



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA
DIRECCIÓN DE SALUD, CHOTA - CAJAMARCA, 2016

PRESENTADO POR LA:

BACH. RUTH ELIZABETH PÉREZ RAMÍREZ.

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN:
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.

CAJAMARCA - PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedico a Dios porque está en cada momento de mi vida dándome fortaleza para continuar, a mi padre y madre Joba Ramírez Montenegro a mis hermanos y sobrino, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación. Depositando su confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora.

Ruth Elizabeth Pérez Ramírez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto, dándome salud para lograr este objetivo, en especial a mi madre Joba Ramírez Montenegro, a mis hermanos Yonatán, Erlinda, Rossy, Miry y mi sobrino Dany por siempre brindarme su apoyo sentimental y económico incondicional.

A la Universidad Alas Peruanas, docentes que me brindaron conocimientos necesarios que me ayudaron en el desarrollo de mi proyecto; a la Dirección De Salud Chota, por permitirme realizar esta investigación, y colaborar con la información requerida.

Ruth Elizabeth Pérez Ramírez

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de nivel correlacional entre el Clima organizacional y la rotación del personal, el diseño es No Experimental, de corte transversal, este estudio no se limita a describir, sino que, además, nos permitirá inferir sus resultados del personal de la Dirección de salud Chota - Cajamarca.

El objeto de estudio de la presente investigación es Establecer la relación que existe entre el Clima organizacional y la rotación del personal de la Dirección de Salud Chota - Cajamarca, 2016., para tal propósito se realizó una encuesta aplicando como instrumento dos cuestionarios de encuesta para cada variable, los cuales fueron validados en el ámbito científico cuya adaptación alcanzo una confiabilidad aceptable de 0,805 para la variable 1; y 0,818 para la variable 2. Se obtuvo una muestra de 66 colaboradores.

Los resultados obtenidos demuestran una asociación significativa entre el Clima organizacional y la Rotación del personal en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016, Si se relacionan debido a que los resultados obtenidos demuestran con un 95% de probabilidad que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables ($R= 0,416$; $p=0.000 < 0,01$).

Así mismo, se presentan recomendaciones a los directivos de la Dirección de salud que deben estar enfocadas a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de sus empleados.

Palabras Claves: Clima organizacional, Rotación del personal, desempeño laboral, reconocimiento del personal y sobrecarga laboral.

ABSTRACT

The present research work correlational level between organizational climate and staff turnover, the design is Non-Experimental, cross-sectional, this study is not limited to describe, but, in addition, the results infer their results of health personnel Chota – Cajamarca.

The object of study of the present research Establish the relationship that exists between the organizational climate and the rotation of the personnel of the Health Directorate. Chota - Cajamarca, 2016., For this purpose, a survey was carried out by applying two survey questionnaires for each variable, which were validated in the scientific field whose adaptation reached an acceptable reliability of 0.805 for variable 1; And 0.818 for variable 2. A sample of 66 collaborators was obtained.

The results obtained demonstrate a clear significant association between the organizational climate and staff turnover in the Health Department-Chota-Cajamarca, 2016, SI are related because the results obtained show with a 95% probability that there is a positive correlation Between the two variables ($R = 0.416$, $p = 0.000 < 0.01$).

Likewise, recommendations are presented to the directors of the Health Department should be focused on improving the working conditions and the quality of life of its employees.

Key words: Organizational climate, Rotation of staff, work performance, recognition of staff and work overload.

ÍNDICE

TÍTULO.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICOS	ix
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema principal.....	2
1.2.2. Problemas secundarios.....	2
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos	2
1.4. Justificación del estudio.....	3
1.4.1. Justificación.....	3
1.4.2. Importancia.....	3
1.6.3. Limitaciones.....	3
1.5 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.5.1. Delimitación espacial	4
1.5.2. Delimitación social	4
1.5.3. Delimitación temporal.....	4
1.5.4. Delimitación conceptual.....	4
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	5
2.1.1. Internacionales.....	5
2.1.2. Nacionales.....	7
2.1.2. Locales.....	9
2.2 BASES TEÓRICAS.....	11

2.2.1. Concepciones del Clima organizacional.....	11
a) Motivación.....	12
b) Trabajo en equipo.....	13
c) Comunicación	14
2.2.2. Concepciones de: Rotación del personal	16
a) Desempeño laboral.....	17
b) Reconocimiento laboral.....	19
c) Sobrecarga laboral.....	21
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BASICOS.....	22
2.4 HIPÓTESIS.....	23
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	23
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	23
2.5. VARIABLES.....	26
2.5.1. Variable 1: Clima Organizacional.....	26
2.5.1.1. Definición conceptual	26
1.5.1.2. Definición operacional.....	26
2.5.2. Variable 2: Rotación del personal	27
2.5.2.1. Definición conceptual	28
2.5.2.2. Definición operacional.....	28
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	30
3.1 Tipo y nivel de investigación.....	30
3.1.1 Tipo de investigación.....	30
3.1.2. Nivel de investigación.....	30
3.2 Método y diseño de la investigación.....	30
3.2.1 Método de la investigación.....	30
3.2.2 Diseño de la investigación.....	31
3.3 Población y muestra de la investigación	31
3.3.1Población.....	31
3.3.2 Muestra	31
3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos	33
3.4.1. Técnica.....	33
3.4.2. Instrumento	33
3.5 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	34
3.5.1. Validación.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable X.....	27
Tabla 2 Operacionalización de variable Y.....	28
Tabla 3 Población.....	31
Tabla 4 Factores para el cálculo de la muestra.....	32
Tabla 5 Muestra estratificada	33
Tabla 6 Juicio de expertos para el instrumento de medición de la variable: Clima organizacional.	34
Tabla 7 Juicio de expertos para el instrumento de medición de la variable: Rotación del personal	34
Tabla 8 Tabla de valoración de juicio de expertos.....	35
Tabla 9 Resumen del procesamiento de los casos del instrumento de la variable Clima organizacional	35
Tabla 10: Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Clima organizacional	36
Tabla 11 Resumen del procesamiento de los casos del instrumento de la variable Rotación del personal.....	36
Tabla 12 Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Rotación del personal	36
Tabla 13 Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.....	39
Tabla 14 Se consideras usted estable en la entidad donde labora.....	40
Tabla 15 Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad.....	41
Tabla 16 Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo.....	42
Tabla 17 Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.....	43
Tabla 18 En este trabajo me siento realizado profesionalmente.....	44
Tabla 19 La empresa me hace sentir valioso como empleado.....	45
Tabla 20 Aquí todos los problemas se discuten de manera coordinada.....	46
Tabla 21 Hay coordinación para facilitar las labores.....	47
Tabla 22 La confianza es normal en nuestro local de trabajo.....	48
Tabla 23 El espíritu de equipo genera confianza en la organización.....	49
Tabla 24 Hay buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores	50
Tabla.25 La armonía y buenas relaciones son consistentes entre los trabajadores	51
Tabla 26 Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización.....	52
Tabla 27 Hay una comunicación horizontal entre el jefe, subordinados o compañeros de trabajo.	53
Tabla 28: La comunicación es activa en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad laboral de los	

trabajadores.....	54
Tabla 29 La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica.....	55
Tabla 30 Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.....	56
Tabla 31 Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.....	57
Tabla 32 Es importante mi opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.....	58
Tabla 33 Las áreas donde me ubican me permite desarrollar mis conocimientos.....	59
Tabla 34 Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien mi trabajo.....	60
Tabla 35 A los empleados les gusta hacerse cargo de los trabajos importantes.....	61
Tabla 36 En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores.....	62
Tabla 37 Las características físicas de mi lugar de trabajo son buenas.....	63
Tabla 38 Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización.....	64
Tabla 39 Cumpló las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen.....	65
Tabla 40 Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en esta organización.....	66
Tabla 41 En la Institución se reconoce lo valioso de los trabajadores.....	67
Tabla 42 La dedicación de los trabajadores usualmente son reconocidos.....	68
Tabla 43 Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestra área.....	69
Tabla 44 Mis compañeros de trabajo están comprometidos con lo que hacen.....	70
Tabla 45 Son reconocidos con ascenso mis logros y buen desempeño.....	71
Tabla 46 Normalmente los trabajadores de esta institución tienen opción de ascenso.....	72
Tabla 47 Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo.....	73
Tabla 48 Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta...	74
Tabla 49 Los cambios laborales concluyen en stress del personal.....	75
Tabla 50 El stress se presenta cuando los trabajos que se otorga no se saben porque se hacen.	76
Tabla 51 Casi nadie ahora se esfuerza en el cumplimiento de sus obligaciones.....	77
Tabla 52 Las normas disciplinarias se aplican con rigurosidad.....	78
Tabla 53 Nivel de Motivación.....	79
Tabla 54 Estadísticos de Niveles de Motivación.....	80
Tabla 55 Nivel de Trabajo en equipo.....	81
Tabla 56 Estadísticos de Niveles de Trabajo en equipo.....	82
Tabla 57 Nivel de Dimensión: Comunicación.....	83
Tabla 58 Estadísticos de Niveles de Dimensión: Comunicación.....	84
Tabla 59 Nivel de la Dimensión Desempeño laboral.....	85

Tabla 60 Estadísticos de Niveles de Desempeño laboral.....	86
Tabla 61 Nivel de la dimensión Reconocimiento del personal.....	87
Tabla 62 Estadísticos de Niveles de Reconocimiento el personal.....	88
Tabla 63 Nivel de la dimensión Sobrecarga laboral.....	89
Tabla 64 Estadísticos de Niveles de la dimensión Sobrecarga Laboral.....	90
Tabla 65 Correlación entre las dos variables de estudio: El clima organizacional y la Rotación del personal.....	91
Tabla 66 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	93
Tabla 67 Correlación entre la aplicación de materiales educativos y la Rotación del personal...	95
Tabla 68 Correlación entre la solvencia profesional del docente y la satisfacción del estudiante.	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.....	40
Figura 2: Se considera usted estable en la entidad donde labora.	41
Figura 3: Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad.....	42
Figura 4: Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo	43
Figura 5: Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.....	44
Figura 6: En este trabajo me siento realizado profesionalmente	45
Figura 7: La empresa me hace sentir valioso como empleado.	46
Figura 8: Aquí todos los problemas se discuten de manera coordinada.....	47
Figura 9: Hay coordinación para facilitar las labores.....	48
Figura 10: La confianza es normal en nuestro local de trabajo.	49
Figura 11: El espíritu de equipo genera confianza en la organización.	50
Figura 12: Hay buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores.	51
Figura 13: La armonía y buenas relaciones son consistentes entre los trabajadores.	52
Figura 14: Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización.....	53
Figura 15: Hay una comunicación horizontal entre el jefe, subordinados o compañeros de trabajo.....	54
Figura 16: La comunicación es activa en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores.....	55
Figura 17: La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica.....	56
Figura 18: Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.....	57
Figura 19: existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.....	58
Figura 20: Es importante mi opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.....	59
Figura 21: Las áreas donde me ubican me permiten desarrollar mis conocimientos.....	60
Figura 22: Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien mi trabajo.....	61
Figura 23: A los empleados les gusta hacerse cargo de los trabajos importantes.	62
Figura 24: En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores.	63
Figura 25: Las características físicas de mi lugar de trabajo son buenas.....	64
Figura 26: Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización.....	65
Figura 27: Cumpló las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen.	66

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional trasciende en las actitudes y el comportamiento que poseen los integrantes de una organización, se origina en la sociología en donde la concepción de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, resalta la importancia del hombre en su función del trabajo por su intervención en un sistema social.

Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que afectan y son afectados en el sistema, que se organizan en grupos y colectividades, el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización.

La investigación titulada EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DE SALUD. CHOTA - CAJAMARCA, 2016, cuyo objetivo principal es: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación del personal de la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016. La técnica que se empleará en la recolección de los datos es la encuesta y el instrumento será el cuestionario de encuesta.

En este sentido, la presente investigación se encuentra dividida en tres capítulos:

Capítulo I: compone el planteamiento del problema, en el cual se tratan aspectos sobre la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, formulación del problema, objetivos de la investigación, la justificación e importancia de la investigación y las limitaciones.

Capítulo II: constituye el marco teórico, el cual sustenta, los antecedentes y expone teorías sobre el Clima organizacional, así como teorías de la satisfacción de los estudiantes. Además, mostramos estudios previos relacionados con cada variable de nuestra investigación, para plantear las dimensiones.

Capítulo III: mostramos el análisis y la interpretación de resultados estadísticos de las dos variables de estudio, así como también la demostración de la hipótesis general e hipótesis secundarias. Asimismo, presentamos en este capítulo las conclusiones y la recomendación para la presente investigación.

Finalmente presentamos en anexos la matriz de consistencia, cuestionarios de encuestas para cada variable, así como juicio de expertos.

CAPÍTULO I:

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En el contexto actual es importante reconocer la ventaja y aportes que presenta o que puede ofrecer un estudio de clima organizacional en una empresa. Las empresas en el presente siglo deben desarrollar un ambiente apropiado en el ejercicio de las actividades diversas que desempeñan el personal que las integra, pues se fundamenta en la percepción de los trabajadores en relación con los elementos organizacionales presentes en el entorno y en su realidad laboral.

El Clima Organizacional de una institución de salud reside en el hecho de que el procedimiento de un trabajador no es una consecuencia de los componentes organizacionales existentes, sino que depende de las apreciaciones que tenga el trabajador de estos componentes. A su vez, estas apreciaciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De manera que, el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales de los trabajadores y las características de la organización, en este contexto expresa, para nuestro estudio, la percepción que los colaboradores tienen en la rotación que realizan en la actividad funcional que cumplen.

El clima organizacional es, pues, un aspecto determinante para la rotación del personal. Tan importante como el servicio que se brinda a los usuarios de la entidad de salud, pues afecta la buena marcha de las actividades y el bienestar del personal a todos los niveles. Muchos colaboradores no manifiestan su talento y/o compromiso con su labor que realizan, o bien en la organización que la integran, porque no se fomenta un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a los superiores por igual.

Por ello, en el presente trabajo se pretende investigar la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación del personal, para identificar y fortalecer los factores que intervienen en la creación de un contexto motivante y que esto se refleje en un ambiente saludable para los trabajadores en la dirección de salud de chota – Cajamarca.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación del personal en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016?

