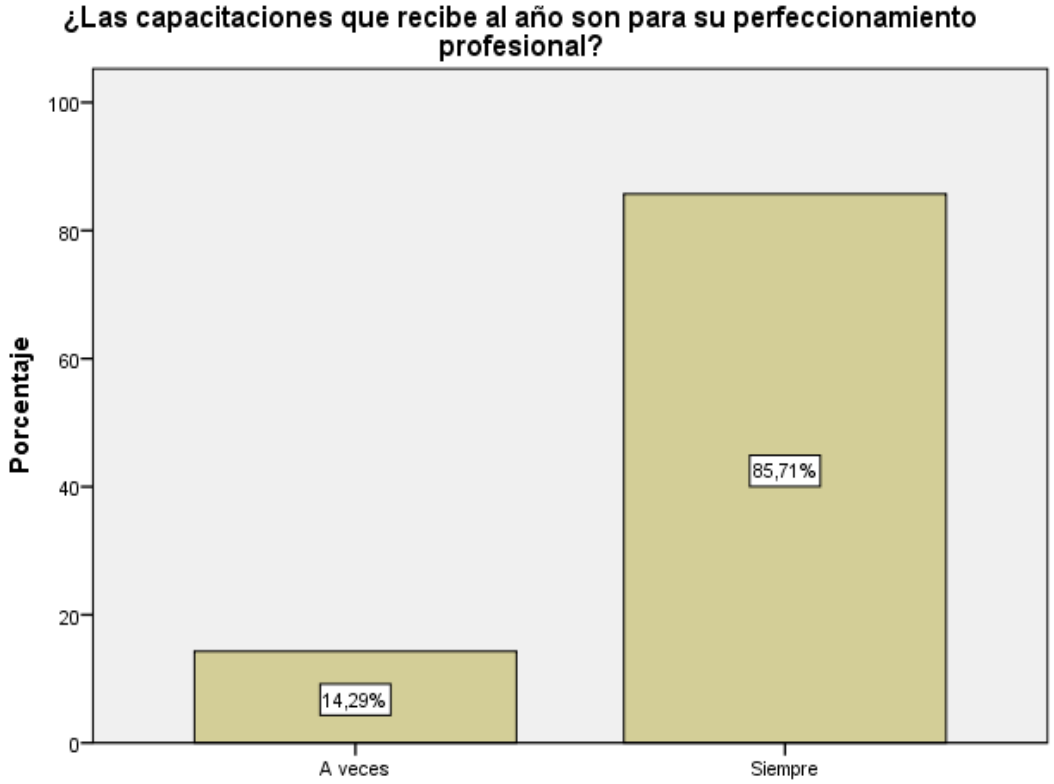


En la tabla N⁰ 16 y Figura N⁰ 13, se observa de manera grafica la pregunta 9 de la primera variable: En el área servicios públicos reconocen a los trabajadores por sus resultados, existe incentivos. Los resultados muestran que el 15,87% a veces, 4,76% casi siempre, y 79,37% siempre.

Tabla N⁰ 18: *Nivel efectuado sobre crecimiento profesional en la entidad.*

¿Las capacitaciones que recibe al año son para su perfeccionamiento profesional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	14,3	14,3	14,3
	Siempre	54	85,7	85,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 14: *Gráfico sobre crecimiento profesional, p.10*

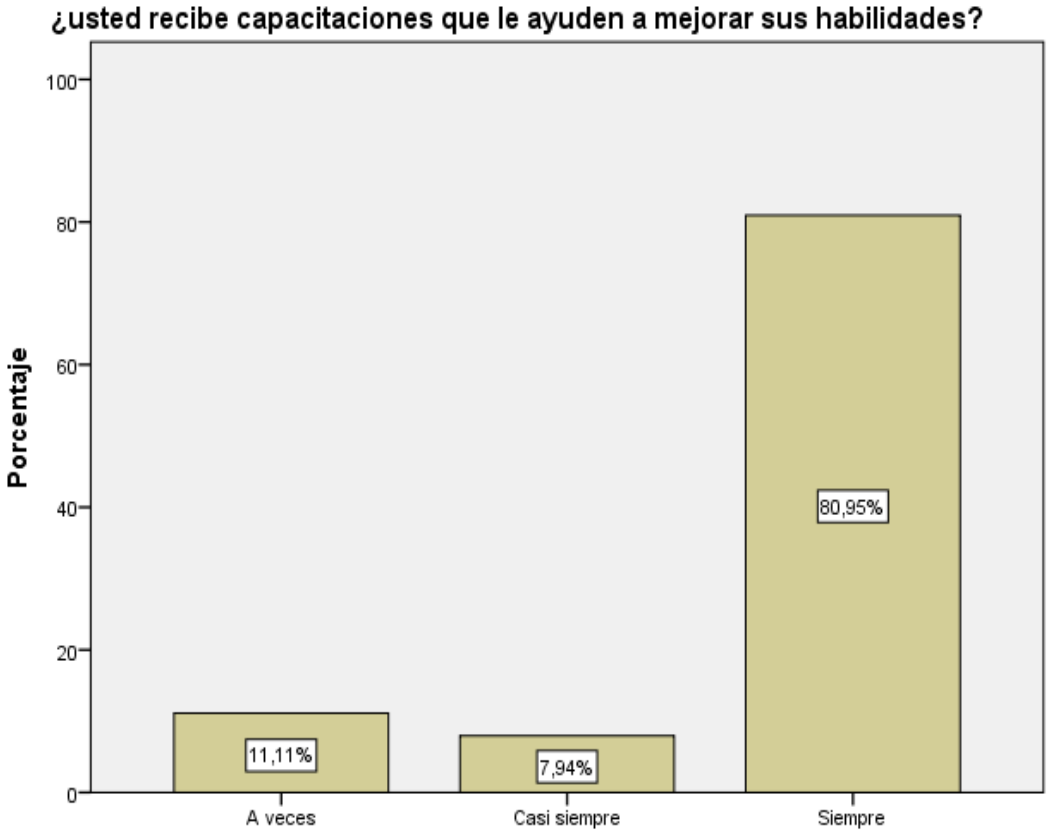


En la tabla N⁰ 17 y Figura N⁰ 14, se observa de manera grafica la pregunta 10 de la primera variable: Las capacitaciones que recibe al año son para su perfeccionamiento profesional. Los resultados muestran que el 14,29% a veces, y 85,71% siempre.

Tabla N⁰ 19: *Nivel de capacidad en habilidades*

¿usted recibe capacitaciones que le ayuden a mejorar sus habilidades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	11,1	11,1	11,1
	Casi siempre	5	7,9	7,9	19,0
	Siempre	51	81,0	81,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 15: *Gráfico sobre capacidad en habilidades, p.11*

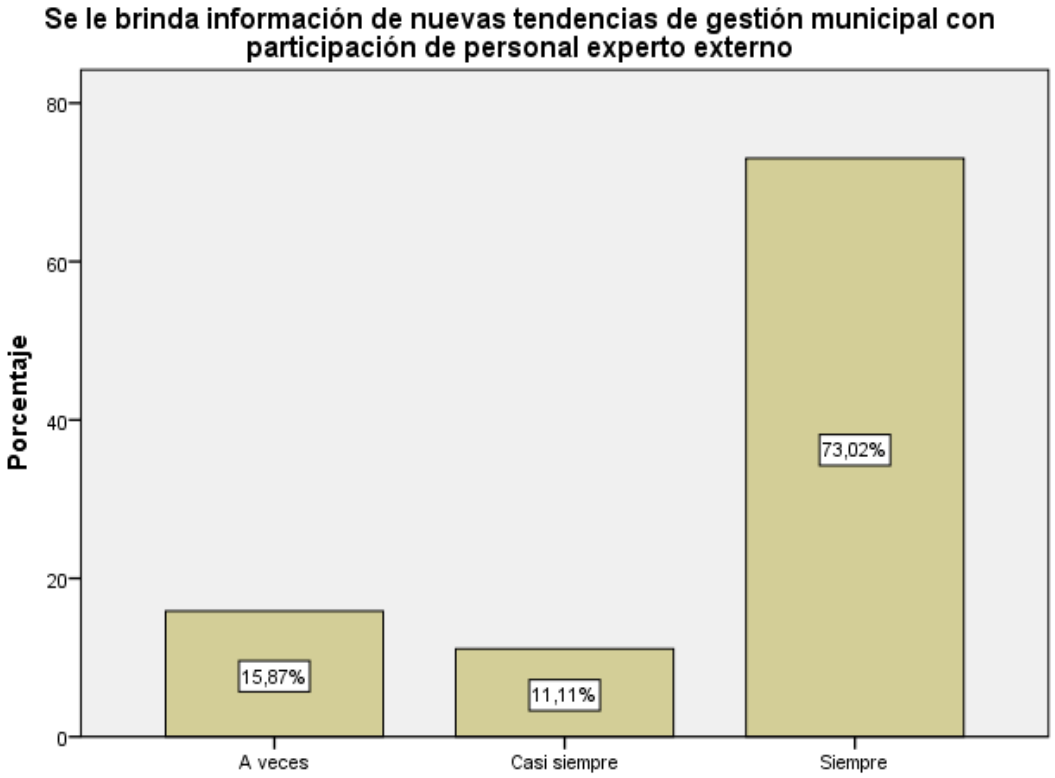


En la tabla N⁰ 18 y Figura N⁰ 15, se observa de manera grafica la pregunta 11 de la primera variable: ¿usted recibe capacitaciones que le ayuden a mejorar sus habilidades? Los resultados muestran que el 11,11% a veces, 7,94% casi siempre, y 80,95% siempre.