1.2.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS

- a) ¿Cuál es la relación que se da entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016?
- b) ¿Cuál es la relación que se da entre el clima organizacional y el reconocimiento del personal administrativo en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016?
- c) ¿Cuál es la relación que se da entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación del personal de la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud Chota - Cajamarca, 2016.
- b) Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el reconocimiento laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016.
- c) Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. JUSTIFICACIÓN

El estudio presente permitirá determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación del personal en la Dirección de Salud – Chota. Por lo que, esta investigación asume que el clima organizacional repercute en la rotación de los trabajadores y a su vez estos últimos en la manifestación de desempeño, reconocimiento y carga laboral, es decir, en la satisfacción funcional del trabajador.

En este sentido, el beneficio del presente trabajo de investigación se conocerá en los resultados obtenidos que ésta arrojará en el desarrollo, análisis y conclusión de los datos estadísticos. Información necesaria que contribuyan a mejorar el clima organizacional del personal administrativo en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016.

1.4.2. IMPORTANCIA

Radica su importancia, del presente estudio, porque al finalizar esta investigación se demostrará, en que porcentajes se relacionan las dos variables, es decir, la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación del personal en la Dirección de Salud – Chota, de esta manera, se ilustrara con los datos estadísticos, la forma como mejorar el clima organizacional de la entidad en mención. Además de ello informar a la Dirección de Salud Chota, sobre la importancia del Clima organizacional para el mejor desarrollo de las acciones en la rotación, en pro del bienestar del personal.

1.4.3. LIMITACIONES

Se ha tomado en cuenta:

- ✓ Bibliográfica: Existe limitación bibliográfica en cuanto a las investigaciones realizadas sobre el tema en el Perú, son pocas las investigaciones que puedan ser tomadas como antecedentes para la presente investigación.
- ✓ Temporal: Debido a que la realización de la observación, recolección de información, análisis y resultados que servirán para demostrar la relación entre el clima organizacional

y la rotación del personal en la Dirección de Salud-Chota, se limitan al presente año 2016.

- ✓ Metodológica: Para medir los resultados, en esta investigación se hace uso de dos variables (clima organizacional y rotación del personal), donde los resultados responden al finalizar la investigación.
- ✓ Económica: Puesto que esta solventado sólo por la investigadora. Autora del presente trabajo, equipo de apoyo y gasto en el material impreso necesario para la recolección de datos.
- ✓ Riesgo de obtener datos falsos: Por la naturaleza del tema, los colaboradores tienden a actuar con prudencia, lo cual puede sesgar la búsqueda de relación que exista entre las variables de estudio.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

Desde el punto de vista espacial, la investigación se centra en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, entidad donde se realizó el estudio.

1.5.2. DELIMITACIÓN SOCIAL

La investigación está dirigida a los trabajadores de la Dirección de Salud. Chota – Cajamarca.

1.5.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación se llevó a cabo entre agosto del 2016 y noviembre del 2016.

1.5.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Se consideró la teoría existente de los diferentes autores y casos de estudios realizados sobre la gestión del personal y desempeño laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacionales.

a) Castilla y Padilla (2012), "Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados administrativos de la E.S.E. Hospital local Arjona. Universidad de Cartagena, Bolívar – Colombia.

Objetivos

Determinar el grado de percepción que tienen los empleados Administrativos del clima organizacional en la E.S.E. Hospital local Arjona.

Determinar las características que influyen en el clima organizacional en los empleados Administrativos de la E.S.E. Hospital local Arjona.

Conclusión

Los trabajadores administrativos del Hospital Local Arjona están propensos a un ambiente organizacional favorable que les facilita desarrollarse tanto personal, profesional e intelectual para lograr un óptimo rendimiento en sus actividades laborales y sentirse satisfechos y seguro con el trabajo que desempeñan. A la vez demuestran estar estimulados y comprometidos con la empresa para alcanzar los objetivos corporativos; les agrada compartir su tiempo laboral con los compañeros de trabajo fomentando relaciones de respeto y colaboración, permitiéndoles tener mayor confianza para asumir las responsabilidades y dificultades que se presentan al interior del área de trabajo.

b) Sierra (2015), "El clima organizacional en los/as colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Coban A.V." Universidad Rafael Landívar, Santo Domingo -Guatemala.

Objetivos

Establecer el Clima organizacional de los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, Alta Verapaz.

Establecer si los/as colaboradores/as se sienten valorados, de acuerdo a la remuneración.

Conclusiones

Se estableció que el clima organizacional del área administrativa del Hospital Regional de Cobán se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados. Sin embargo se encontró todavía un tanto deficiente los factores de orientación a la calidad y la remuneración.

Las relaciones interpersonales entre compañeros de la misma unidad es agradable, existe armonía y apoyo entre ellos. Sin embargo al relacionarse con otras áreas de trabajo es lo contrario.

Los colaboradores no se sienten bien remunerados, en consonancia con los sueldos que perciben.

c) Ordoñez (2016), "Nivel de satisfacción laboral que percibe el personal Administrativo perteneciente a la rotación en el Hospital Territorial Militar II Liberad, 2015" Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador.

Objetivos

Identificar los factores determinantes de satisfacción e insatisfacción laboral del personal administrativo, durante la Rotación en el Hospital Territorial Militar II de la ciudad de Guayaquil.

Establecer las percepciones de satisfacción laboral del personal Administrativo, durante la Rotación en el Hospital Territorial Militar II de la ciudad de Guayaquil.

Conclusión

Se identificó que existe insatisfacción laboral del personal Administrativo, durante la rotación en el hospital de estudio; entre los factores determinantes de satisfacción e insatisfacción laboral, se encontró dentro de los factores intrínsecos, que existe falta de motivación en el área laboral, de reconocimiento por el trabajo cumplido, de logros y metas alcanzadas; al igual que el trabajo en sí mismo y falta de responsabilidad de los internos de enfermería.

Se observó insatisfacción del personal Administrativo con respecto a los factores extrínsecos, por la falta de administración y supervisión en el área laboral; por las políticas establecidas en la institución de salud en estudio, que no favorecían al personal, falta de relaciones interpersonales o de compañerismo y las condiciones inadecuadas del ambiente laboral.

2.1.2. Nacionales.

a) Gamonal (2014), "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de Salud Moyobamba – 2014" Universidad César Vallejo Rioja- Perú.

Objetivos

Conocer la correlación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Moyobamba - 2014.

Conocer el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Moyobamba.

Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Moyobamba.

Conclusiones

Del total de trabajadores encuestados (36), el 2.8% refiere que el nivel es bueno; el 69,4% regular y el 27.8% manifestaron que es mala. Estas cifras podrían estar siendo

influenciados por los constantes cambios que se realiza con los directivos de la Red, que tuvo un promedio de cambio de director de 3 en el año 2014.

Los factores que influyen con mayor significancia en el nivel de clima organizacional fueron: mi compromiso con la red y el trato que recibo de mis jefes con 34 respuestas que representan un 21.5% del total de respuesta (180). Los factores que influyen en el nivel de desempeño y que tiene mayor relevancia fueron: incumplimiento de metas y los ambientes inadecuados con 26 y 30% respectivamente.

b) Arboleda (2016), "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Administrativo del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao, 2016", Universidad César Vallejo, Callao – Lima.

Objetivos

Determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal Administrativo del Hospital Alberto Sabogal en el año 2016.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal de la variable satisfacción laboral en el personal Administrativo del Hospital Alberto Sabogal en el año 2016.

Conclusiones

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Hospital Alberto Sabogal en el año 2016; ya que el nivel de significancia calculada es $p < 0.01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,602.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre clima organizacional y el reconocimiento personal de la variable satisfacción laboral en el personal administrativo del Hospital Alberto Sabogal en el año 2016; ya que el nivel de significancia calculada es $p < 0.01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,475.

c) Rafael (2013), "Rotación de servicio y actitud del personal administrativo del centro de atención primaria Guillermo Kaelin VMT – 2013" Universidad César Vallejo, Lima - Perú.

Objetivos

Determinar la relación existente entre la rotación de servicios y actitud del personal administrativo en el centro de atención primaria Guillermo Kaelin.

Determinar la relación que hay entre la rotación de servicios y la actitud conductual del personal administrativo del centro de atención primaria Guillermo Kaelin.

Conclusión

Se ha podido determinar el grado de relación entre las variables rotación de servicios y actitud del personal administrativo debido a que se obtuvo un rho de Spearman = 0.721 señalando que hay una relación positiva, a un nivel de correlación alta, asimismo se obtuvo un nivel de significancia de $p=0,000$, lo cual indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite señalar que la relación es significativa.

Se determinó la correlación entre la variable rotación de servicio y la dimensión actitud emocional con un rho de Spearman = 0.645 determinando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de $p=, 000$, lo cual indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite señalar que la relación es significativa.

2.1.3. Antecedentes locales.

a) Aliaga y Julcomoro (2016), "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del hospital Regional de Cajamarca 2016" Universidad Privada del Norte Cajamarca.

Objetivos

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en el Hospital Regional de Cajamarca en el año 2016.

Determinar la influencia del clima organizacional en la dimensión Remuneración, de los colaboradores administrativos en el Hospital Regional de Cajamarca en el año 2016.

Conclusiones

Con la aplicación de la prueba estadística Chi-cuadrado, P valúe alcanzo 0,39 un valor menor que el 0,5% el estudio muestra que existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el hospital regional de Cajamarca; es decir que, cuando el clima organizacional es favorable entonces el desempeño laboral aumenta.

Del mismo modo el estudio muestra que existe influencia significativa entre el clima organizacional con cada una de las dimensiones del desempeño laboral expresado en la supervisión, remuneración, oportunidades de ascensos, y el compromiso.

b) Zambrano (2015), "Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo que labora en el hospital José Soto Cadenilla de la Provincia de Chota -2015". Universidad César Vallejo- Chota - Cajamarca.

Objetivos

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo que labora en el Hospital de apoyo José Soto Cadenillas Chota, 2015.

Identificar el nivel de clima organizacional en general del personal administrativo del Hospital José Soto Cadenillas Chota, 2015. a través de un cuestionario para el estudio del Clima organizacional.

Conclusiones

Sobre el nivel de clima organizacional en la dimensión cultura los resultados arrojaron que el 69.91% del personal opina que el clima esta por mejorar; en diseño organizacional el 85,3% del personal opina que el clima esta por mejorar; en potencial

Sobre la relación entre el clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción Laboral los resultados mostraron que la relación es de $r = 0,188$ que significa que es débil y positivo, lo que indica que si mejora el clima organizacional mejora la satisfacción laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Concepciones de Clima organizacional.

Chiavenato (2007), Clima organizacional es un aspecto importante de la relación entre personas y organizaciones, se ha visto que las personas están continuamente en un proceso de adaptación a muy diversas situaciones con el objetivo de satisfacer sus necesidades y mantener cierto equilibrio individual. El clima organizacional está íntimamente relacionado con la actitud que tengan los miembros de la organización en el lugar de trabajo.

Brunet, (2004) señala que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, de Rensis Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

Likert, (citado por Brunet, 2004) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

Según Jiménez, (2011), el clima organizacional es el ambiente que se vive en la empresa en un momento determinado, en donde puede resultar agradable o desagradable trabajar, o también como la cualidad del ambiente general que perciben o experimentan los miembros de la organización, las cuales pueden ser internas o externas que influyen en su comportamiento.

Werther y Davis (1981), Indican que es el ambiente favorable o desfavorable para las personas de una empresa, incluyen las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, y sus superiores, algunas organizaciones viven con la aplicación de las reglas y son burocráticas, otras empresas son amistosas y flexibles haciendo hincapié en el trabajo en equipo el cual es significativo para el clima organizacional.

Wayne y Noé (1997), Indica que el Clima Organizacional es un sistema de valores, creencias y hábitos compartidos dentro de una organización que interactúan con la estructura formal para producir normas de comportamiento, cada individuo se hace una percepción referente al ambiente de la organización que puede influir de forma positiva o negativa en su comportamiento.

Vega, Sandoval, Aguilar, Arevalo, Giraldo (2005), "El clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajaban en una organización".

Por tanto, podemos concluir que, el clima laboral es el entorno en donde los trabajadores realizan sus actividades, está compuesto por las actitudes que tienen entre ellos, un buen o mal clima organizacional está basado en la convivencia diaria tanto en la parte externa (familia, amigos, etc.) o interna (trabajo, estrés, etc.), que influye en sus comportamientos con sus compañeros.

2.2.1.1. Dimensiones

a) Motivación

Maristany (2001), La motivación se inicia desde la aparición del hombre, ya que en el mito de la manzana podemos ver cómo Adán se siente motivado. A partir de allí, cada persona en su relación con otra da motivos para que la otra actúe en uno u otro sentido. Esta motivación que es parte del ser humano, se aplicó en la empresa desde el primer momento. La motivación inicial partía de las enseñanzas de Calvino de que el hombre es malo por naturaleza y que debe esforzarse permanentemente. Como no sé si los

demás se esfuerzan debo vigilarlos. El control puritano no es más que la aplicación de esta idea básica.

Según **Gonzales (2008)**, por motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto- meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento.

Según **Fischman (2000)**, la verdadera motivación, la que se mantiene en el largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la interna. Cuando las empresas diseñan incentivos basados solo en elementos externos a la persona (bonos, económicos, elevados sueldos y premios), su personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior.

Chiavenato (2007), indica que es un motivo que impulsa a las personas a actuar de determinada manera, este impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo o interno por los procesos mentales del individuo. La motivación funciona como un impulso que puede ser el deseo o recelo, además con la motivación buscan alcanzar metas determinadas, las cuales requieren de mucho esfuerzo.

Maslow, citado por Chiavinato I. (2007), las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro.

b) Trabajo en equipo

Según Alles (2002), Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un grupo. Trabajar con los demás, como actitud opuesta a la individual o competitiva. Para que esta competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su

definición más amplia, es un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos.

Maristany (2001), Un equipo, es un grupo de cinco o seis personas que trabajan sin jefe, cada uno de una especialidad diferente, que se reúne para una tarea específica y temporaria y que se desmiembra una vez cumplida esa tarea. Un equipo, en su expresión más precisa, es una forma matricial sin jefe y con constituyentes heterogéneos, útiles a distintas partes de la tarea para la que se ha formado.

Según **Fischman (2004)** está demostrado que trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su motivación. Trabajar en equipo implica adquirir una serie de habilidades, como manejo de reuniones, comunicación interpersonal, aprendizaje en equipo, manejo de conflictos, entre otras. Además, trabajar en equipo significa valorar la diversidad de estilos de las personas. Nos encanta trabajar con personas parecidas a nosotros, y no alejamos de aquellas que tienen estilos diferentes.

Según Chiavenato (2007), son grupos de personas cuyas actividades son rediseñadas para crear interdependencia, además operan mediante un proceso participativo de decisiones, tareas y responsabilidades, los miembros del equipo son responsables del logro de los resultados, metas y de la calidad de todo el trabajo asignado hacia ellos.

Desde nuestra posición, el trabajo en equipo, en una organización la componen dos o más individuos, que comparten los mismos objetivos y para lograrlo tendrán una participación activa en todas las actividades, tanto en la toma de decisiones, la responsabilidad, en el fracaso o éxito en un proyecto o actividad asignada.

c) **Comunicación**

Según **Chiavenato (2001)**, es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera

de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que lo recibe. Una persona sola no puede comunicarse, el acto de comunicación sólo se puede realizar si existe otra persona receptora. Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes.

Alles (2002), Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.

Según **Berceruelo (2011)**, El papel estratégico de la Comunicación Interna en la gestión de los RRHH radica fundamentalmente en su potencialidad para crear una plataforma de encuentro multidireccional entre todos los grupos de interés en el interior de la empresa, un espacio de diálogo que ayude a dinamizar la información a todos los niveles y procure que los mensajes que se transmitan en su seno fluyan eficazmente en todos los sentidos y en todas las direcciones.

Maristany (2001), Comunicar es un término que proviene del indoeuropeo mei, que significa mover, cambiar, y de ahí al latín muto, cambiar, y communkare, poner en común, compartir. Lo que queremos significar es que el sistema de comunicaciones del ser humano es tan complejo, y en él intervienen tantos elementos físicos (sin profundizar en el tema de las experiencias y los pensamientos), que lo que obtendremos en las comunicaciones con nuestros semejantes serán malentendidos y diferencias, más que acuerdos y acciones coordinadas. Por lo tanto, debemos ser particularmente cuidadosos al comunicarnos.

Según **Fischman (2004)**, la comunicación se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente. Sin embargo, la comunicación, como toda herramienta, puede ser muy útil pero también muy peligrosa. La comunicación es igual: bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal; mal usada, puede generar dolor, rabia e indignación y crear un clima destructivo en la organización.

Koontz y Weihrich, (1998), Indican que la comunicación es un proceso que involucra al emisor, la transmisión de un mensaje por medio de un canal seleccionado al receptor, y en las organizaciones la comunicación debe fluir más velozmente con claridad, veracidad con la finalidad de llegar a tiempo y ayude con la toma de decisiones, además de apoyar a que los trabajadores realicen mejor su trabajo.

En nuestra opinión, la comunicación es una herramienta importante dentro de una organización, ya que ayuda a tener más eficiencia al momento de realizar sus actividades, mantiene interrelacionados a los trabajadores clientes, proveedores, etc., la comunicación es un medio que toda persona utiliza para relacionarse con los demás ya sea en un entorno laboral o no.

2.2.2. Concepciones de rotación del personal.

Pérez, (2009), la rotación de personal es una opción de organización empresarial que muchas organizaciones asumen como parte importante de la estructura de su empresa, en concreto de la sección de recursos humanos, en la rotación de personal, el manejo de los recursos humanos debe hacerse con la asesoría de especialistas en el área que manejen muy bien la psicología con los empleados, de manera que los resultados repercutan de forma positiva en el conjunto de los recursos humanos y la rotación de personal genere los resultados deseados para la organización de la empresa.

Maristany (2001), La rotación es un fenómeno que da indicios sobre lo que está ocurriendo con las personas en la organización. En RR.HH. llamamos rotación al

movimiento de ingreso y egreso o movimiento de un departamento a otro en la empresa. Los ingresos son producto de la decisión de la empresa, mientras que los egresos pueden ocurrir por decisión de esta, del empleado o por muerte. El índice ideal es cero, es decir, no hubo ningún movimiento.

Chiavenato (2001), indica que la rotación de personal (o turnover) es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. Las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su integridad y sobre vivir. La rotación se refiere al flujo de entradas y salidas de personas en una organización, las entradas que compensan las salidas de las personas de las organizaciones. A cada separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como remplazo. Esto significa que el flujo de salidas (separaciones, despidos y jubilaciones), se debe compensar con un flujo equivalente de entradas (contrataciones) de personas.

Pérez y Merino, (2014), indica que la rotación de personal se emplea para nombrar el cambio de puesto de los empleados en una empresa, se dice que el personal rota cuando renuncia a una empresa o son despedidos, los cuales son reemplazados por otros, las rotaciones pueden ser negativas cuando los clientes empiezan a desconfiar de la empresa o positivas cuando se piensa contratar personal más calificado.

La rotación de personal, desde mi perspectiva, se puede dar por muchos factores puede ser por despidos, nuevas contrataciones, salud ocupacional se da cuando cambian de un área a otra a un individuo, ascensos, cuando se siente capacitado para realizar funciones de áreas con más responsabilidades.

2.2.2.1. Dimensiones

a) Desempeño laboral

Uzcategui (2007), señala que el desempeño se refiere al cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. Sus dimensiones son los aspectos que podemos observar en el mismo. En este caso la eficacia, efectividad y la eficiencia.

Según **Dessler y Varela (2011)**, el desempeño laboral se da como una estrategia, el cual está integrado de un conjunto de objetivos políticas y prácticas de administración que permiten cumplir con sus actividades a los de recursos humanos logrando que tengan un alto desempeño, ya que los empleadores esperan que sus equipos de trabajo brinden evidencias medibles de su eficiencia siendo más productivos.

Chiavenato (2007), indica que es el comportamiento y resultados que tiene una persona que ocupa un determinado puesto, este varía de una persona a otra, el cual depende de factores como las recompensas. Además es el esfuerzo que realiza una persona para poder lograr las metas del área asignada para la cual se necesita de la utilización de las habilidades.

Según **Hose, (2016)**, indica que el desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo, el cual puede ser verificado mediante su rendimiento en el trabajo, como el liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizacionales y la productividad.

Alles (2002), el desempeño laboral es la capacidad de realizar sus tareas con eficiencia, llegando a lograr sus objetivos sin alterar su ambiente, lo que recomienda es que se realice continuamente capacitaciones para tener mejores resultados dentro de la organización.

es la capacidad, habilidad, destrezas, que tiene una persona para cumplir con sus objetivos a través de sus actividades realizadas con responsabilidad, orden entre otras, que pueden darse en un tiempo determinado dentro de una organización.

Werther y Davis (1981), Indican que el desempeño laboral es la capacidad que tiene un individuo al momento de realizar sus actividades con efectividad y eficiencia, cumpliendo con las exigencias del puesto, metas y objetivos de la organización.

b) Reconocimiento laboral

Calaña, (2012), indica que el reconocimiento es una herramienta que debe estar integrada en el ámbito empresarial, en vista que está demostrado que significativamente la autoestima, el asertividad, el rendimiento y desempeño; contribuyen a climas organizacionales positivos, mejoras en el trabajo en equipo y por ende el funcionamiento de la empresa orientado a la calidad y la productividad. Reconocer el comportamiento y desempeño de los empleados se traduce en tangibles y positivos efectos al ampliar los niveles de satisfacción y retención, así como mejorar la rentabilidad y productividad de la organización a todos los niveles ya un bajo costo.

Muñoz, (2010), en su artículo indica, existen muchos estudios y experiencias que demuestran que el reconocimiento es un elemento poderoso para la motivación de los trabajadores. Por ejemplo, según el último estudio de la prestigiosa consultora Gallup sobre el reconocimiento al empleado, señala que los lugares de trabajadores más eficientes y eficaces, poseen una cosa en común, una cultura de reconocimiento.

Parra (2007), En su investigación dice que el estímulo es un reanimante y una fuerza que entusiasma a la persona y le impulsa a desarrollar nuevas y mejores ejecutorias. La motivación cuyo significado viene de “moverse” abarca la gestión, las actitudes y los apoyos gerenciales que enmarcan el buen trato y el justo reconocimiento a los desempeños exitosos de un trabajador. Un trabajador motivado es un ser con deseos de cumplir correctamente con las tareas encomendadas, e incluso, ir más allá, trascender hacia la calidad y la excelencia, cuando se da más de lo solicitado.

Clavería, (2009), en su reportaje dice que el reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando

además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados. El reconocimiento es parte de la felicitación que todo trabajador requiere recibir periódicamente. Nada motiva más que el éxito, y el reconocimiento es la consecuencia de este éxito. Por tanto, cuando un trabajador recibe un reconocimiento por lo que hace, mejora su desempeño laboral.

Wayne y Noé (1997), El reconocimiento hacia los empleados es un elemento poderoso ya que contribuye a que estos tengan mucha más motivación al momento de realizar sus actividades, Un trabajador motivado es un ser con deseos de cumplir correctamente con las tareas encomendadas, e incluso, ir más allá, trascender hacia la calidad y la excelencia, cuando se da más de lo solicitado.

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2010), indican que el reconocimiento de las diferencias individuales trata de reflejar en el sistema retributivo los distintos niveles de rendimiento, competencias y habilidades que las personas poseen. ¿Por qué dos personas que posee una organización tienen niveles de eficiencia distintos deben recibir iguales retribuciones?

Objetivos

- ✓ Retener a los buenos empleados, tienen que percibir que el programa de recompensas cumple con los principios de equidad interna y es competitivo desde el punto de vista externo.
- ✓ Motivar a los empleados, los reconocimientos pueden contribuir a la motivación del individuo al vincularlo con el rendimiento, esta es la esencia de la retribución basada en el rendimiento.
- ✓ Administración de sueldos de conformidad con la normatividad legal, puesto que existe disposiciones legales relativas a la retribución, las organizaciones deben conocerlas y evitar que sus programas retributivos las infrinjan.

Desde nuestro punto de vista, el reconocimiento es una estimulación positiva dada a un trabajador cuando este ha cumplido eficientemente con sus actividades, un reconocimiento laboral le ayudara a él y a todos sus compañeros, a tener motivación extra.

c) **Sobrecarga laboral**

Alcayaga (2016), en su artículo dice que la carga de trabajo se define como el grupo de requerimiento psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral, antiguamente, solo se medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental, que genera fatiga. La sobre carga en un lugar de trabajo implica variadas afecciones, existen exigencias psicológicas que tienen que ver con la complejidad de la tarea que requieren de una red de ayuda y cuando esta no se facilita deja caer a los trabajadores en una evidente sobrecarga que disminuye su calidad de vida y trabajo.

Según **Sebastián y Del Hoyo, (2002)**, El trabajador se ve obligado a un esfuerzo doble el cual genera un desgaste de la capacidad física como mental, que afecta al organismo como un todo, se traduce en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y disminución del rendimiento y puede presentarse a dos niveles diferentes: fatiga normal o fisiológica y la fatiga crónica.

Olarte L. (2007), en su investigación la sobrecarga laboral es el trabajo en exceso de las personas de una empresa, que les conlleva a sufrir más presión y exigencias en busca de niveles altos de productividad. Este cambio en el trabajo de los empleados puede afectar negativamente ya que genera riesgos psicosociales que comprometen la calidad de vida.

García, (2011), indica que la sobrecarga laboral se da cuando existen diversos despidos o renuncias y sus compañeros deben encargarse de sus

funciones, el cual les conlleva a sufrir más presión y estrés, perjudicándolos en su vida cotidiana y en algunos casos disminuyendo su rendimiento.

Bellomo (2012), La sobrecarga de trabajo conlleva a un estrés laboral producida por el agotamiento físico del individuo configurándose el mismo como un factor de riesgo psicosocial que el trabajador termina afectando su salud de manera muy grave, impidiéndole continuar con sus actividades laborales.

Dolan, Valle, Jackson, y Schuler (2010), Indica que cuando a los empleados se les hace trabajar más de lo debido (horas extras), que conlleva a una sobrecarga laboral cambiándole la forma de vida, induciéndolo al agotamiento afectando su rendimiento al momento de realizar sus tareas, exigiéndole más esfuerzo físico y psicológico.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Clima Organizacional: enciclopedia financiera (s.f), Es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo, percibido directamente o indirectamente por los empleados, que se supone que es una fuerza importante para influir en el comportamiento de los empleados.

Comunicación horizontal: Stoner y Freeman (1994), Es la que se realiza entre niveles o áreas de una empresa, la función principal de esta comunicación es llevar información de forma rápida entre las áreas para la toma de decisiones.

Coordinación: Stoner y Freeman, (1994), La integración de las actividades de las distintas partes de una organización entre ellas las personas, para lograr los objetivos organizacionales.

Confianza: Halles, (2002), Es el convencimiento de creer en uno mismo, que es uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

Comunicación: Hellriegel (1999); Es la trasmisión y recepción de pensamientos, hechos creencias, actitudes y sentimientos (por medio de uno a mas medios de información) que produce una respuesta.

Condición laboral: Istas (s.f), Es cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias positivas o negativas para la salud del colaborador, incluyendo los aspectos ambientales y tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Compromiso en el trabajo: Jiménez, (2007), Es la implicación intelectual de los trabajadores con su empresa y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los trabajadores comprometidos comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en conjunto reflejan la salud de la empresa.

Comunicación activa: Werther Y Davis, (1981), Es la de trasferencia de información y comprensión de una persona a otra, con el fin de compartir ideas, datos, pensamientos y conocimientos.

Comunicación persuasiva: Domenec B. (2011), Es toda aquella comunicación orientada a conseguir que los demás apoyen nuestras decisiones y opiniones, se encarga de resaltar la lógica y positivismo de nuestros argumentos y causa para recibir apoyo.