Tabla N⁰ 20: *Nivel de capacidad en conocimiento*

Se le brinda información de nuevas tendencias de gestión municipal con participación de personal experto externo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	15,9	15,9	15,9
	Casi siempre	7	11,1	11,1	27,0
	Siempre	46	73,0	73,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 16: *Gráfico sobre capacidad en conocimiento, p.12*

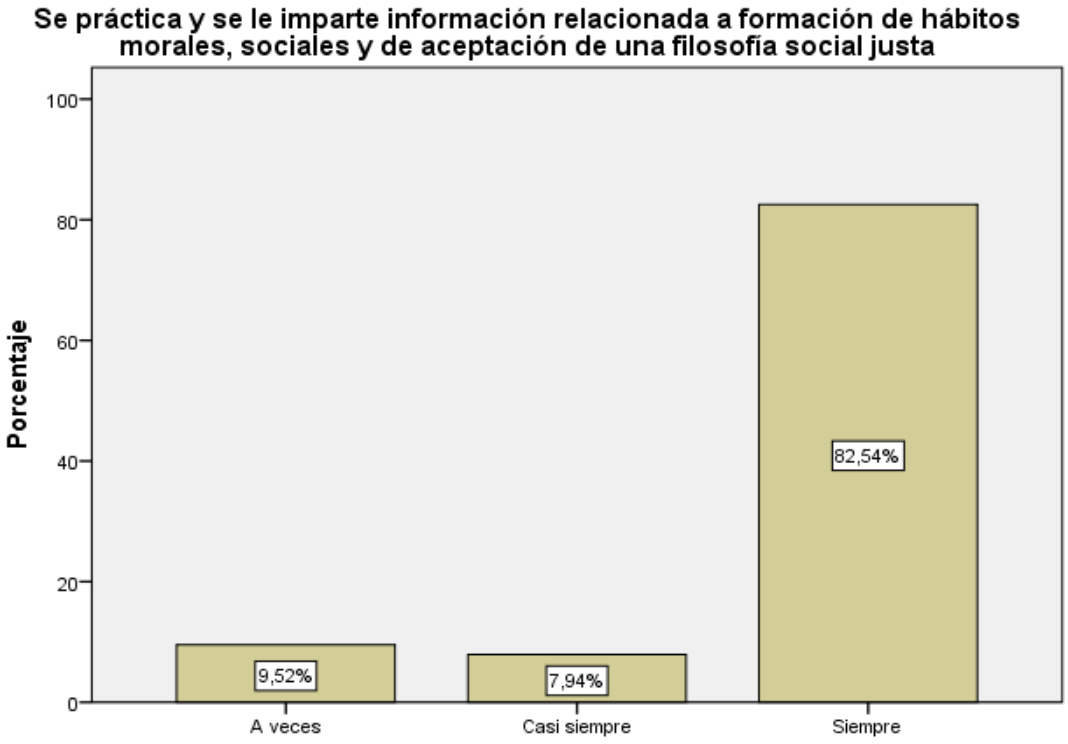


En la tabla N⁰ 19 y Figura N⁰ 16, se observa de manera grafica la pregunta 12 de la primera variable: Se le brinda información de nuevas tendencias de gestión municipal con participación de personal experto externo. Los resultados muestran que el 15,87% a veces, 11,11% casi siempre, y 73,02% siempre.

Tabla N⁰ 21: *Nivel de capacidad en información*

Se práctica y se le imparte información relacionada a formación de hábitos morales, sociales y de aceptación de una filosofía social justa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	5	7,9	7,9	17,5
	Siempre	52	82,5	82,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 17: *Gráfico sobre capacidad en conocimiento, p.13*

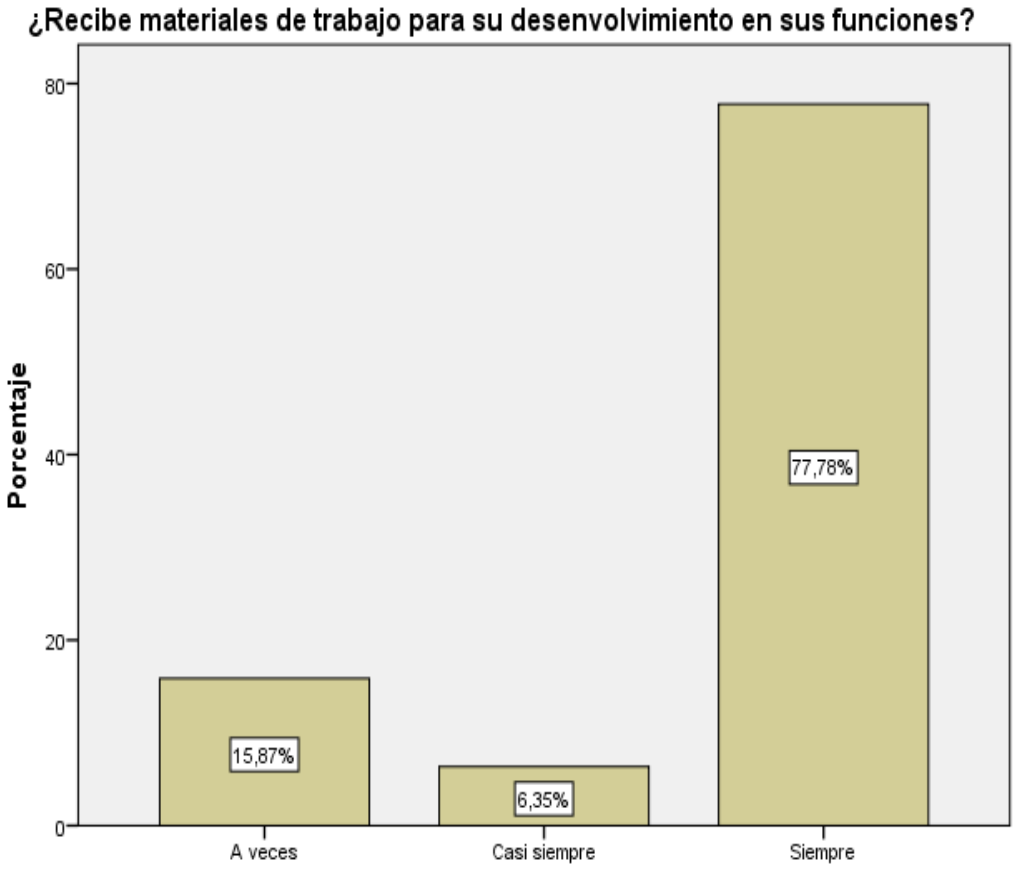


En la tabla N⁰ 20y Figura N⁰ 17, se observa de manera grafica la pregunta 13 de la primera variable: Se práctica y se le imparte información relacionada a formación de hábitos morales, sociales y de aceptación de una filosofía social justa. Los resultados muestran que el, 9,52% a veces, 7,94% casi siempre, y 82,54% siempre.

Tabla N⁰ 22: *Nivel respecto a la proporción de material de trabajo*

¿Recibe materiales de trabajo para su desenvolvimiento en sus funciones?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	15,9	15,9	15,9
	Casi siempre	4	6,3	6,3	22,2
	Siempre	49	77,8	77,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 18: *Gráfico sobre capacidad en conocimiento, p.14*

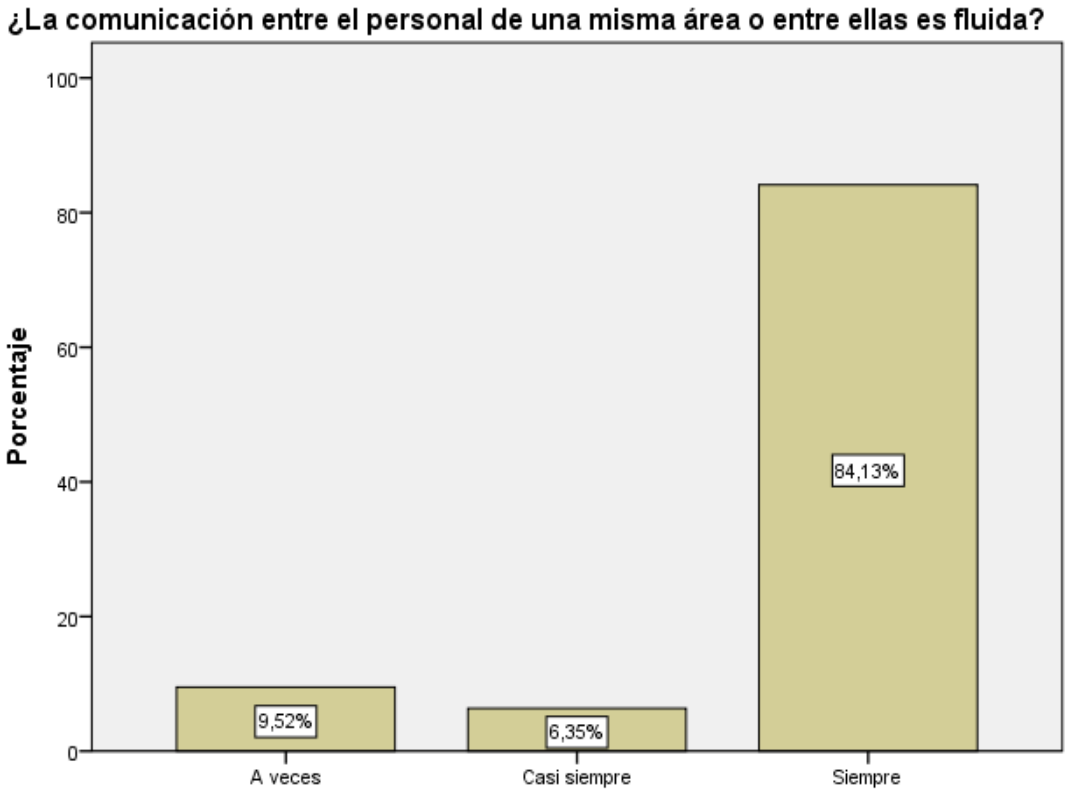


En la tabla N⁰ 21 y Figura N⁰ 18, se observa de manera grafica la pregunta 14 de la primera variable: Recibe materiales de trabajo para su desenvolvimiento en sus funciones. Los resultados muestran que el 15,87% a veces, 6,35% casi siempre, y 77,78% siempre.

Tabla N⁰ 23: *Nivel sobre Fluidez en la comunicación entre áreas*

¿La comunicación entre el personal de una misma área o entre ellas es fluida?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	4	6,3	6,3	15,9
	Siempre	53	84,1	84,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 19: *Gráfico acerca de Fluidez en la comunicación entre áreas, p.15*

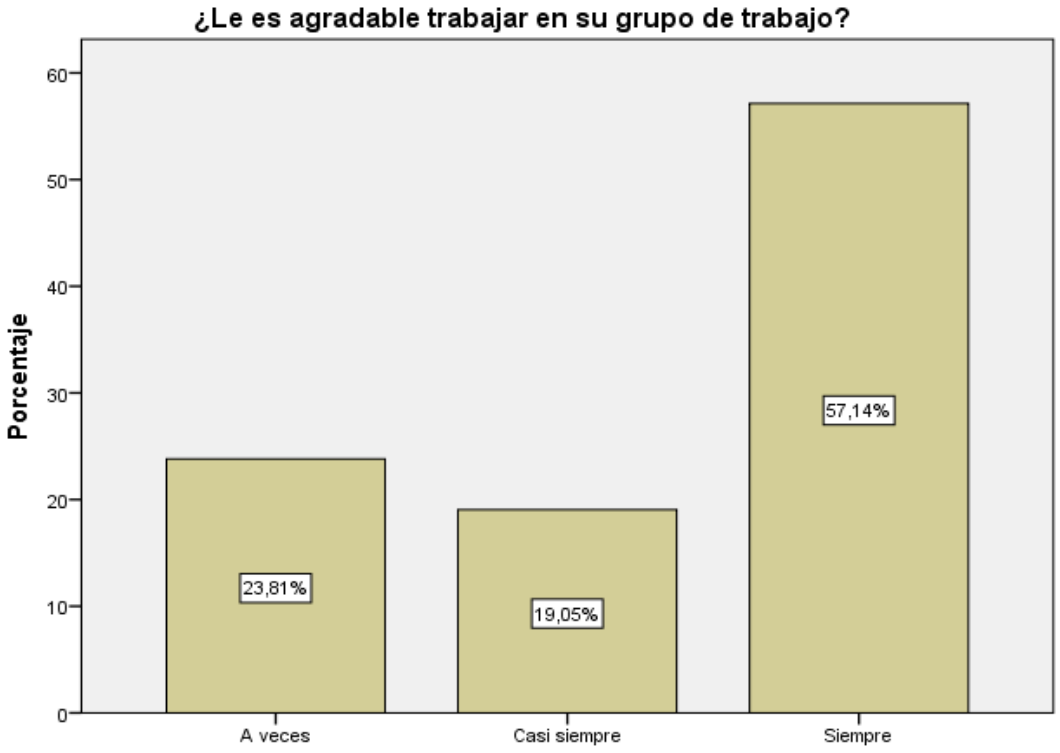


En la tabla N⁰ 22 y Figura N⁰ 19, se observa de manera grafica la pregunta 15 de la primera variable: La comunicación entre el personal de una misma área o entre ellas es fluida. Los resultados muestran que el 9,52% a veces, 6,35% casi siempre, y 84,13% siempre.