Comunicación eficaz: Robbins y Coulter, (2014), Es la transferencia de información de forma clara, concisa y adecuada la cual favorece a la comprensión y entendimiento de significados.

Competencias: Sesento, (s.f), Es un grupo de actitudes, habilidades y conocimientos que tiene un individuo para desempeñar o llevar a cabo una actividades o trabajos, que influye en la solución de problemas dentro de una organización.

Desarrollo personal: Halles (2002), Implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo, tanto los personales como los de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de sus necesidades de la organización.

Desempeño laboral: EcuRed (s.f), Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el

trabajador a efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico, de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Deficiencia laboral: Molina (2014), Es la falta de capacidad habilidades o destrezas de un individuo para realizar sus actividades dentro de la empresa, perjudicando en el logro de los objetivos y éxito tanto personal como el de la empresa.

Estrés laboral: Hellriegel, (1999); El estrés es consecuencia de una respuesta general frente a una acción que reclama exigencias físicas y psicológicas especiales sobre una persona.

Motivación: Hellriegel, (1999), Indica que son las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas.

Participación: Pérez y Merino, (2008), Es la acción y efecto de involucrarse en cualquier tipo de actividad de un organismo, la participación puede ser intuitiva, inmediata emocional o por conocimiento.

Recompensa: Chiavenato (2007), significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien, es un elemento fundamental para conducir a las personas hacia el cumplimiento de sus objetivos.

Reconocimiento laboral: Wayne y Noe (1997), incluye todos los reconocimientos financieros que no se incluye en el salario y también los psicológicos que se le brinda en el ambiente de trabajo.

Relaciones interpersonales: Pérez y Gardey (2008), se trata de relaciones sociales entre trabajadores en la cual hacen uso de la comunicación, para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente.

Rendimiento: Pérez y Merino, (2008), Es la capacidad que tiene una persona para poder cumplir con los requisitos de un trabajo, para el cumplimiento de sus objetivos.

Rotación de personal: Gómez, (s.f), se refiere a la salida de trabajadores de la organización

por diferentes motivos, ya sea por renunciaciones o despidos y esos puestos de trabajo serán ocupados por diferentes personas en un intervalo de tiempo determinado.

Seguridad laboral: Dessler (1991), Trata de prevenir los riesgos laborales y minimizar los accidentes a través de la supervisión continua brindando todos los recursos necesarios.

Sobrecarga laboral: Hellriegel (1999), Es una acción una situación que reclama exigencias físicas y psicológicas especiales sobre una persona, afectando su desempeño en su trabajo.

Trabajo en equipo: enciclopedia financiera (s.f), es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para realizar ciertas tareas y cumplir con objetivos en común.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la rotación del personal en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

2.4.2 HIPÓTESIS SECUNDARIAS.

a) Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

b) Existe relación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

c) existe relación significativa entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

2.5. VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)

2.5.1 VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

2.5.1.1. Definición Conceptual:

“El clima organizacional es el conjunto de percepciones que tiene todos los miembros de una organización respecto a su entorno laboral. Básicamente son aspiraciones relacionadas a cómo los trata la organización y qué les ofrece como empleados.”

Chiavenato, (2012), “El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas, basado en los estados emocionales de los colaboradores, que son producto de la forma en que ellos perciben diversos aspectos dentro de su empresa.

2.5.1.2. Definición operacional.

Para esta investigación, el Clima organizacional se operacionalizó por sus dimensiones, motivación, trabajo en equipo y comunicación, fue medido con un cuestionario de preguntas con la técnica Likert de veinte interrogantes, validado por juicio de tres expertos, una vez procesada la información se determinara la relación del clima organizacional del personal administrativo de la Dirección de Salud Chota.

Tabla 1 Operacionalización de la variable “1”

Dimensión	Indicadores	Ítems	Índice	Informante	Instrumento
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Seguridad laboral • Desarrollo personal 	1, 2, 3, 4 5, 6, 7	Escala de valoración: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Administrativos de la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.	Cuestionario de encuestas.
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Confianza • Relaciones interpersonales 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14			
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Horizontal • Activa • Eficaz • Participación 	15, 16, 17, 18, 19, 20.			

Fuente: Matriz de consistencia.

2.5.2. VARIABLE 2: ROTACIÓN DEL PERSONAL.

2.5.2.1. Definición conceptual:

Según Chiavenato (1990), el término rotación de recursos humanos se usa para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente ;

en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y salen o que cambian de una área a otra de la organización,

2.5.2.2. Definición operacional.

Para esta investigación, la Rotación del Personal se determinó por un cuestionario de 20 preguntas, validadas por juicio de tres expertos, los que han contenido las dimensiones como el desempeño laboral, reconocimiento del personal y sobrecarga laboral, una vez procesada la información se determinará la relación de la rotación del personal Administrativo de la Dirección de Salud Chota.

Tabla 2 Operacionalización de la variable “2”.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Índice	Informante	Instrumento
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias • Rendimiento • Condición laboral • Claridad de metas y objetivos 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Escala de valoración: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Administrativos de la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.	Cuestionario de encuestas.
Reconocimiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas • Compromiso en el trabajo • Participación 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.			

Sobrecarga laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiencia • Stress • Cumplimiento de normas 	15, 16, 17, 18, 19, 20.			
-----------------------	---	----------------------------	--	--	--

Fuente: Matriz de consistencia.

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por su finalidad y teniendo en cuenta el grado de análisis nuestra investigación responde al tipo Pura conocida también como Básica, porque con nuestros resultados producto del presente estudio buscamos aumentar las teorías relacionadas al clima organizacional y rotación del personal en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca. Además, contrastaremos el nuevo conocimiento científico con los ya existentes, en este sentido, debido al tipo de investigación escogido nos alejaremos de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias los análisis teóricos.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos variables que se pretende estudiar, para determinar si están o no relacionadas con los mismos sujetos y después se analiza la correlación. Hernández y Sampieri y otros (1994).

3.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método a seguir para la realización de la presente investigación es el deductivo, lo que ha permitido que a partir de teorías dispersas en la información se tengan que extraer los aportes apropiados que nos permitan estructurar la metodología y adoptar los otros métodos que orienten nuestro estudio hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos.

3.2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El diseño de la investigación es no experimental, de tipo transversal, porque no considera grupos testigos y porque los datos que se recaudarán vía cuestionario de encuestas se harán en un solo momento, en un tiempo único; pues, el propósito es describir las variables de estudio y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y en forma simultánea, es decir, se acopiarán datos de la entidad de salud tal y como se presentan para obtener resultados inmediatos en este año 2016.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. POBLACIÓN

La población de mi estudio de investigación está conformada por todo el personal administrativo de la Dirección de Salud – Chota – Cajamarca en el año 2016; el cual lo integrado de la siguiente forma:

Tabla 3 Población

Nº	Tipo de personal	Población
1	Personal Administrativo Nombrados	60
2	Personal Administrativo Contratados	20
Total		80

Fuente: Dirección de Salud – Chota: año 2016.

3.3.2. MUESTRA

Para calcular el tamaño de una muestra, se utilizó la técnica de muestreo probabilístico, en la que hay que tomar en cuenta tres factores:

- El porcentaje de confianza con el cual se quiere generalizar los datos desde la muestra hacia la población total.

- El porcentaje de error que se pretende aceptar al momento de hacer la generalización.
- El nivel de variabilidad que se calcula para comprobar la hipótesis.

Luego de ver estos tres factores ya podemos calcular el tamaño de la muestra cómo se detalla a continuación:

Tabla 4
Factores para el cálculo de la muestra

n =	Tamaño de la muestra.
N =	Población total = 80
e =	Error de muestreo (5%)
z =	Porcentaje de fiabilidad (95%=1,96)
q =	Probabilidad de no ocurrencia (50%)
p =	Probabilidad de ocurrencia (50%)

Aplicamos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 Npq}{e^2(N - 1) + z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 80 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (80 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

n = 66 personas de la Dirección de Salud-Chota

El tamaño de la muestra se redondeó a 66 administrativos de la Dirección de Salud - Chota, la que representa el 83% de la población, siendo una muestra representativa, por lo que, serán encuestados de acuerdo a la siguiente tabla de muestra con afijación proporcional aleatorio estratificada.

Tabla 5
Muestra estratificada.

Nº	Tipo de personal	Población	Muestra
1	Personal administrativo nombrado	60	50
2	Personal administrativo contratado	20	16
Total		80	66

Fuente: Dirección de Salud – Chota: año 2016.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICAS

La técnica en el presente estudio, es la encuesta, considerando el tamaño de la muestra, sirvió para la recolección de datos que proporciono el personal administrativo de la Dirección de Salud – Chota – Cajamarca.

3.4.2. INSTRUMENTOS

El instrumento a utilizar en esta investigación es el cuestionario de encuesta, el cual se aplicó al personal de la Dirección de Salud de la provincia de Chota - Cajamarca; y con los resultados obtenidos me sirvió para comprobar la hipótesis.

En este caso se aplicó dos tipos de encuesta una por cada variable, con cuestionario simple y de preguntas de múltiple opción con una escala de calificación de 5 alternativas haciendo un total de 40 preguntas por los dos cuestionarios de encuestas.

Asimismo, las encuestas que presente en esta investigación fueron calificadas a través del juicio de expertos para saber si el instrumento es válido y confiable para ser aplicada.

3.5. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

3.5.1. VALIDACIÓN

Para validar los dos cuestionarios de encuesta que nos ayuda a medir el nivel de cada variable luego buscar su relación, dicho instrumento fue sometida a criterio de un grupo de jueces expertos, integrado por licenciados, y magísteres, investigadores que laboran en diferentes universidades y de diversas profesiones, conocido también como proceso de medición de validez de contenido, son ellos quienes informaron acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación. Para ello, se aplicó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos.

Tabla 6

Juicio de expertos para el instrumento de medición de la variable Clima Organizacional:

EXPERTOS	GRADO	PUNTUACION
Chilón Camacho William Martín	Licenciado	92.5
Chilón Garay Francisco Oswald	Licenciado	92.5
Fustamante Fernández Emerson Bernard	Licenciado	87.5
PROMEDIO GENERAL		90,83 %

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Juicio de expertos para el instrumento de medición de la variable Rotación del personal:

EXPERTOS	GRADO	PUNTUACION
Chilón Camacho William Martín	Licenciado	92.5
Chilón Garay Francisco Oswald	Licenciado	92.0
Fustamante Fernández Emerson Bernard	Licenciado	84
PROMEDIO GENERAL		89,5 %

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

Tabla 8

Tabla de valoración de Juicio de Expertos:

Valoración		
Deficiente	0	- 20
Regular	21	- 40
Buena	41	- 60
Muy Buena	61	- 80
Excelente	81	- 100

Fuente: Escala de Likert.

Luego de analizar el instrumento de Juicio de expertos, el resultado de la prueba de validez, obtuvo 90,83 % para el instrumento de medición de la variable Clima organizacional y 89,5 % para el instrumento de medición de la variable Rotación de personal, lo que significa que ambos están en el rango de “Excelente”, de esta manera se demuestra que los instrumentos de esta investigación, cuenta con una sólida valoración realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

3.5.2. CONFIABILIDAD

Para poder comprobar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos ya validados, se aplicó la prueba piloto al personal que no forman parte de la muestra pero que presentan las mismas características de los sujetos de la muestra. El procesamiento de las respuestas se realizó con el programa SPSS Versión 22, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 9

Resumen del procesamiento del instrumento de la variable Clima organizacional

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Clima organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,805	17

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

Resumen del procesamiento de Instrumento de la variable Rotación de personal.

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	10	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la Variable Rotación de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,818	20

Fuente: Elaboración propia

Mediante el Alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad de 0,805 para el instrumento de la variable Clima organizacional y 0,818 para el instrumento de la variable Rotación de personal, lo que nos indica que ambos instrumentos son altamente confiables, validando su uso para la recolección de datos.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

En este capítulo detallaremos la parte estadística de la investigación, para luego analizar e interpretar los resultados. En esta investigación encontramos dos variables: el Clima organizacional y la rotación del personal de la Dirección de Salud Chota – Cajamarca. Dichas variables fueron medidas con el cuestionario de encuesta. Se utilizó el cuestionario simple con preguntas de opción múltiple con una escala de calificación de 5 alternativas de tipo Likert.

El cuestionario de encuesta para la primera variable que es el Clima organizacional consta de 20 preguntas y tres dimensiones. Entre las dimensiones tenemos: Motivación con 07 preguntas, Trabajo en equipo con 07 preguntas y la dimensión Comunicación con 06 preguntas.

Asimismo, el cuestionario de encuesta para la variable Rotación de personal de la Dirección de Salud Chota, consta de 20 preguntas y tres dimensiones. La dimensión Desempeño laboral consta de 07 preguntas, la dimensión Reconocimiento del personal consta de 07 preguntas y la dimensión sobrecarga laboral consta de 06 preguntas.

Para este caso, los dos cuestionarios de encuesta fueron aplicados a los trabajadores de la Dirección de salud Chota, Provincia de Cajamarca en el año 2016 a través de un conjunto de preguntas que constituyen el tema de la encuesta.

Para poder aplicar ambos cuestionarios de encuestas, se tuvo que solicitar permiso al Gerente de la Dirección de Salud Chota, quien nos dio las facilidades para aplicar los cuestionarios de encuestas, quien asimismo nos brindó información necesaria para la presente investigación.

3.6.1. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN:

Para aplicar el instrumento de investigación, se realizó previa autorización de cada uno de los trabajadores, quienes demostraron su entusiasmo con el tema de investigación brindándonos el tiempo necesario para contestar a cada pregunta del cuestionario.

Los dos cuestionarios se administraron en forma anónima con la finalidad de asegurar una información veraz y confiable. La razón por lo que se aplica a los trabajadores es por lo que ellos tienen más conocimiento sobre el entorno laboral, de tal manera que, puedan expresar su estado de ánimo al resolver cada pregunta del cuestionario.

finalmente se procesaron los datos recogidos de cada trabajador, según la muestra, realizando la tabulación, el análisis e interpretación de los datos para determinar la correlación entre las variables, para ello se utilizó el programa SPSS versión 20.0 así como también el programa de Excel 2010.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

4.1.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICOS.

Para la interpretación de las estadísticas, el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS Versión 22, donde se demuestran tablas de frecuencias y graficas de barras, y para el nivel de significación, se utilizó el criterio del valor p.

Las tablas de frecuencias son herramientas de estadística donde se colocan los datos en columnas representando los distintos valores recogidos en la muestra y las frecuencias (las veces) en que ocurren.

Se halló la frecuencia absoluta, que es el número de veces que aparece un determinado valor en un estudio estadístico. La suma de las frecuencias absolutas es igual al número total de datos, que se representa por n.

También se halló la frecuencia acumulada, que es la suma de las frecuencias absolutas de todos los valores inferiores o iguales al valor considerado.

Los gráficos de barras, también conocido como diagrama de columnas, son utilizados para variables continuas o discretas y permiten representar la frecuencia en cada uno de los niveles de las variables de interés. Está conformado por barras rectangulares dispuestas paralelamente, deben tener un ancho igual en su base y la altura de cada barra es proporcional a la frecuencia o cantidad de elementos que pertenecen a la categoría en particular. (Universidad Católica de Valparaíso, s.f.).

Las barras pueden orientarse verticalmente u horizontalmente:

- **Barras verticales:** Se utilizan para representar valores mediante columnas verticales, que pueden estar aislados o no, dependiendo de las características de la variable (continua o discreta).

- **Barras horizontales:** Son útiles cuando los datos a representar para una categoría son muy extensos. Pueden representar valores discretos mediante barras trazadas horizontalmente.

Una vez que se ha obtenida la muestra, se puede calcular una cantidad que permite resumir el resultado del experimento de manera objetiva. Esta cantidad es el p-valor que corresponde al nivel de significación más pequeño posible que puede escogerse, para el cual se aceptaría la hipótesis alternativa, el valor p es un valor de probabilidad que oscila entre 0 y 1, se rechaza la hipótesis nula si el valor p asociado al resultado observado es igual o menor que el nivel de significación establecido, convencionalmente 0,05 o 0,01.

4.1.2. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN, TABLAS Y GRÁFICOS.

4.1.2.1. TABLAS Y GRÁFICOS DE CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Ítem 1. Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.

Tabla 13

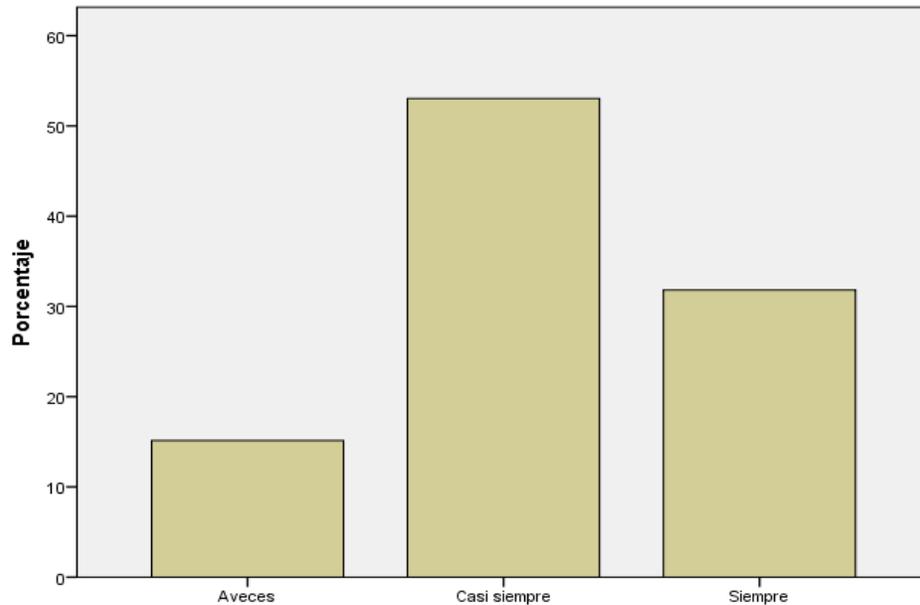
Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	10	15,2	15,2	15,2
Casi siempre	35	53,0	53,0	68,2
Siempre	21	31,8	31,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 1.

Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación



Fuente: Tabla 13.

Un 53% del personal sostiene que esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.

Ítem 2: Se considera usted estable en la entidad donde labora.

Tabla 14

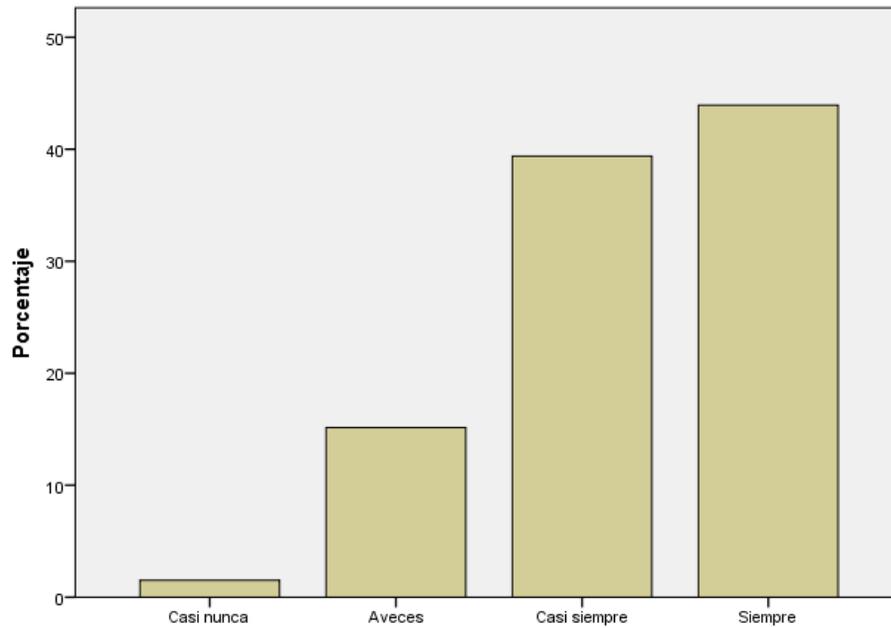
Se considera usted estable en la entidad donde labora.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
A veces	10	15,2	15,2	16,7
Casi siempre	26	39,4	39,4	56,1
Siempre	29	43,9	43,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas.

Figura 2

Se considera usted estable en la entidad que labora.



Fuente: Tabla 14.

Un 43.9% de los encuestados en la Dirección de Salud – Chota, opinan que siempre se consideran estables en la entidad donde laboran.

Ítem 3: Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad.

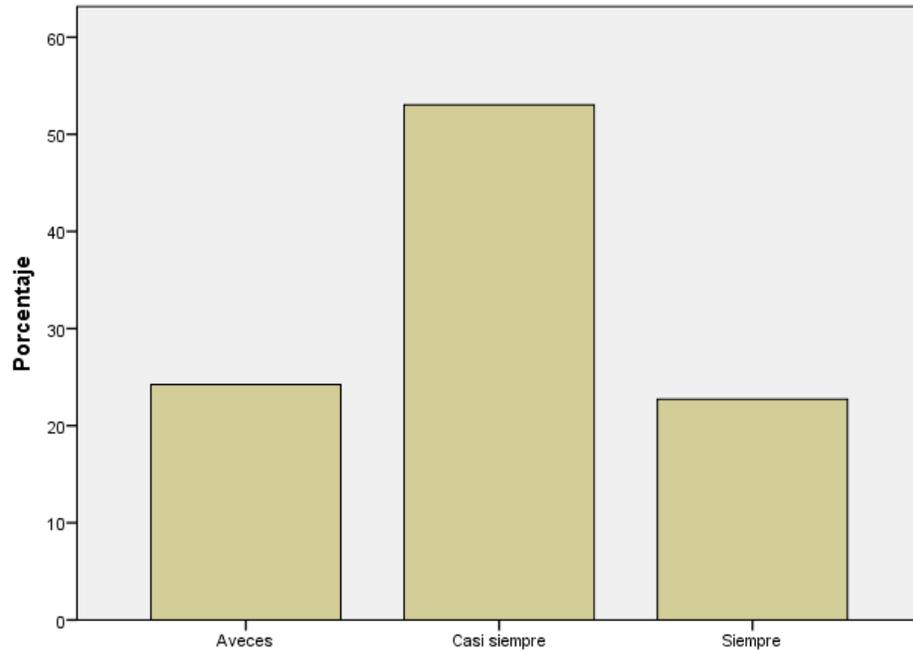
Tabla 15

Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	16	24,2	24,2	24,2
Casi siempre	35	53,0	53,0	77,3
Siempre	15	22,7	22,7	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas.

Figura 3.
Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad.



Fuente: Tabla 15.

De todos los trabajadores encuestados, el 53% consideran que casi siempre se trasladan a los trabajadores con mucha facilidad.

Ítem 4: Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo

Tabla 16

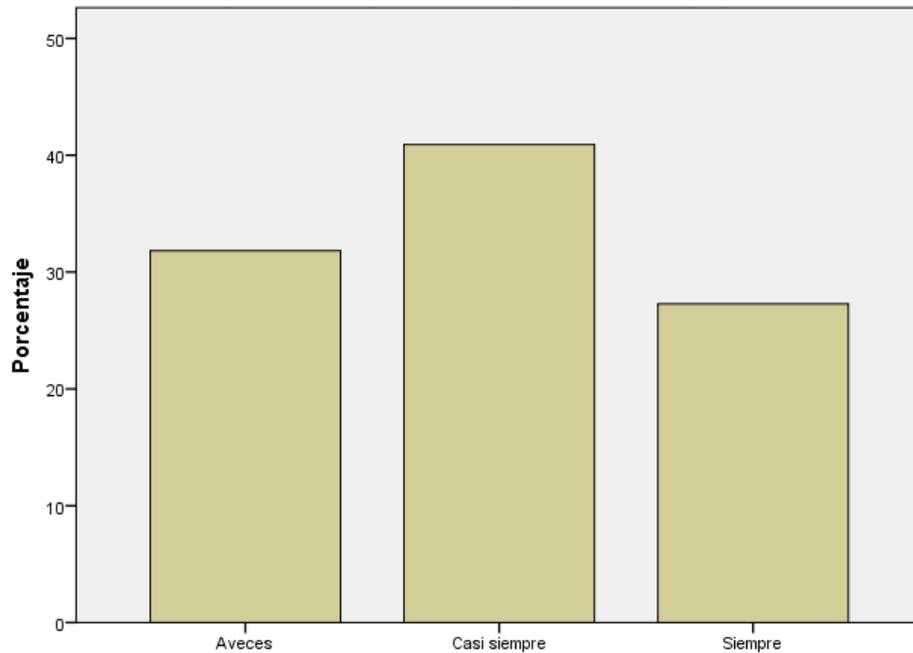
Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	21	31,8	31,8	31,8
Casi siempre	27	40,9	40,9	72,7
Siempre	18	27,3	27,3	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicadas.

Figura 4

Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo



Fuente: Tabla 16.

Un 40.9% de los trabajadores encuestados afirman sentirse muy motivados al formar parte de este grupo de trabajo.

Ítem 5: Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.

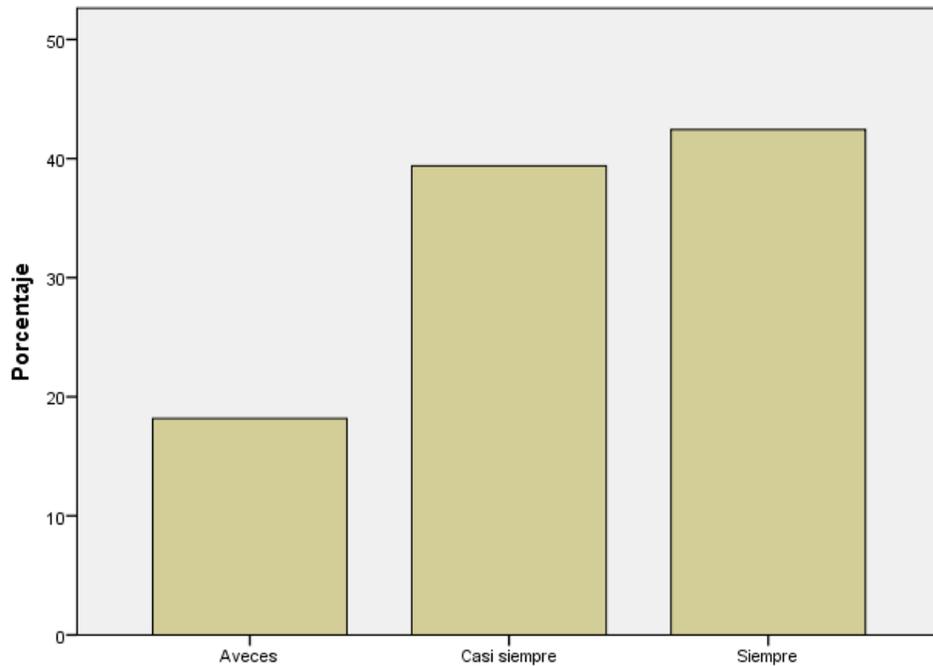
Tabla 17

Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	12	18,2	18,2	18,2
Casi siempre	26	39,4	39,4	57,6
Siempre	28	42,4	42,4	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicadas.

Figura 5.
Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.



Fuente: Tabla 17.

Luego de la encuesta a los trabajadores de la Dirección de salud Chota, un 42,4% de ellos contestaron que siempre se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización y un 39,4% opinan que casi siempre también se sienten orgullosos.

Ítem 6: En este trabajo me siento realizado profesionalmente.