Tabla N⁰ 24: *Nivel sobre trabajo en equipo*

¿Le es agradable trabajar en su grupo de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	23,8	23,8	23,8
	Casi siempre	12	19,0	19,0	42,9
	Siempre	36	57,1	57,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 20: *Gráfico sobre trabajo en equipo, p.16*

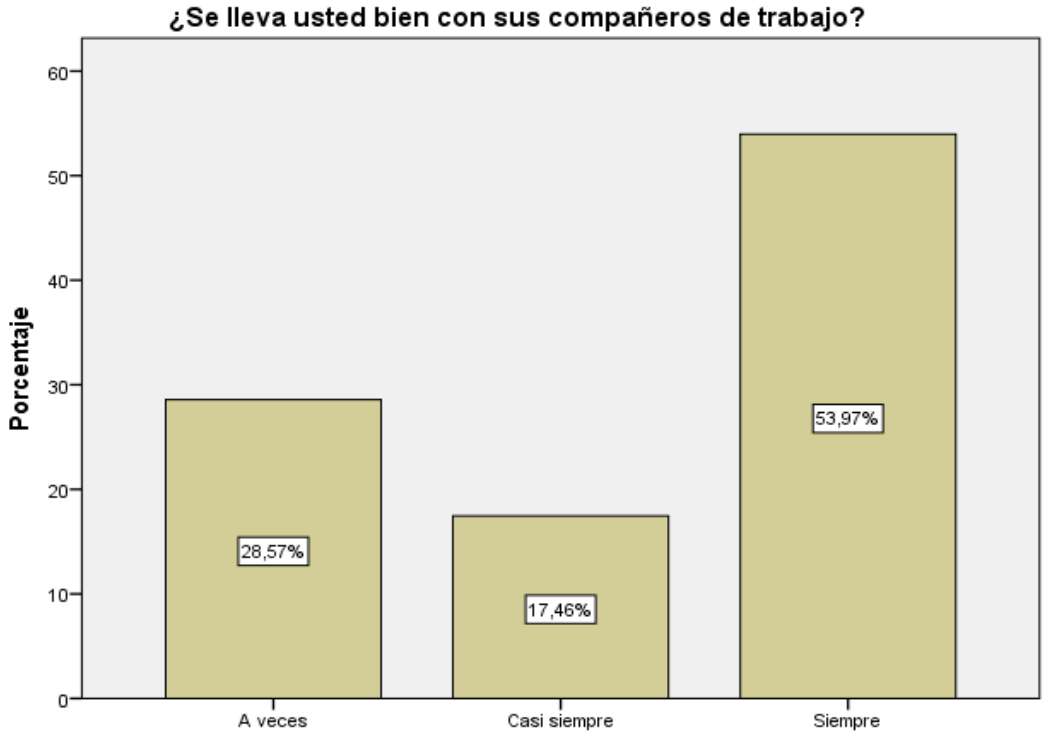


En la tabla N⁰ 23 y Figura N⁰ 20, se observa de manera grafica la pregunta 16 de la primera variable: Le es agradable trabajar en su grupo de trabajo. Los resultados muestran que el 23,81% a veces, 19,05% casi siempre, y 57,14% siempre.

Tabla N⁰ 25: *Nivel sobre relaciones laborales*

¿Se lleva usted bien con sus compañeros de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	28,6	28,6	28,6
	Casi siempre	11	17,5	17,5	46,0
	Siempre	34	54,0	54,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 21: *Gráfico sobre relaciones laborales, p.17*

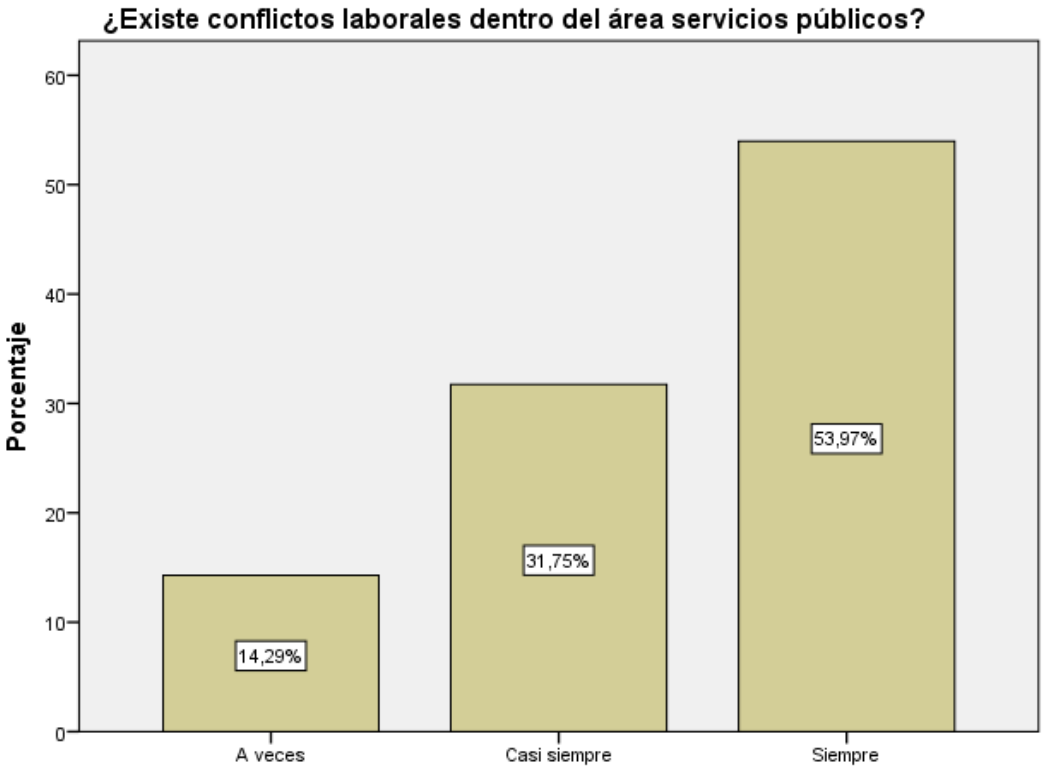


En la tabla N⁰ 24 y Figura N⁰ 21, se observa de manera grafica la pregunta 17 de la primera variable: Se lleva usted bien con sus compañeros de trabajo. Los resultados muestran que el 28,57% a veces, 17,46% casi siempre, y 53,97% siempre.

Tabla N⁰ 26: *Nivel sobre existencia de conflictos*

¿Existe conflictos laborales dentro del área servicios públicos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	20	31,7	31,7	46,0
	Siempre	34	54,0	54,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 22: *Gráfico sobre existencia de conflictos, p.18*

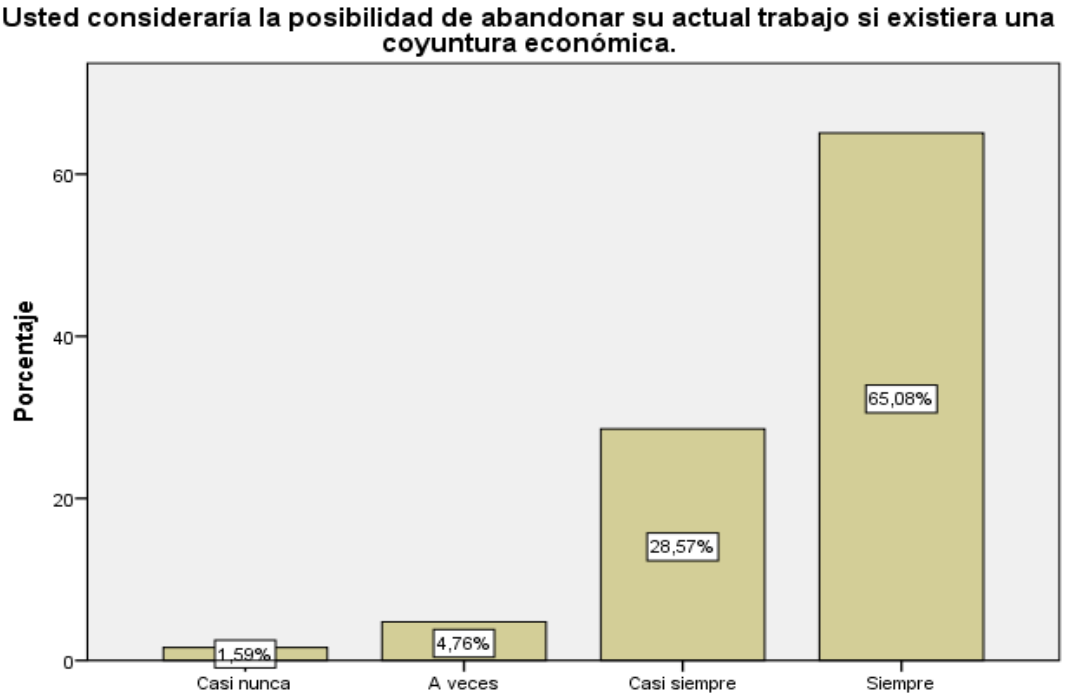


En la tabla N⁰ 25 y Figura N⁰ 22, se observa de manera grafica la pregunta 18 de la primera variable: ¿Existe conflictos laborales dentro del área servicios públicos? Los resultados muestran que el 14,76% a veces, 31,75% casi siempre, y 53,97% siempre.