Tabla 18

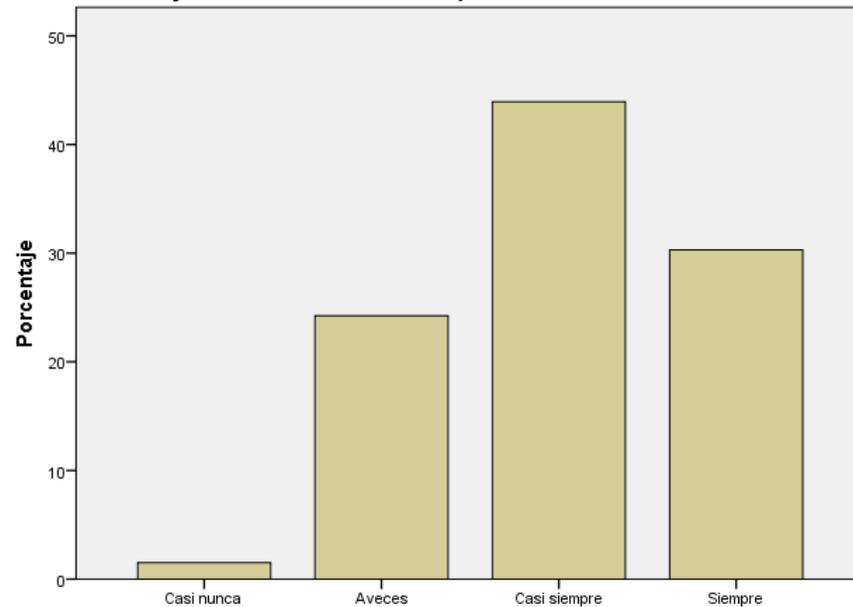
En este trabajo me siento realizado profesionalmente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
A veces	16	24,2	24,2	25,8
Casi siempre	29	43,9	43,9	69,7
Siempre	20	30,3	30,3	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 6

En este trabajo me siento realizado profesionalmente



Fuente: Tabla 18.

Un 43,9% del personal encuestado; y un 30,3% opinan que se sienten realizados profesionalmente con el trabajo que realizan.

Ítem 7: La empresa me hace sentir valioso como empleado.

Tabla 19

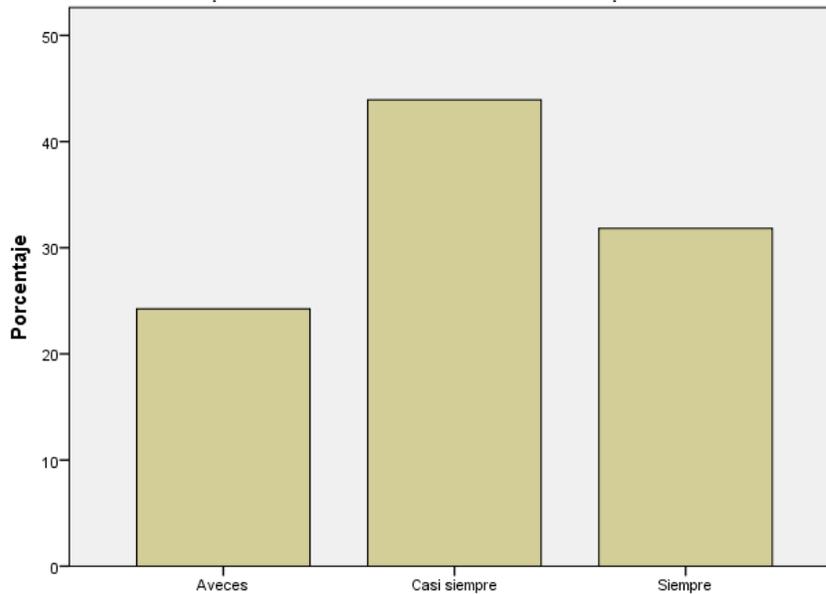
La empresa me hace sentir valioso como empleado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	16	24,2	24,2	24,2
Casi siempre	29	43,9	43,9	68,2
Siempre	21	31,8	31,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 7.

La empresa me hace sentir valioso como empleado



Fuente: Tabla 19.

Un 43,9% de los empleados encuestados, manifiestan que casi siempre la empresa les hace sentir valiosos en el trabajo que desempeñan.

Ítem 8: Aquí todos los problemas se discuten de manera coordinada.

Tabla 20.

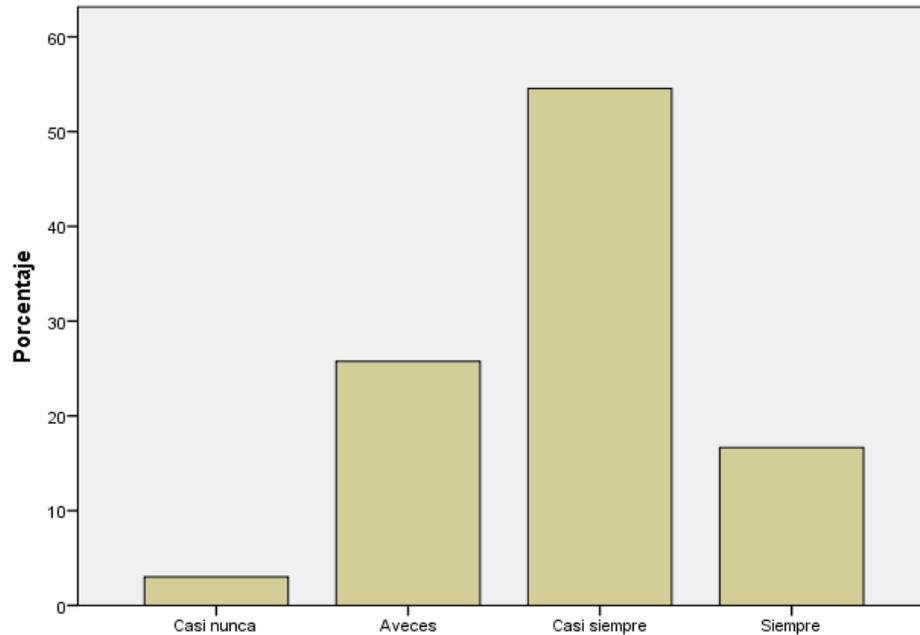
Aquí todos los problemas se discuten de manera coordinada.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
A veces	17	25,8	25,8	28,8
Casi siempre	36	54,5	54,5	83,3
Siempre	11	16,7	16,7	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 8.

Aquí todos los problemas se discuten de manera coordinada.



Fuente: Tabla 20.

Un 54,5% del personal encuestado afirman que casi siempre los problemas laborales se discuten de manera coordinada.

Ítem 9: Hay coordinación para facilitar las labores.

Tabla 21

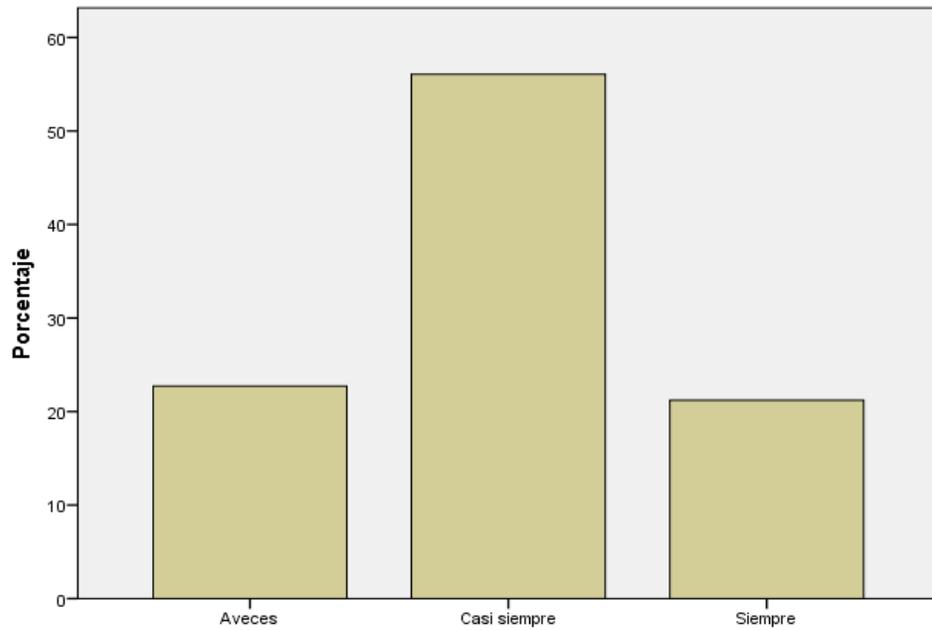
Hay coordinación para facilitar las labores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	22,7	22,7	22,7
Casi siempre	37	56,1	56,1	78,8
Siempre	14	21,2	21,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 9.

Hay coordinación para facilitar las labores



Fuente: Tabla 21.

De todo el personal encuestado, el 56,1% opinan que casi siempre hay coordinación para facilitar las labores en el centro de trabajo.

Ítem 10. La confianza es normal en nuestro local de trabajo.

Tabla 22

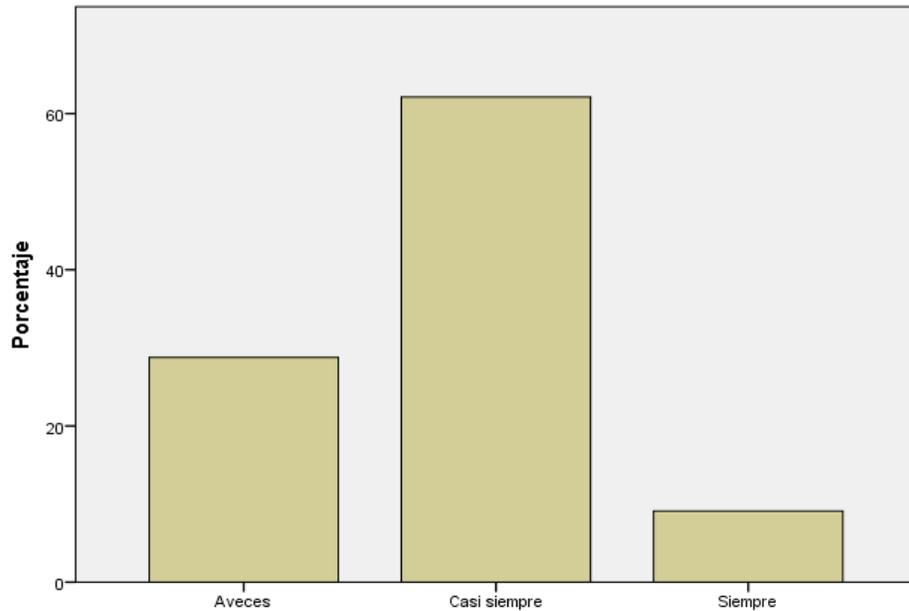
La confianza es normal en nuestro local de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	19	28,8	28,8	28,8
Casi siempre	41	62,1	62,1	90,9
Siempre	6	9,1	9,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 10

La confianza es normal en nuestro local de trabajo.



Fuente: Tabla 22.

Un 62,1% de los todos los trabajadores encuestados sostiene que mantienen una confianza normal en su centro de trabajo.

Ítem 11: El espíritu de equipo genera confianza en la organización.

Tabla 23.

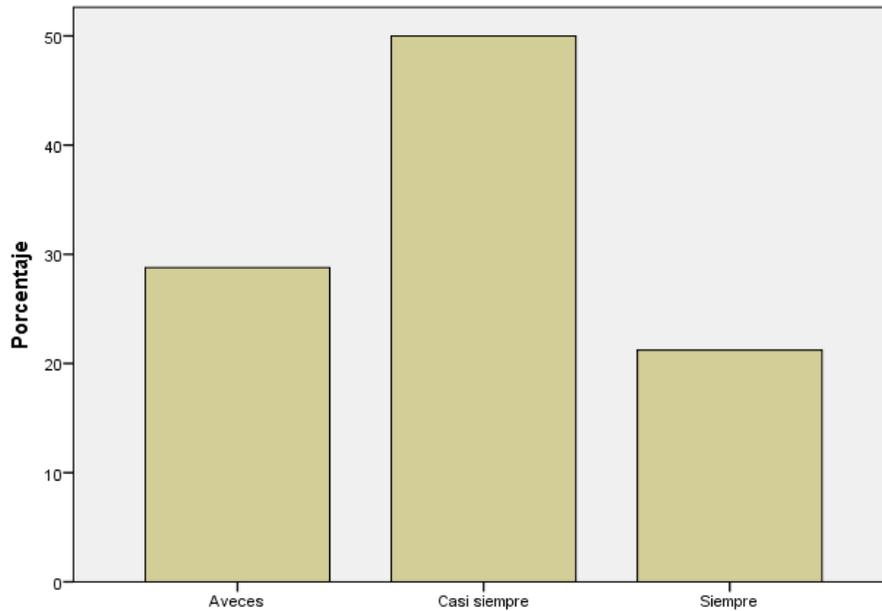
El espíritu de equipo genera confianza en la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	19	28,8	28,8	28,8
Casi siempre	33	50,0	50,0	78,8
Siempre	14	21,2	21,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 11.

El espíritu de equipo genera confianza en la organización.



Fuente: Tabla 23.

El 50% del personal de la Dirección de Salud Chota, contestaron en la encuesta que casi siempre el espíritu de equipo en la organización les genera confianza.

Ítem 12: Hay buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Tabla 24

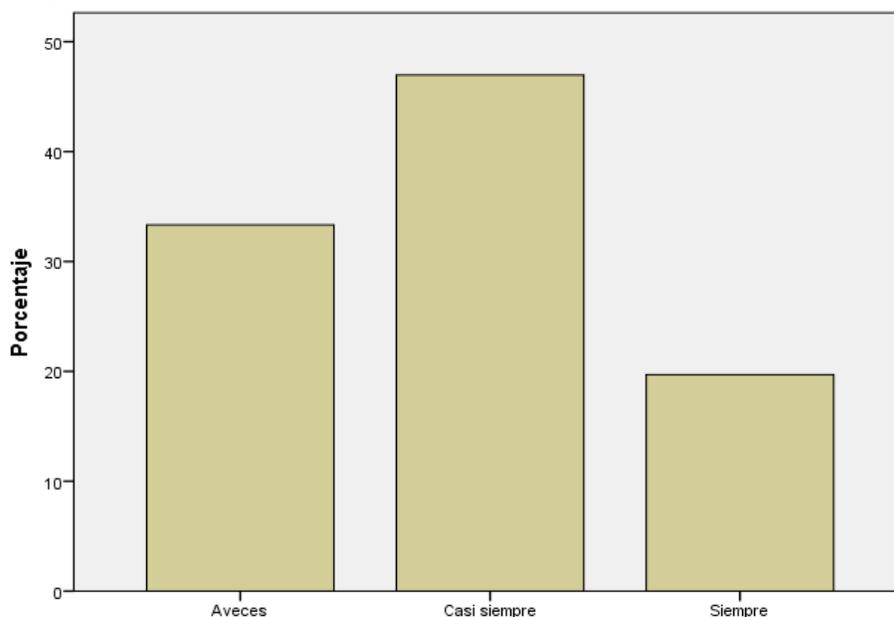
Hay buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	22	33,3	33,3	33,3
Casi siempre	31	47,0	47,0	80,3
Siempre	13	19,7	19,7	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 12

Hay buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores.