Tabla N⁰ 27: *Causas de la rotación del personal se debe a la coyuntura económica*

Usted consideraría la posibilidad de abandonar su actual trabajo si existiera una coyuntura económica.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,6	1,6	1,6
	A veces	3	4,8	4,8	6,3
	Casi siempre	18	28,6	28,6	34,9
	Siempre	41	65,1	65,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 23: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a la coyuntura económica, p.1*



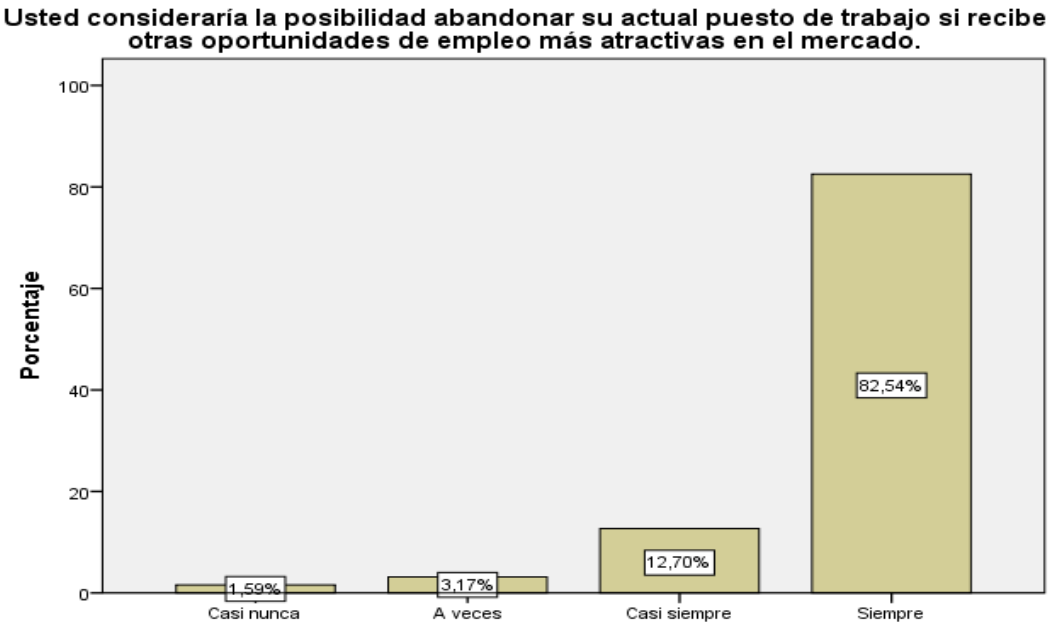
En la tabla N⁰ 26 y Figura N⁰ 23, se observa de manera grafica la pregunta 1 de la segunda variable: Usted consideraría la posibilidad de abandonar su actual trabajo si existiera una coyuntura económica. Los

resultados muestran que el 1,59% casi nunca, 4,76% a veces, 28,57% casi siempre, y 65,08% siempre.

Tabla N⁰ 28: L*a rotación del personal se debe a Oportunidades de empleo*

Usted consideraría la posibilidad abandonar su actual puesto de trabajo si recibe otras oportunidades de empleo más atractivas en el mercado.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,6	1,6	1,6
	A veces	2	3,2	3,2	4,8
	Casi siempre	8	12,7	12,7	17,5
	Siempre	52	82,5	82,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 24: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a la Oportunidades de empleo, p.2*



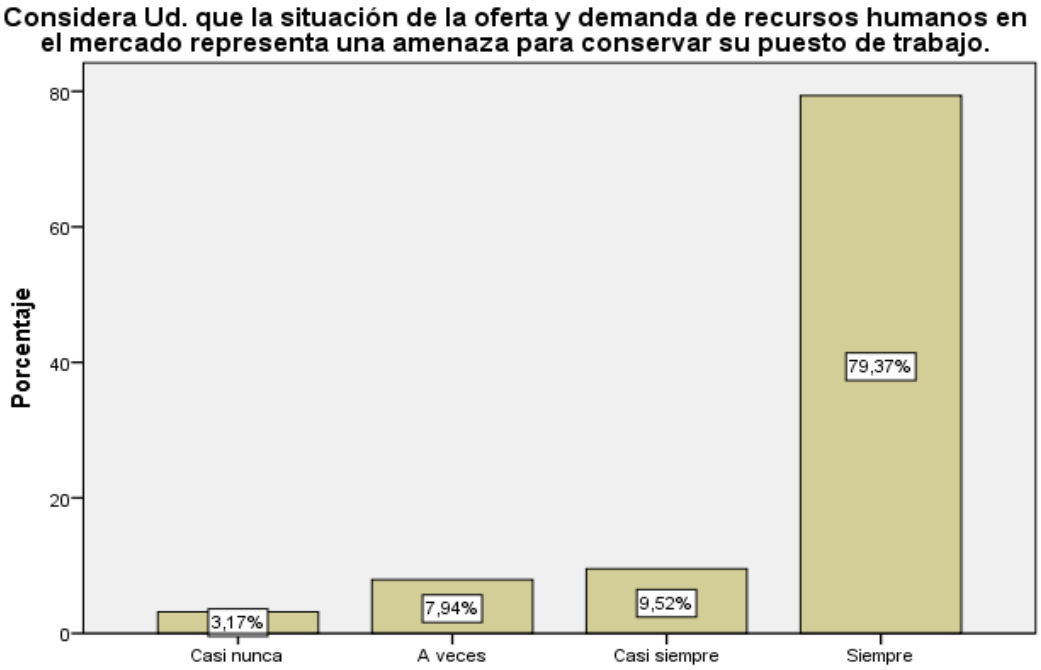
En la tabla N⁰ 27 y Figura N⁰ 24, se observa de manera grafica la pregunta 2 de la segunda variable: Usted consideraría la posibilidad abandonar su actual puesto de trabajo si recibe otras oportunidades de

empleo más atractivas en el mercado. Los resultados muestran que el 1,59% casi nunca, 3,17% a veces, 12,70% casi siempre, y 82,54% siempre.

Tabla N⁰ 29: *Causas de la rotación del personal se debe a Situación de oferta y de la demanda de recursos humanos en el mercado*

Considera Ud. que la situación de la oferta y demanda de recursos humanos en el mercado representa una amenaza para conservar su puesto de trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
	A veces	5	7,9	7,9	11,1
	Casi siempre	6	9,5	9,5	20,6
	Siempre	50	79,4	79,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 25: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a la Situación de oferta y de la demanda de recursos humanos en el mercado, p.3*



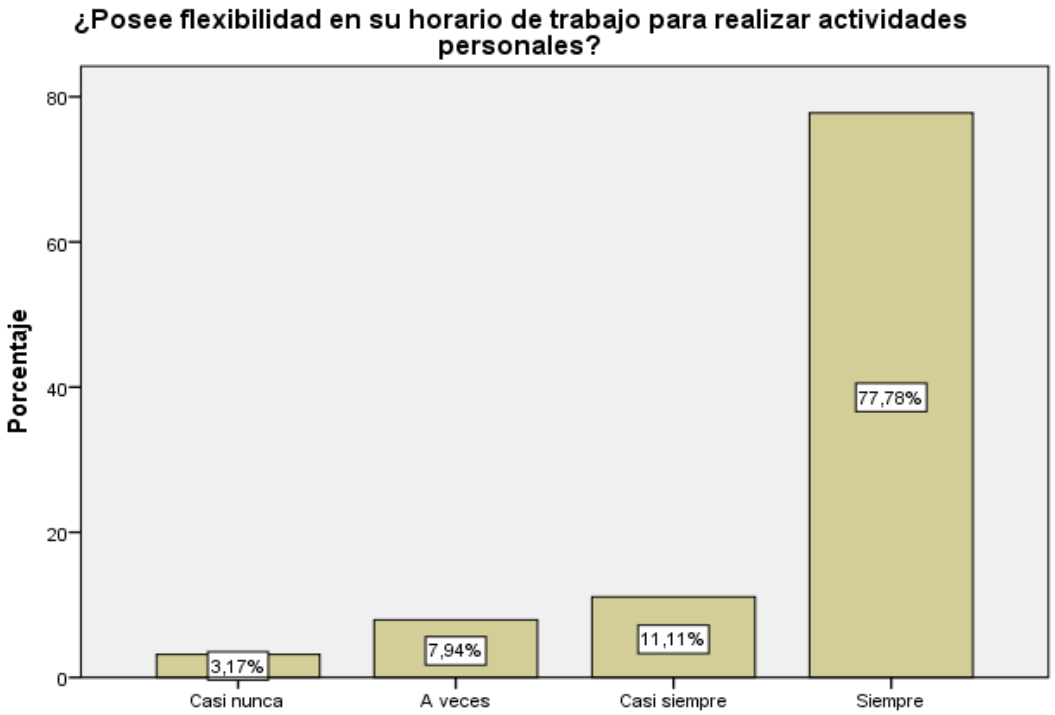
En la tabla N⁰ 28 y Figura N⁰ 25, se observa de manera grafica la pregunta 3 de la segunda variable: Considera Ud. que la situación de la

oferta y demanda de recursos humanos en el mercado representa una amenaza para conservar su puesto de trabajo. Los resultados muestran que el, 3,17% casi nunca, 7,94% a veces, 9,52% casi siempre, y 79,37% siempre.

Tabla N⁰ 30: *Causas de la rotación del personal se debe a Desarrollo profesional*

¿Posee flexibilidad en su horario de trabajo para realizar actividades personales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
	A veces	5	7,9	7,9	11,1
	Casi siempre	7	11,1	11,1	22,2
	Siempre	49	77,8	77,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 26: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido al Desarrollo profesional, p.4*

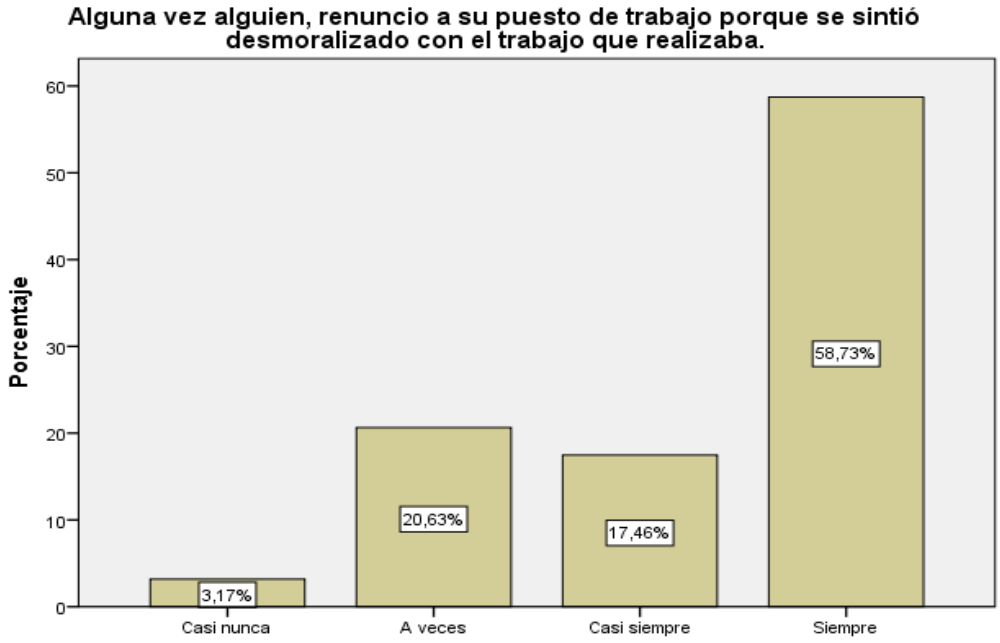


En la tabla N^0 29 y Figura N^0 26, se observa de manera grafica la pregunta 4 de la segunda variable: Posee flexibilidad en su horario de trabajo para realizar actividades personales. Los resultados muestran que el 3,17% casi nunca, 7,94% a veces, 11,11% casi siempre, y 77,78% siempre.