Fuente: Tabla 24.

Con un porcentaje de 47%, casi siempre hay buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, sostuvieron los que fueron encuestados en la Dirección de Salud Chota.

Ítem 13: La armonía y buenas relaciones son consistentes entre los trabajadores.

Tabla 25

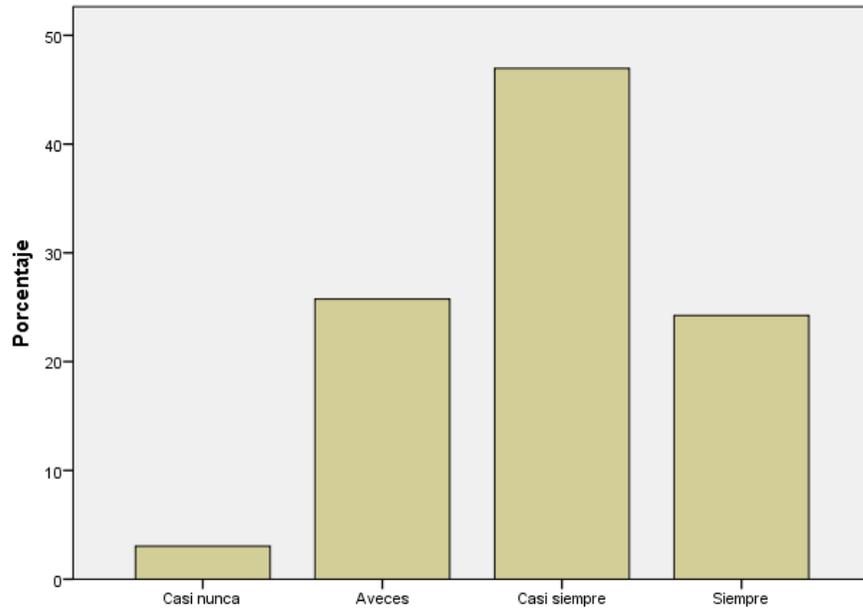
La armonía y buenas relaciones son consistentes entre los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
A veces	17	25,8	25,8	28,8
Casi siempre	31	47,0	47,0	75,8
Siempre	16	24,2	24,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura13.

La armonía y buenas relaciones son consistentes entre los trabajadores.



Fuente: Tabla 25.

Casi siempre la armonía y buenas relaciones son consistentes entre los trabajadores, opinaron un 47% de los empleados encuestados en la Dirección de Salud Chota.

Ítem 14: Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización.

Tabla 26

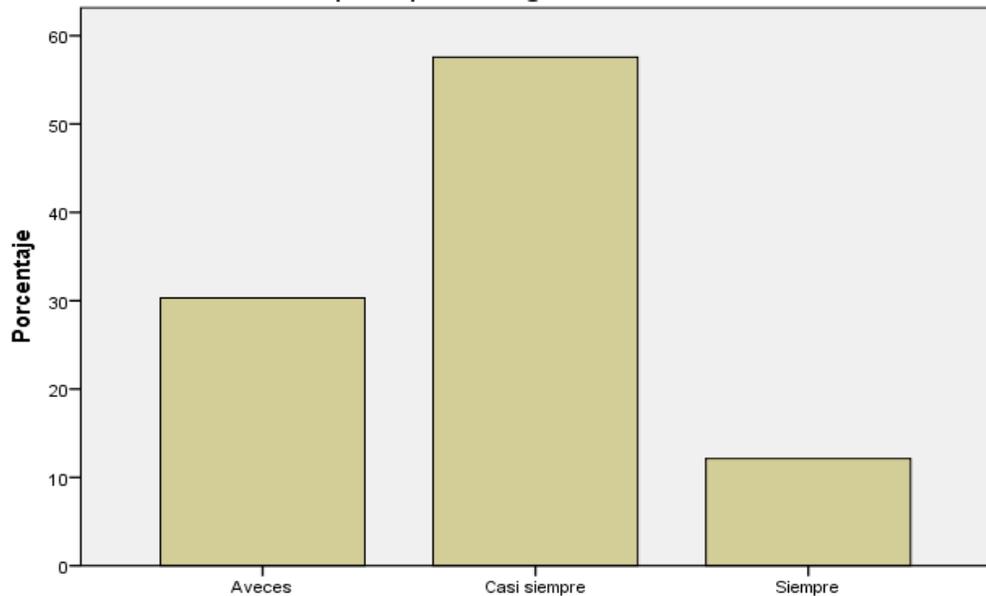
Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	20	30,3	30,3	30,3
Casi siempre	38	57,6	57,6	87,9
Siempre	8	12,1	12,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 14.

Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización.



Fuente: Tabla 26.

Un 57,6% de los encuestados sostienen que casi siempre los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización.

Ítem 15: Hay una comunicación horizontal entre el jefe, subordinados o compañeros de trabajo.

Tabla 27

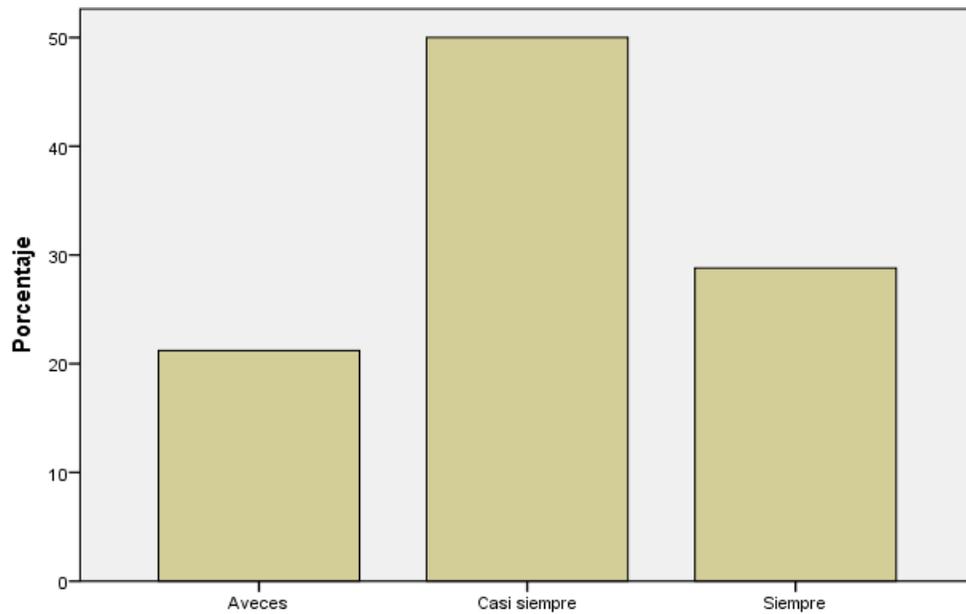
Hay una comunicación horizontal entre el jefe, subordinados o compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	14	21,2	21,2	21,2
Casi siempre	33	50,0	50,0	71,2
Siempre	19	28,8	28,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 15.

Hay una comunicación horizontal entre el jefe, subordinados o compañeros de trabajo.



Fuente: Tabla 27.

Un 50 % de los trabajadores encuestados afirmaron que casi siempre hay una comunicación horizontal entre jefes, subordinados o compañeros de trabajo.

Ítem 16: La comunicación es activa en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores.

Tabla 28

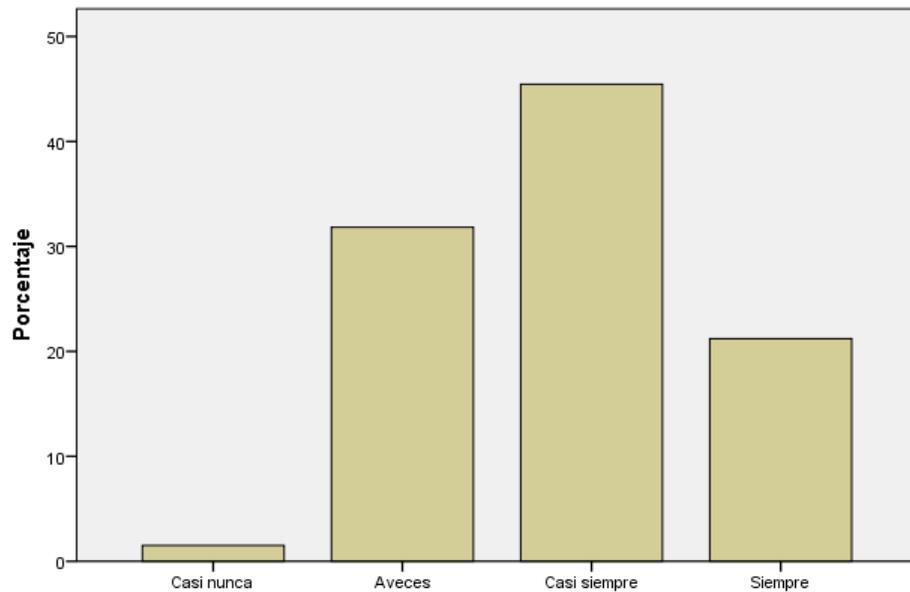
La comunicación es activa en el trabajo con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
A veces	21	31,8	31,8	33,3
Casi siempre	30	45,5	45,5	78,8
Siempre	14	21,2	21,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura16.

La comunicación es activa en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores.



Fuente: Tabla 28.

Un 45,5% de los trabajadores encuestados afirman que casi siempre la comunicación es activa en el trabajo con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores.

Ítem 17: La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica

Tabla 29

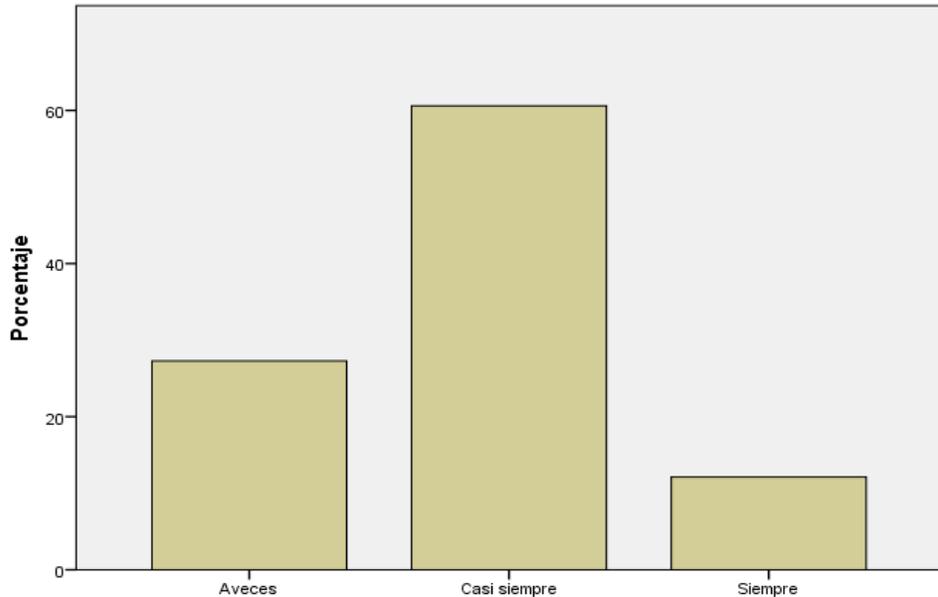
La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	18	27,3	27,3	27,3
Casi siempre	40	60,6	60,6	87,9
Siempre	8	12,1	12,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 17.

La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica.



Fuente: Tabla 29.

Un 60,6 % de los trabajadores encuestados afirmaron que casi siempre la comunicación de sus superiores es eficaz.

Ítem 18: Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.

Tabla 30

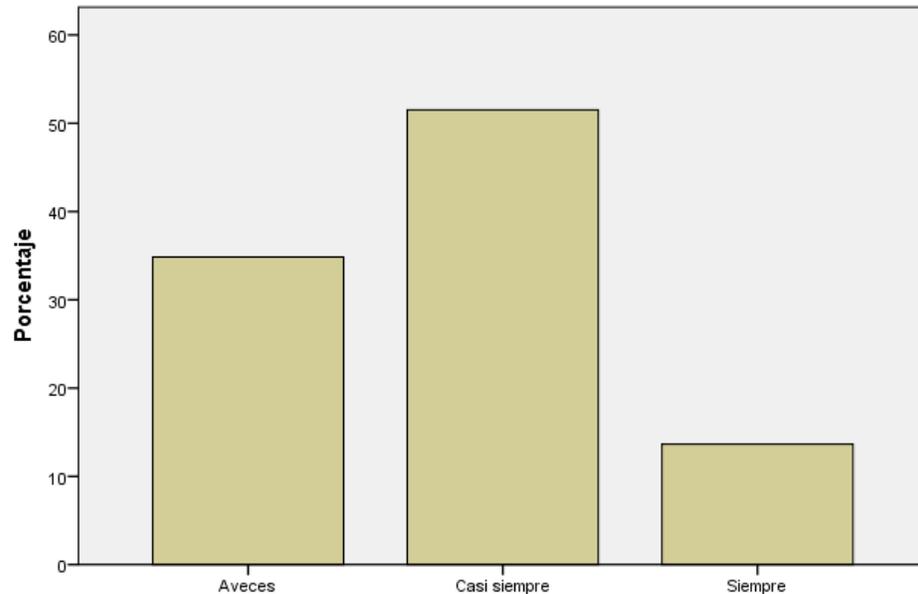
Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	23	34,8	34,8	34,8
Casi siempre	34	51,5	51,5	86,4
Siempre	9	13,6	13,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 18.

Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.



Fuente: Tabla 30.

Un 51,5% de los trabajadores encuestados afirmaron que casi siempre todos los departamentos participan activamente en la solución de los retos de la organización.