Tabla N^0 31: *Causas de la rotación del personal se debe a Moral de la persona*

Alguna vez alguien, renuncio a su puesto de trabajo porque se sintió desmoralizado con el trabajo que realizaba.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
	A veces	13	20,6	20,6	23,8
	Casi siempre	11	17,5	17,5	41,3
	Siempre	37	58,7	58,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N^0 27: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a la Moral de la personal, p.5*



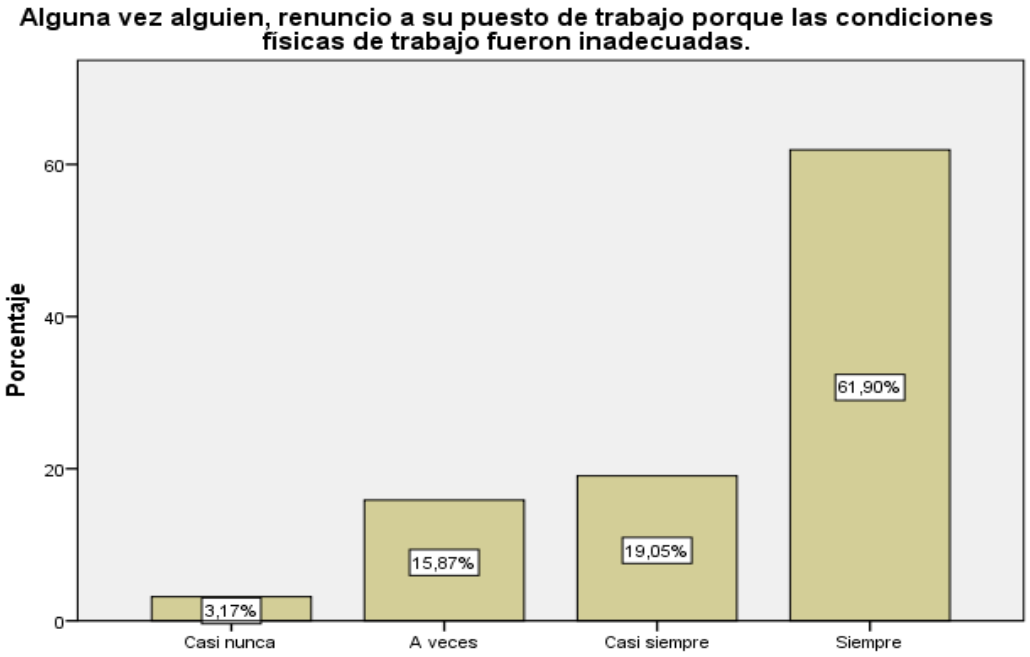
En la tabla N^0 30 y Figura N^0 27, se observa de manera grafica la pregunta 5 de la segunda variable Alguna vez alguien, renuncio a su puesto de trabajo porque se sintió desmoralizado con el trabajo que realizaba. Los resultados muestran que el 3,17% casi nunca, 20,63% a veces, 17,46% casi siempre, y 58,73% siempre.

Tabla N^0 32: *Rotación del personal se debe a las Condiciones físicas de trabajo*

Alguna vez alguien, renuncio a su puesto de trabajo porque las condiciones físicas de trabajo fueron inadecuadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
	A veces	10	15,9	15,9	19,0
	Casi siempre	12	19,0	19,0	38,1
	Siempre	39	61,9	61,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N^0 28: *Gráfico sobre percepción de la rotación debido a las Condiciones físicas de trabajo, p.6*

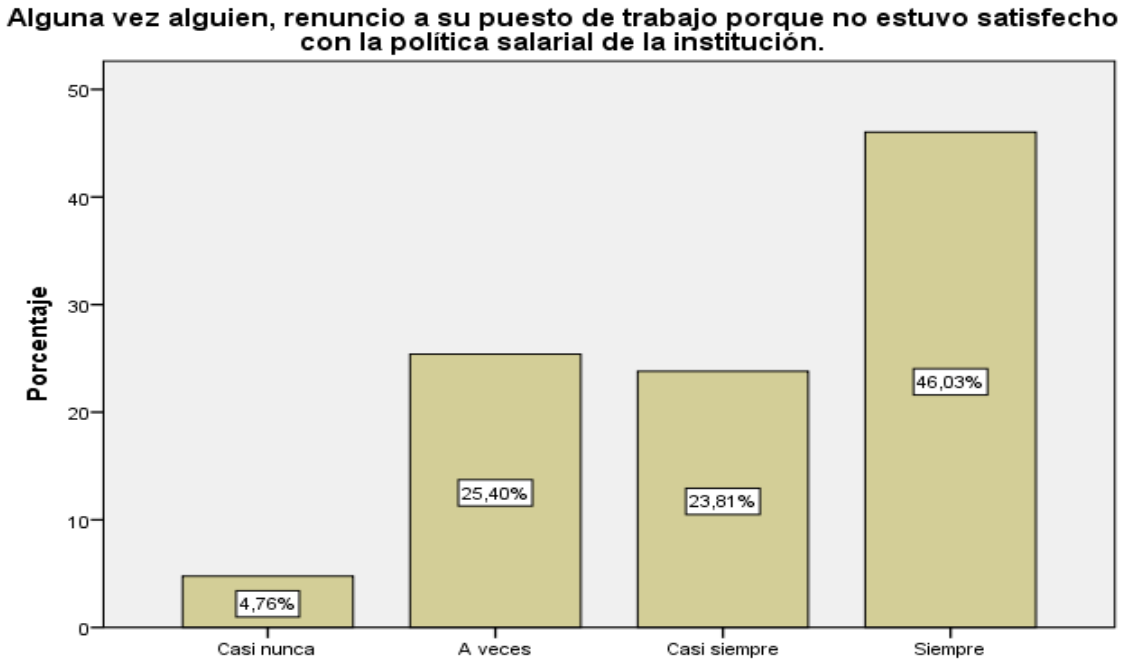


En la tabla N^0 31 y Figura N^0 28, se observa de manera grafica la pregunta 6 de la segunda variable: Alguna vez alguien, renuncio a su puesto de trabajo porque las condiciones físicas de trabajo fueron inadecuadas. Los resultados muestran que el 3,17% casi nunca, 15,87% a veces, 19,05% casi siempre, y 61,90% siempre.

Tabla N^0 33: *Causas de la rotación del personal se debe a las políticas salariales*

Alguna vez alguien, renuncio a su puesto de trabajo porque no estuvo satisfecho con la política salarial de la institución.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4,8	4,8	4,8
	A veces	16	25,4	25,4	30,2
	Casi siempre	15	23,8	23,8	54,0
	Siempre	29	46,0	46,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N^0 29: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a las políticas salariales, p.7*

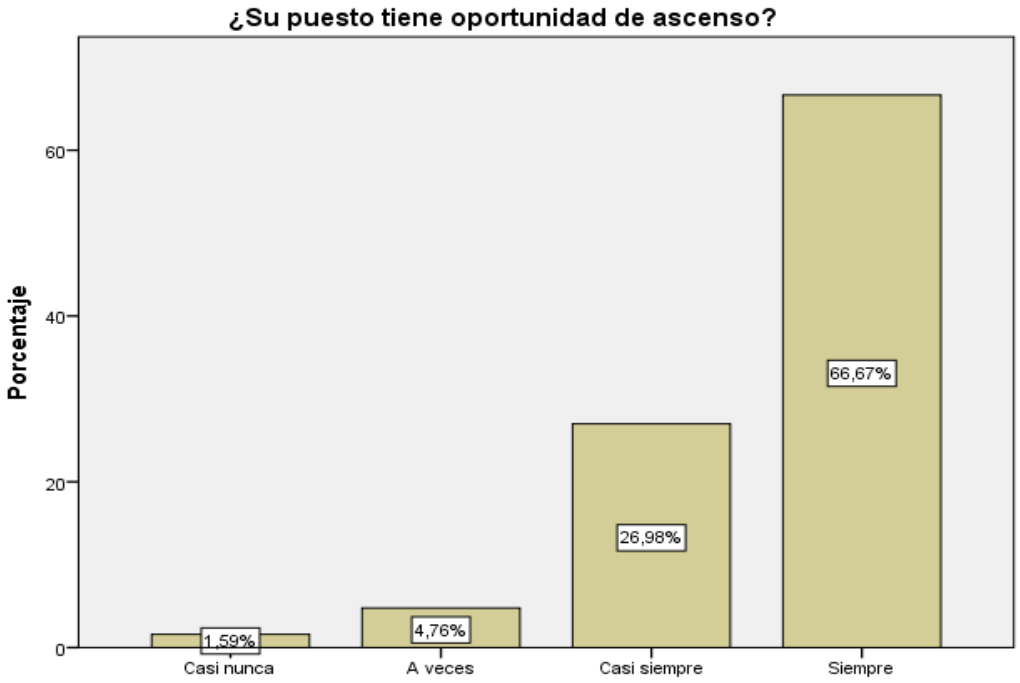


En la tabla N^0 32 y Figura N^0 29, se observa de manera grafica la pregunta 7 de la segunda variable: Alguna vez alguien, renuncio a su puesto de trabajo porque no estuvo satisfecho con la política salarial de la institución. Los resultados muestran que el 4,76% casi nunca, 25,40% a veces, 23,81% casi siempre, y 46,03% siempre.

Tabla N^0 34: *Causas de la rotación del personal se debe a los ascensos*

¿Su puesto tiene oportunidad de ascenso?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,6	1,6	1,6
	A veces	3	4,8	4,8	6,3
	Casi siempre	17	27,0	27,0	33,3
	Siempre	42	66,7	66,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 30: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a los ascensos, p.8*



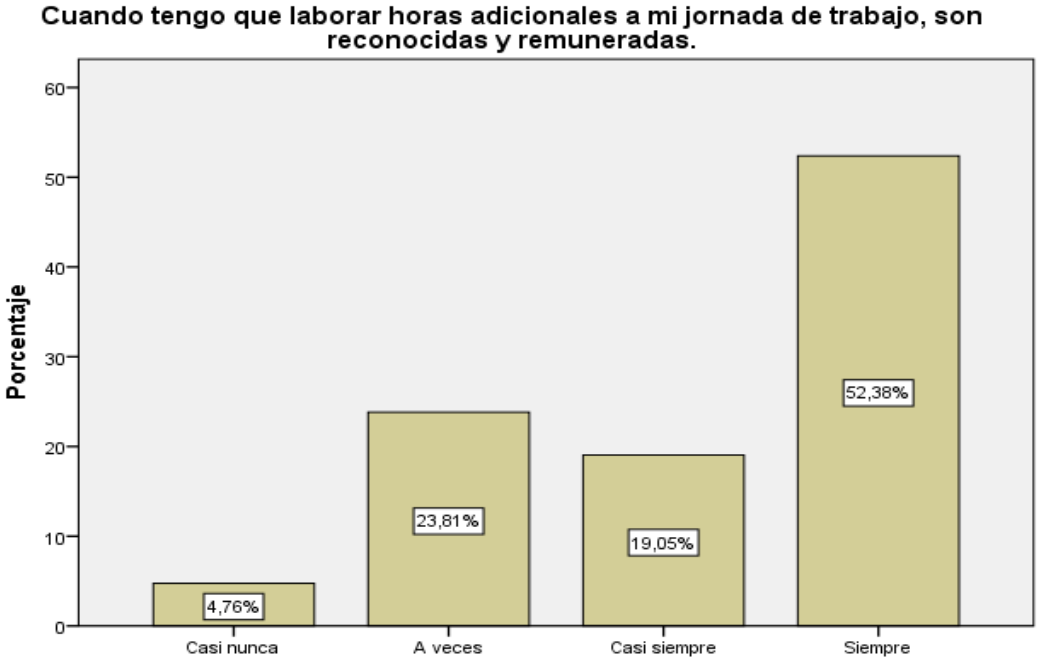
En la tabla N⁰ 33 y Figura N⁰ 30, se observa de manera grafica la pregunta 8 de la segunda variable: ¿Su puesto tiene oportunidad de ascenso? Los resultados muestran que el, 1,59% casi nunca, 4,76% a veces, 26,98% casi siempre, y 66,67% siempre.

Tabla N⁰ 35: *Causas de la rotación del personal se debe a la Percepción del interés del trabajador*

Cuando tengo que laborar horas adicionales a mi jornada de trabajo, son reconocidas y remuneradas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4,8	4,8	4,8
	A veces	15	23,8	23,8	28,6
	Casi siempre	12	19,0	19,0	47,6
	Siempre	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 31: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido a la Percepción del interés del trabajador, p.9*

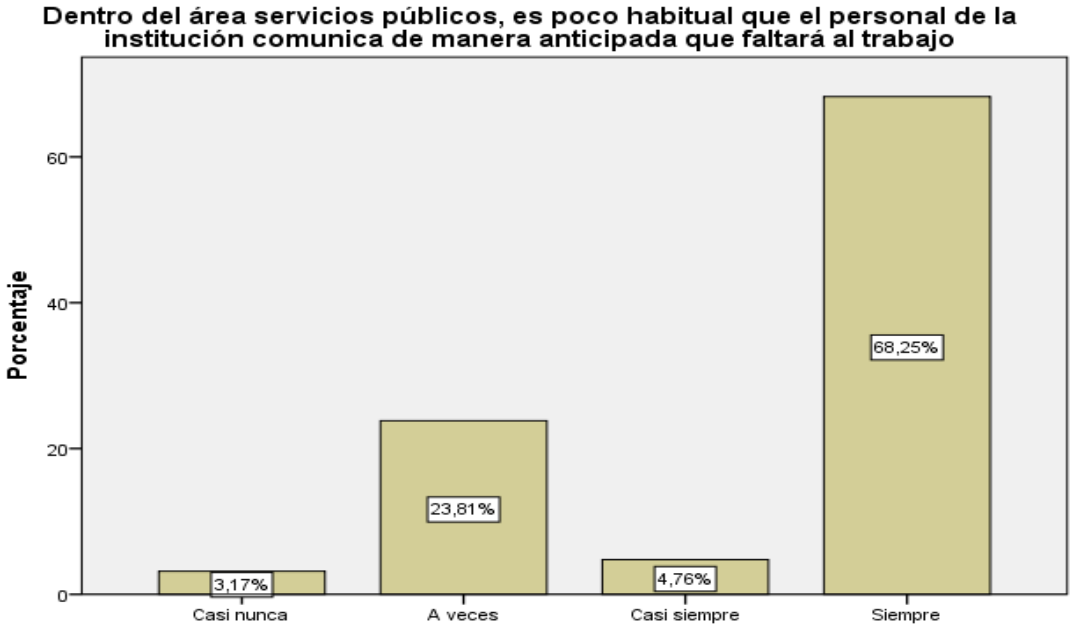


En la tabla N⁰ 34 y Figura N⁰ 31, se observa de manera grafica la pregunta 9 de la segunda variable: Cuando tengo que laborar horas adicionales a mi jornada de trabajo, son reconocidas y remuneradas. Los resultados muestran que el 4,76% casi nunca, 23,81% a veces, 19,05% casi siempre, y 52,38% siempre.

Tabla N⁰ 36: *Causas de la rotación del personal se debe al Ausentismo previsible y justificado*

Dentro del área servicios públicos, es poco habitual que el personal de la institución comunica de manera anticipada que faltará al trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
	A veces	15	23,8	23,8	27,0
	Casi siempre	3	4,8	4,8	31,7
	Siempre	43	68,3	68,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 32: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido al Ausentismo previsible y justificado, p.10*

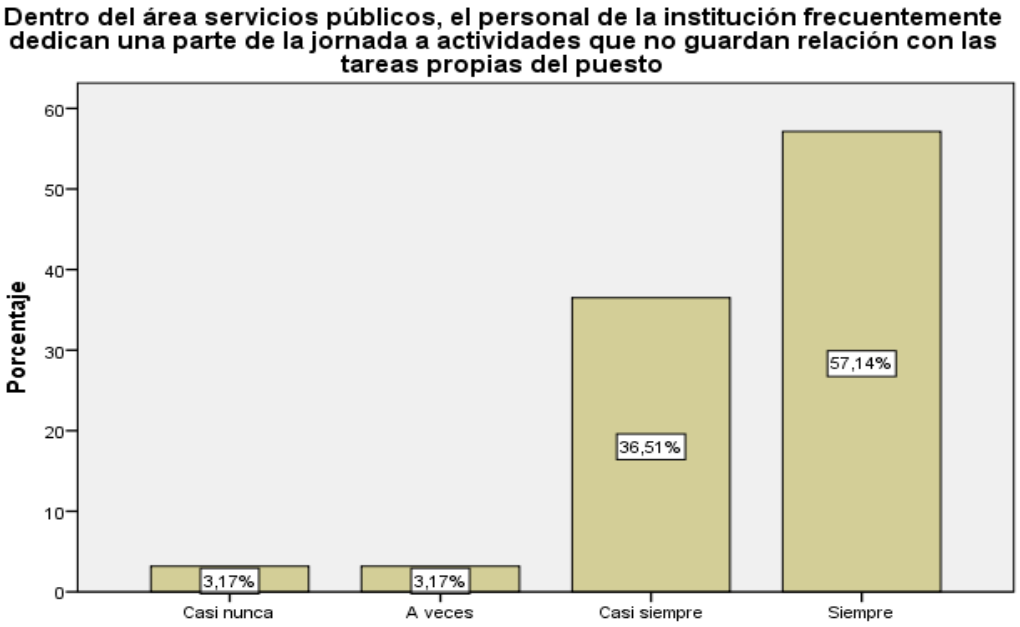


En la tabla N⁰ 35 y Figura N⁰ 32, se observa de manera grafica la pregunta 10 de la segunda variable: Dentro del área servicios públicos, es poco habitual que el personal de la institución comunica de manera anticipada que faltará al trabajo. Los resultados muestran que el 3,17% casi nunca, 23,81% a veces, 4,76% casi siempre, y 68,25% siempre.

Tabla N⁰ 37: *Causas de la rotación del personal se debe al Ausentismo presencial*

Dentro del área servicios públicos, el personal de la institución frecuentemente dedican una parte de la jornada a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
	A veces	2	3,2	3,2	6,3
	Casi siempre	23	36,5	36,5	42,9
	Siempre	36	57,1	57,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 33: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido al Ausentismo presencial, p.11*

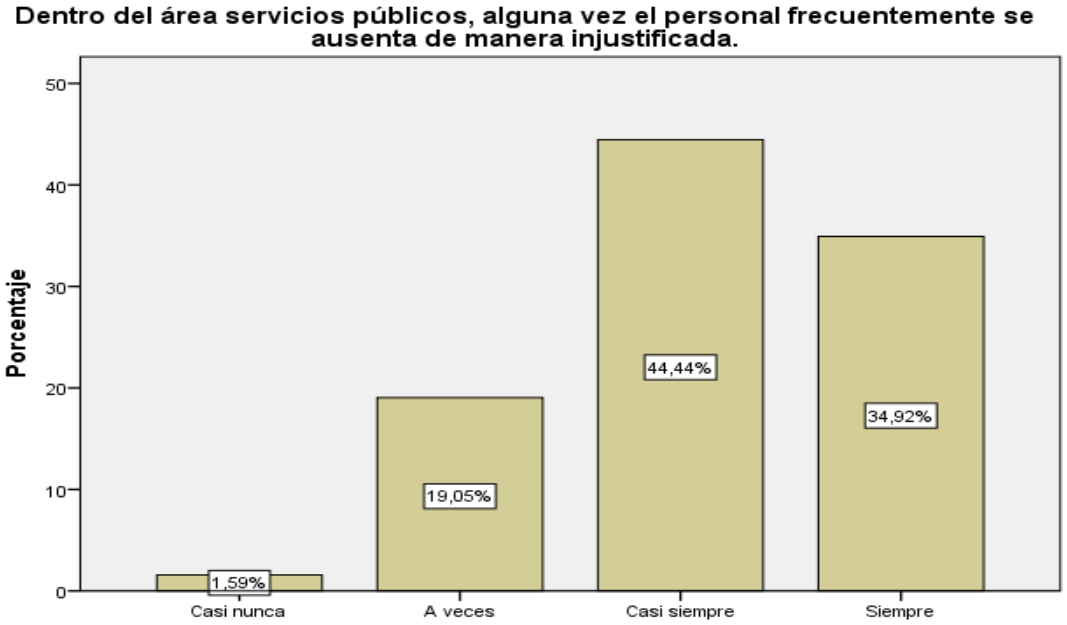


En la tabla N⁰ 36 y Figura N⁰ 33, se observa de manera grafica la pregunta 11 de la segunda variable: Dentro del área servicios públicos, el personal de la institución frecuentemente dedican una parte de la jornada a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto. Los resultados muestran que el 3,17% casi nunca, 3,17% a veces, 36,51% casi siempre, y 57,14% siempre.

Tabla N⁰ 38: *Causas de la rotación del personal se debe al Ausentismo no previsible e injustificado*

Dentro del área servicios públicos, alguna vez el personal frecuentemente se ausenta de manera injustificada.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,6	1,6	1,6
	A veces	12	19,0	19,0	20,6
	Casi siempre	28	44,4	44,4	65,1
	Siempre	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Figura N⁰ 34: *Gráfico sobre percepción de la rotación de las personas debido al Ausentismo no previsible e injustificado, p.12*



En la tabla N⁰ 37 y Figura N⁰ 34, se observa de manera grafica la pregunta 12 de la segunda variable: Dentro del área servicios públicos, alguna vez el personal frecuentemente se ausenta de manera injustificada. Los resultados muestran que el 1,59% casi nunca, 19,05% a veces, 44,44% casi siempre, y 34,92% siempre.

4.2. Discusión de los resultados

De acuerdo con la hipótesis general, indica que existe una correlación positiva y es significativa según los datos del Rho=0.521 y el p-valor= 0.000, entre Clima laboral y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022. Este resultado se complementa con lo que menciona Lara et al. (2020) titulada “La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional”. Concluyó que existe relación muy estrecha entre el clima organizacional medido y la rotación de personal, Lara y otros autores (2020) afirman que el entorno de trabajo se ve influenciado por los requisitos laborales solicitados al personal para

cumplir con las tareas a ejecutar, la constante demanda de no alcanzar los objetivos. Así como por la rotación constante de un puesto de trabajo a otro, no permiten al trabajador desarrollar sus habilidades en el puesto de trabajo asignado, finalmente, si el clima organizacional mejora la rotación de personal se reducirá (pág. 276, 294).

De acuerdo con la hipótesis específico I, indica que existe una correlación positiva y es significativa según los datos del Rho =0.603 y el p-valor= 0.000, entre Cultura organizacional y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022. Aunado a este resultado se complementa con López & Pérez (2022) titulada "Rotación de personal y cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020", concluyeron que existe una influencia significativa entre las variables rotación del personal y cultura organizacional, afirmación sustentada mediante el análisis estadístico Rho de Spearman el cual obtuvo un coeficiente menor a 0,05 (0,000). Además, la correlación obtenida fue positiva alta de 0,717; por lo tanto, se acepta la hipótesis general, es decir, la rotación de personal si afecta la cultura organizacional de la municipalidad Alonso de Alvarado Roque (López & Pérez, 2022, p.47).

De acuerdo con la hipótesis específico II, indica que existe una correlación positiva y es significativa según los datos del Rho=0.531 y el p-valor= 0.000, entre Comportamiento organizacional y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022. Dicho resultado se corrobora en Dianderas (2019) titulada "Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito Los Olivos, 2019", concluyó que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la rotación del personal docente en la Corporación

Educativa Cruz Saco S.A.C., distritos Los Olivos 2019. De acuerdo con lo obtenido en la rho de Spearman siendo r = 840; p < 0,05 lo cual existe una correlación positiva entre las dos variables de estudio (Dianderas, 2019, p.8).

De acuerdo con la hipótesis específico III, indica que existe una correlación positiva y es significativa según los datos del Rho=0.313 y el p-valor= 0.000, entre Capacitación al personal y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022. Resultados distintos menciona Bueno Peña (2020) titulada “La influencia de la capacitación en la rotación de personal en empresa de Construcción Ligera y Decoración, Santo Domingo, D. N., período agosto 2019- enero 2020”, concluyó que la empresa debe realizar un análisis de cada uno de los sistemas del Departamento de Recursos Humanos, con el fin de descubrir que se está relacionado con la falta de retención de personal, ya que por los datos arrojados se pudo comprobar que actualmente la capacitación no influye en la rotación de personal, es decir, no existe relación directa entre estos (pág.104-105).

De acuerdo con la hipótesis específico IV, indica que existe una correlación positiva y es significativa según los datos del Rho=0.644 y el p-valor= 0.000, entre Ambiente en el trabajo y la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022. Aunado a este resultado en Cruz & Cuellar (2022) titulada “Relación entre clima social laboral e intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022”, concluyeron que existe una relación significativa entre clima social laboral / ambiente social laboral y la intención de rotación en los trabajadores de UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022 con una correlación de -,276 siendo así negativa o inversa de magnitud leve,

es decir que al tener el clima laboral alto la intención de rotación será bajo, la cual es estadísticamente significativa (Cruz & Cuellar, 2022, p.27).

CONCLUSIONES

- Se concluye que el Clima laboral se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022, de acuerdo con el resultado en Rho=0.521 esto indica que existe una correlación positiva y es significativa ya que el p-valor= 0.000.
- Se concluye que la Cultura organizacional se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022, de acuerdo con el resultado en Rho =0.603 esto indica que existe una correlación positiva y es significativa ya que el p-valor= 0.000.
- Se concluye que el Comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022, de acuerdo con el resultado en Rho=0.531 esto indica que existe una correlación positiva y es significativa ya que el p-valor= 0.000.
- Se concluye que la Capacitación al personal se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022, de acuerdo con el resultado en Rho=0.313 esto indica que existe una correlación positiva y es significativa ya que el p-valor= 0.000.
- Se concluye que el Ambiente en el trabajo se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022, de acuerdo con el resultado en Rho=0.644 esto indica que existe una correlación positiva y es significativa ya que el p-valor= 0.000.

RECOMENDACIONES

- Entregar un ejemplar de la investigación a la Municipalidad Provincial de coronel Portillo para que los jefes funcionarios de la entidad puedan actuar y mejorar respecto con las variables, clima laboral y rotación laboral, enfocando en nuevas estrategias que ayuden a promover de forma adecuada para sus trabajadores, de esta manera puedan trabajar con más esmero, y con ello disminuiría cierta parte de rotación laboral.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de coronel Portillo promover valores y ponerle en práctica, como también realizar actividades en equipo o actividades de compartir que ayuden a incorporar la flexibilidad en la cultura organizacional, asimismo, ofrecer oportunidades de crecimiento profesional según el desempeño que cada trabajador enfatice, de esta manera se estaría evitando las rotaciones de los trabajadores
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de coronel Portillo respecto al comportamiento organizacional, efectuar revisiones periódicas a los trabajadores con el fin de evitar la rotación. De esta manera estarían conociendo las debilidades de su área o equipo de trabajo educándoles y entrenando para mejorar. Asimismo, incluir políticas que sean flexibles para los trabajadores en caso de ausentismo laboral.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de coronel Portillo respecto a la Capacitación al personal, realizar nuevos temas de interés de acuerdo al área que hagan que puedan mejorar las habilidades, conocimiento y aptitudes.
- Se recomienda a la Municipalidad Provincial de coronel Portillo respecto Ambiente en el trabajo, acondicionar las oficinas y ponerlas adecuadas para que puedan realizar sus actividades y tareas laborales de manera más organizada y oportuna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abolafio, M. (1 de febrero 2019). *Ausentismo laboral: qué es y cómo combatirlo*. Blog Edenred. https://blog.edenred.es/ausentismo-que-es-y-como-combatirlo/

Agencia Peruana de Noticias (2018). *El 81% de trabajadores peruanos considera al clima laboral muy importante para su desempeño*. Blog américo económica. https://www.americaeconomia.com/el-81-de-trabajadores-peruanos-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-su-desempeno

Ayllon Pinchi, G. (2017). *La gestión municipal y los servicios públicos de la municipalidad provincial de coronel portillo – Ucayali – 2015*. [PDF]. https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3393/TDr.D%2000043%20A94.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bizneo (s.f.). *Qué es y cómo cuidar el clima organizacional en tu empresa*. https://www.bizneo.com/blog/clima-organizacional/

Bravo Bravo, M. L. (2016). *Concepto de comportamiento organizacional.* [PDF]. https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/309/1/TAE62.pdf

Bravo Macas, S.J.; Orellana Fernández, M. J. & Tapia – Espinoza, N. J. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Revista Científica Multidisciplinar, 6*(4) 3630-3648. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866

Bueno Peña, G. (2020). *La influencia de la capacitación en la rotación de personal en empresa de Construcción Ligera y Decoración, Santo Domingo, D. N., período agosto 2019- enero 2020.* [tesis de pregrado, universidad nacional pedro Henríquez Ureña]. https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4133

Canales Zorrilla, M. C. (2022). Modelo de desdobles de Lee y Mitche. [PDF]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13324/Conducta_CanalesZorrilla_Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEUPE (s.f.). ¿Cómo analizar y diseñar los puestos de trabajo? Blog de CEUPE.

Chambilla Castillo, Y. R. & Merino Lazo, F. (2018). *Concepto de capacitación al personal.* [PDF].https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/319/TESIS.CHAMBILLA.Y.MERINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chang Hualta, R.; Fernandez Tinoco, W. & Gutierez Abanto, K. (2022). *Una primera mirada a la rotación laboral en el sector público peruano: determinantes y efectos sobre el desempeño.* [PDF]. https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/01/VP_Chang-Fernandez-Gutierre.pdf

Coll Morales, F. (2020). *Coyuntura económica.* Blog Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/coyuntura-economica.html

Cruz Quispe, E. S. & Cuellar Navarrete, Y. K. (2022). *Relación entre clima social laboral e intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022.* [PDF].

Dianderas Chira, C. F. (2019). *Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito Los Olivos, 2019*. [PDF]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42941

EUROINNOVA (s.f.). Que es un concepto de conocimiento. Blog.

García López, K. L. (2016). *Concepto de la variable rotación de personal*. [PDF]. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Garcia-Karen.pdf

Gil, Diana.; Sebastián Alfonso & Jassai Iguará (2015). *Concepto de Ambiente social laboral y cultura organizacional*. [PDF]. http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/142437.pdf

Gómez, D. (30 de mayo 2022). *Qué es el desarrollo profesional, cómo crear un plan y ejemplos.* Blog HUBSPOT. Actualizado el 20 de enero de 2023. https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-desarrollo-profesional

Grupo Binternational (1 de octubre 2019). *Tipos de absentismo laboral y cómo evitarlo*. Blog. https://grupobinternational.com/tipos-de-absentismo-laboral-y-como-evitarlo/

Hernández Chávez Y., Hernández Chávez G. y Mendieta Ramírez A. (2014). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social, 18*, 837-863. https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369

Inga Sahuma, M. C. (2021). *Comportamiento organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la gerencia de infraestructura en una municipalidad provincial de Piura, 2021.* [Tesis de pregrado, universidad Cesar Vallejo].

Lara Noriega G. L.; Toapanta Mejía, E. P. Daquilema Taco, J. C. & Vallejo Altamirano, D. R. (2020). La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional. *VI Congreso Internacional De La Ciencia, Tecnología, Emprendimiento E Innovación 2019, KnE Engineering,* pag. 276-296. https://doi.org/10.18502/keg.v5i2.6245

Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (2020, agosto 16). *Estructura organizacional, qué es, cómo se diseña y su importancia.* Recuperado de https://www.gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/

López Barbarán, J. (2022). *Liderazgo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2021.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80274

López Lozano, R. I. & Pérez Maluquis, M. Y. (2022). *Rotación de personal y cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Alonso de Alvarado Roque, Lamas 2020*. [tesis de pregrado, universidad nacional de San Martin]. https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/4434

Mutua Intercomarcal (2022). *La sobrecarga laboral, el obstáculo de la productividad.* https://www.mutua-intercomarcal.com/portal/noticia/2370/La-sobrecarga-laboral--el-obstaculo-de-la-productividad

Ortiz Sandoval, J. (2016)*. La rotación laboral y estrategias de retención de personal en las empresas.* [tesis de pregrado, universidad autónoma de Sinaloa]. https://mae.posgrado.fca.uas.edu.mx/wp-

content/uploads/2020/08/TESIS_ORTIZ-SANDOVAL-JENIFER_MAE-CAPITAL-HUMANO.pdf

Palacios Molina. D. L. (2019). *Modelo de Litwin y Stringer.* [PDF]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pantoja Ayala, A. (2009). *Teoría de los factores de Herzberg.* [PDF]. http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/bitstream/handle/DGB_UMICH/5920/FCCA-M-2009-0130.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez Porto, J., Gardey, A. (28 de julio de 2008). *Compromiso - Qué es, tipos, definición y concepto.* Definiciones. Última actualización el 27 de abril de 2023. Recuperado el 19 de mayo de 2023 de https://definicion.de/compromiso/

Pereira Barón, J. L. (2019). *Clima organizacional para el desempeño laboral*. [tesis de pregrado, universidad de América]. https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7510

Pocco Cuchillo, Y. D. (2021). *Clima organizacional y la rotación del personal administrativo en la municipalidad distrital de lucre, Aymares 2020.* [pdf]. https://repositorio.uap.edu.pe

Puma Chunga, L. L. & Vargas Solis, N. G. (2019). *Modelo de March y Simon*. [PDF]. https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c5e31987-b655-4933-b101-1b2adef0d834/content

Pyrsel consultores (11 de abril 2017). Problemas de clima laboral en la empresa. Blog https://pyrsel.es/problemas-clima-laboral-empresa/

Ramos Gracia, J. R. (2018). *Análisis de las dimensiones del clima organizacional que inciden en la rotación de personal en la empresa Splash Car Wash de Mexicali, B.C.*[PDF]. https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/2432/1/FCA019071.pdf

Raymundo Westfalia (2020). *Modelo de Likert, Modelos de Mobley, Horner y Hollingsworth y Diseño de investigación* [PDF]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c03a513-ab29-4bf8-9d6c-e50bddab1a65/content

Rodríguez Martínez, R. (2022). *Cultura organizacional como factor para la disminución de rotación del personal en el ramo hotelero-Motelero de los municipios de Amozoc de Mota y Puebla, México.* BUAP. https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/17151

Rubio Navarro, E. (s.f.). *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral*. Blog el Mundo. es. https://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html

Sanchez Majin, F. (2022). *Influencia del Clima Organizacional en la Rotación de Personal de una Municipalidad Provincial de la Región Ucayali, 2022*. [tesis de pregrado, universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114049

SODEXO (27 de diciembre 2021). *20 ejemplos de conflictos laborales.* Blog. https://blog.sodexo.co/conflictos-laborales-frecuentes-como-resolverlos

Solano Tatché, M. (s.f.) *Cómo definir una Política Salarial*. Blog EAE business school.

Soto Rios, S. L. (2017). *Influencia del clima organizacional en la rotación de personal de la empresa Atento en el distrito de Carmen de la legua Reynoso, año 2017*. [Tesis de pregrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3444

Tamayo Wong, Ñ. P. & Romero Pesantes, C. W. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaborares de la superintendencia de mercado de valores, Miraflores-agosto 2018.* [PDF]. https://repositorio.une.edu.pe

UDEM & Garza (1 de junio 2023). *Laura E. Garza: El trabajo en equipo como forma de desarrollar comunidades colaborativas*. Web el financiero. https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/2023/06/01/laura-e-garza-el-trabajo-en-equipo-como-forma-de-desarrollar-comunidades-colaborativas/

Valdés Herrera Clemente. (2020, abril 7). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías.* Recuperado de https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/

Velasquez Sanchez, M. W. & Portal Sihuin, C. A. (2018). *La rotación de personal de serenazgo de la Subgerencia de Serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Miraflores, dentro del Plan Estratégico Distrital de Seguridad Ciudadana del año 2018 como un indicador de gestión*. [Tesis de pregrado, UTP]. https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1673

ANEXOS

Anexo N^{0} 1: *Matriz de consistencia*

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
Problema general ¿Cómo influye el Clima laboral en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022? **Problema especifico** • ¿Cómo influye la Cultura organizacional en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022? • ¿Cómo influye el Comportamiento organizacional en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022? • ¿Cómo influye Capacitación al personal en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022? • ¿Cómo influye el Ambiente en el trabajo en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022?	**Objetivos generales** Determinar el Clima laboral en relación con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022 **Objetivos especifico** • Establecer la relación entre Cultura organizacional y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022 • Demostrar la relación entre Comportamiento organizacional y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022 • Efectuar la relación de Capacitación al personal y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022 • Efectuar la relación entre Ambiente en el trabajo y rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.	**Hipótesis general** Clima laboral se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022 **Hipótesis especifico** • Cultura organizacional se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022. • Comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022. • Capacitación al personal se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022. • Ambiente en el trabajo se relaciona significativamente con la rotación personal en el área servicios públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo-2022.	Clima laboral	Cultura organizacional	Valores institucionales en practica
					Actitudes positivas
					Diseño de puestos y tareas
					Sentido de pertenecía
				Comportamiento organizacional	Estructura organizacional
					Compromiso
					Motivación
					Sobrecarga laboral
					Reconocimiento e incentivos
				Capacitación al personal	Crecer profesionalmente
					Proporciona habilidades
					Proporciona conocimientos
					Proporciona información
				Ambiente en el trabajo	Proporciona materiales de trabajo
					Fluidez en la comunicación entre áreas
					Trabajo en equipo a gusto
					Relaciones laborales
					Conflictos
			Rotación personal	Factores externos de rotación	Coyuntura económica
					Oportunidades de empleo
					Situación de oferta y de la demanda de recursos humanos en el mercado
					Desarrollo profesional
				Factores internos de rotación	Moral de la persona
					Condiciones físicas de trabajo / ambiente laboral
					Política salarial
					Ascensos
					Percepción del interés del trabajador
				Ausentismo	Ausentismo previsible y justificado
					Ausentismo presencial
					Ausentismo no previsible e injustificado

Anexo N^{0}2:

Cuestionario sobre el clima laboral

Estimados trabajadores de la Municipalidad provincial de coronel portillo el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información relevante sobre el clima laboral desde su perspectiva en la municipalidad, el cuestionario es anónimo, por lo tanto, no se les pide sus datos. Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los casilleros del cuadro respectivamente con una (X) de acuerdo con su respuesta. Alternativas: (1), (2), (3), (4) y (5).

N^0		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
VARIABLE: Clima laboral						
Dimensión 1: Cultura organizacional						
	Valores institucionales en practica					
1	Considera Ud. que se ponen en práctica los valores institucionales.					
	Actitudes positivas					
2	¿Los trabajadores tienen predisposición para aceptar cambios en la organización, acorde con las nuevas tecnologías y estrategias de la administración?					
	Diseño de puestos y tareas					
3	¿Está Ud. de acuerdo con que los puestos de trabajo que ocupa cada uno de los trabajadores, está diseñado acorde al perfil profesional de cada uno de ellos?					
	Sentido de pertenecía					
4	Te identificas con la municipalidad (objetivos, misión, visión).					
Dimensión 2: Comportamiento organizacional						
	Estructura organizacional					
5	Considera que deberían haber cambios en la política de la municipalidad					
	Compromiso					
6	Te sientes comprometido con la funciones que realizas en el área servicios públicos.					
	Motivación					
7	¿Considera Ud. que en el área servicios públicos se ejerce el ciclo motivacional buscando un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de los trabajadores de esta organización?					
	Sobrecarga laboral					

8	¿Ud. puede devolverse en un entorno bajo presión, cumplimiento así sus metas?					
	Reconocimiento e incentivos					
9	¿En el área servicios públicos reconocen a los trabajadores por sus resultados, existe incentivos?					
	Dimensión 3: Capacitación al personal					
	Crecer profesionalmente					
10	¿Las capacitaciones que recibe al año son para su perfeccionamiento profesional?					
	Proporciona habilidades					
11	¿usted recibe capacitaciones que le ayuden a mejorar sus habilidades?					
	Proporciona conocimientos					
12	Se le brinda información de nuevas tendencias de gestión municipal con participación de personal experto externo					
	Proporciona información					
13	Se práctica y se le imparte información relacionada a formación de hábitos morales, sociales y de aceptación de una filosofía social justa					
	Dimensión 4: Ambiente en el trabajo					
	Proporciona materiales de trabajo					
14	¿Recibe materiales de trabajo para su desenvolvimiento en sus funciones?					
	Fluidez en la comunicación entre áreas					
15	¿La comunicación entre el personal de una misma área o entre ellas es fluida?					
	Trabajo en equipo a gusto					
16	¿Le es agradable trabajar en su grupo de trabajo?					
	Relación laboral					
17	¿Se lleva usted bien con sus compañeros de trabajo?					
	Conflictos					
18	¿Existe conflictos laborales dentro del área servicios públicos?					

Anexo N^{0}3:

Cuestionario de rotación laboral

Estimados trabajadores de la Municipalidad provincial de coronel portillo el presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información sobre la rotación laboral en su institución. Es anónimo, por lo tanto, le pedimos honestidad en su respuesta. Escribe con una (X) debajo de las opciones que considere como respuesta.

Alternativas: (1), (2), (3), (4) y (5).

N^0		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
VARIABLE: Rotación personal						
Dimensión 1: Factores externos de rotación						
	Coyuntura económica					
1	Usted consideraría la posibilidad de abandonar su actual trabajo si existiera una coyuntura económica.					
	Oportunidades de empleo					
2	Usted consideraría la posibilidad abandonar su actual puesto de trabajo si recibe otras oportunidades de empleo más atractivas en el mercado.					
	Situación de oferta y de la demanda de recursos humanos en el mercado					
3	Considera Ud. que la situación de la oferta y demanda de recursos humanos en el mercado representa una amenaza para conservar su puesto de trabajo.					
	Desarrollo profesional					
4	¿Posee flexibilidad en su horario de trabajo para realizar actividades personales?					
Dimensión 2: Factores internos de rotación						
	Moral de la persona					
5	Alguna vez alguien, renuncio a su puesto de trabajo porque se sintió desmoralizado con el trabajo que realizaba.					
	Condiciones físicas de trabajo / ambiente laboral					
6	Alguna vez alguien, renuncio a su puesto de trabajo porque las condiciones físicas de trabajo fueron inadecuadas.					
	Política salarial					
7	Alguna vez alguien, renuncio a su puesto de trabajo porque no estuvo satisfecho con la política salarial de la institución.					
	Ascensos					
8	¿Su puesto tiene oportunidad de ascenso?					
	Percepción del interés del trabajador					
9	Cuando tengo que laborar horas adicionales a mi jornada de trabajo, son reconocidas y remuneradas.					
Dimensión 3: Ausentismo						
	Ausentismo previsible y justificado					

10	Dentro del área servicios públicos, es poco habitual que el personal de la institución comunica de manera anticipada que faltará al trabajo					
	Ausentismo presencial					
11	Dentro del área servicios públicos, el personal de la institución frecuentemente dedican una parte de la jornada a actividades que no guardan relación con las tareas propias del puesto					
	Ausentismo no previsible e injustificado					
12	Dentro del área servicios públicos, alguna vez el personal frecuentemente se ausenta de manera injustificada.					