Ítem 19: Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.

Tabla 31

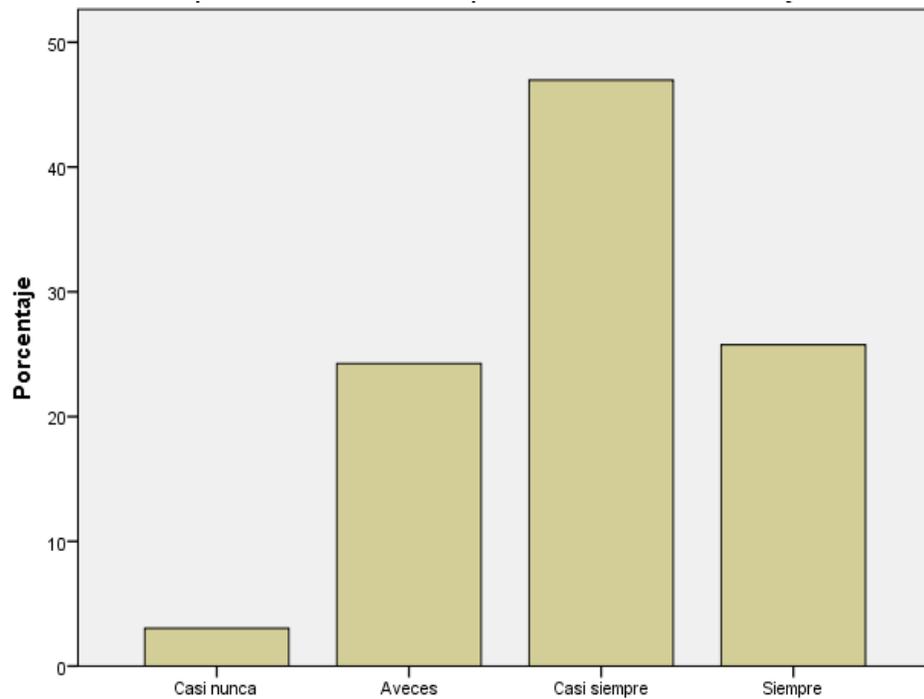
Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
A veces	16	24,2	24,2	27,3
Casi siempre	31	47,0	47,0	74,2
Siempre	17	25,8	25,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 19.

Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.



Fuente: Tabla 31.

Un 47,0 % de los trabajadores encuestados afirman que existe poca libertad de acción para la realización de su trabajo.

Ítem 20: Es importante mi opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.

Tabla 32

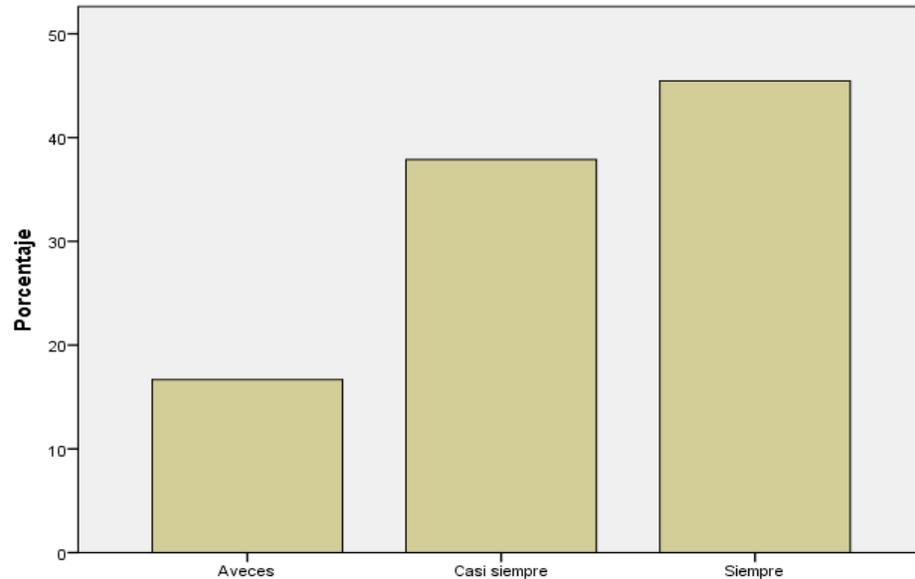
Es importante mi opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	11	16,7	16,7	16,7
Casi siempre	25	37,9	37,9	54,5
Siempre	30	45,5	45,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 20.

Es importante mi opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.



Fuente: Tabla 32.

El 45,5 % de los trabajadores encuestados afirmaron que siempre toman en cuenta sus opiniones en el trabajo. Y el 37,9% afirman igual.

4.1.2.2. TABLAS Y GRÁFICOS DE CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE LA VARIABLE ROTACION DEL PERSONAL.

Ítem 1: Las áreas donde me ubican me permiten desarrollar mis conocimientos.

Tabla 33

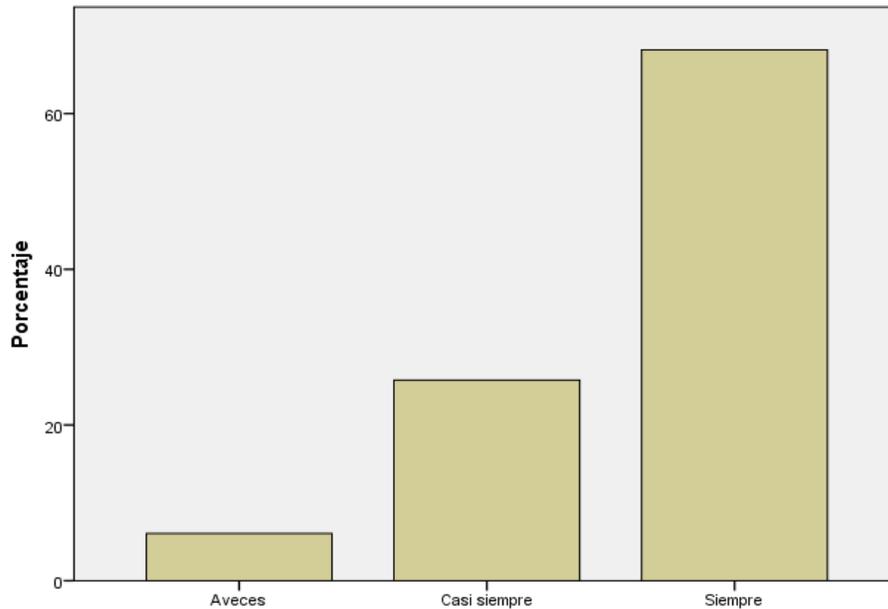
Las áreas donde me ubican me permiten desarrollar mis conocimientos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	6,1	6,1	6,1
Casi siempre	17	25,8	25,8	31,8
Siempre	45	68,2	68,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 21.

Las áreas donde me ubican me permiten desarrollar mis conocimientos.



Fuente: Tabla 33.

Un 68,2% de los trabajadores que fueron encuestados indican que siempre desarrollan sus conocimientos en las áreas de trabajo donde los ubiquen.

Ítem 2: Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien mi trabajo.

Tabla 34

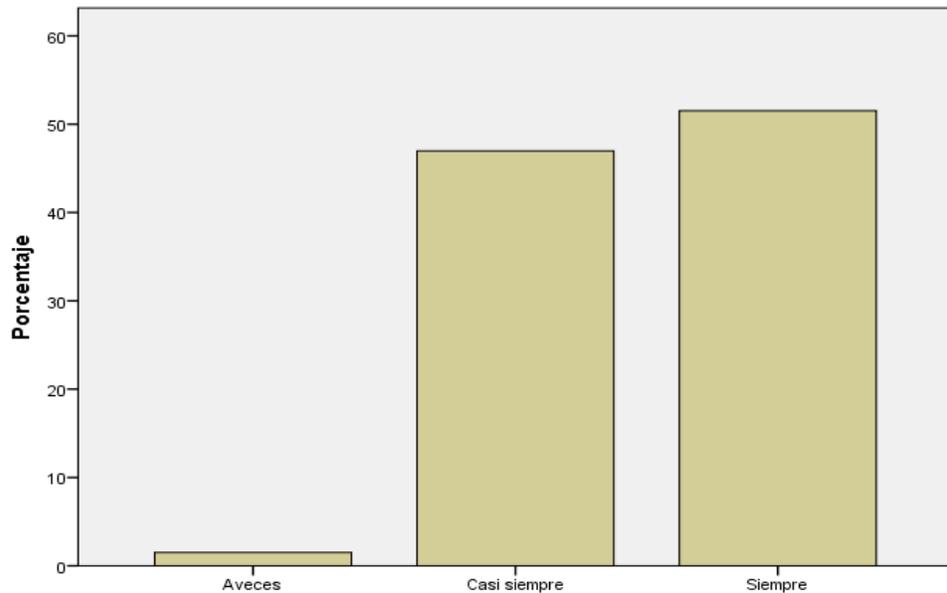
Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien mi trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	1,5	1,5	1,5
Casi siempre	31	47,0	47,0	48,5
Siempre	34	51,5	51,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 22.

Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien mi trabajo.



Fuente: Tabla 34.

Un 51,5% de los que fueron encuestados en la Dirección de salud Chota, señalan que siempre tienen las herramientas necesarias para realizar bien su trabajo. Y un 47% confirman lo mismo.

Ítem 3: A los empleados les gusta hacerse cargo de los trabajos importantes.

Tabla 35

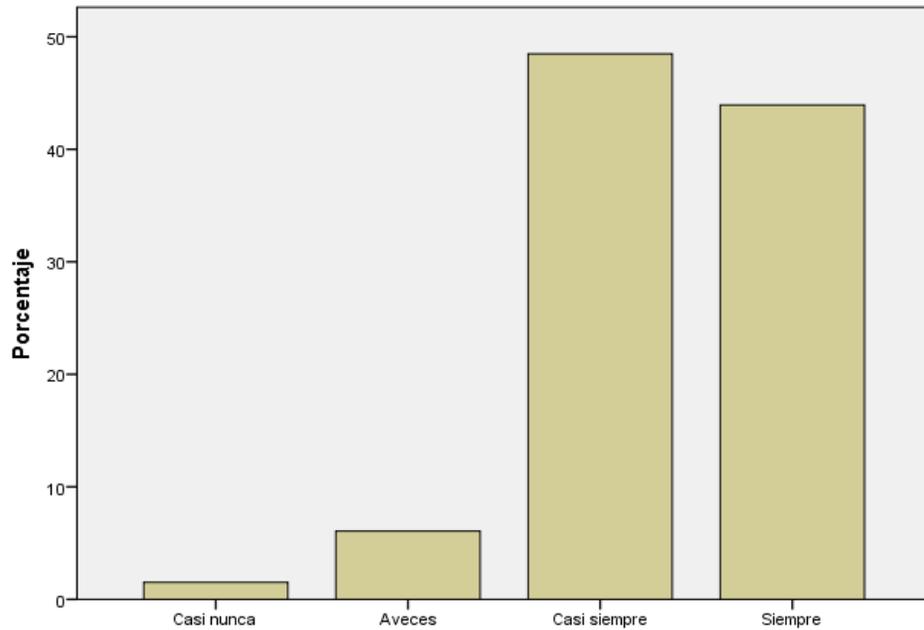
A los empleados les gusta hacerse cargo de los trabajos importantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
A veces	4	6,1	6,1	7,6
Casi siempre	32	48,5	48,5	56,1
Siempre	29	43,9	43,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 23

A los empleados les gusta hacerse cargo de los trabajadores importantes.



Fuente: Tabla 35.

De todos los empleados encuestados, 48,5 opinan que casi siempre y un 43,9% afirman que siempre les gusta hacerse cargo de los trabajos importantes de la Institución.

Ítem 4: En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores.

Tabla 36

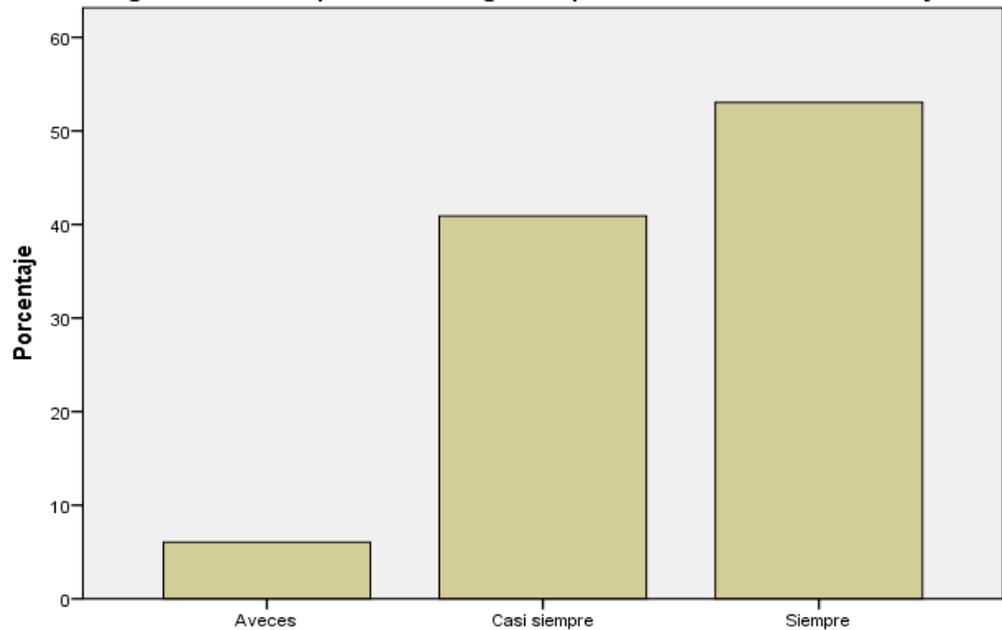
En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	6,1	6,1	6,1
Casi siempre	27	40,9	40,9	47,0
Siempre	35	53,0	53,0	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 24.

En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores.



Fuente: Tabla 36.

Con un 53% de porcentaje los empleados o trabajadores encuestados afirman que siempre que son promovidos, para ellos significa enfrentar nuevos y mayores desafíos.

Ítem 5: Las características físicas de mi lugar de trabajo son buenas.

Tabla 37

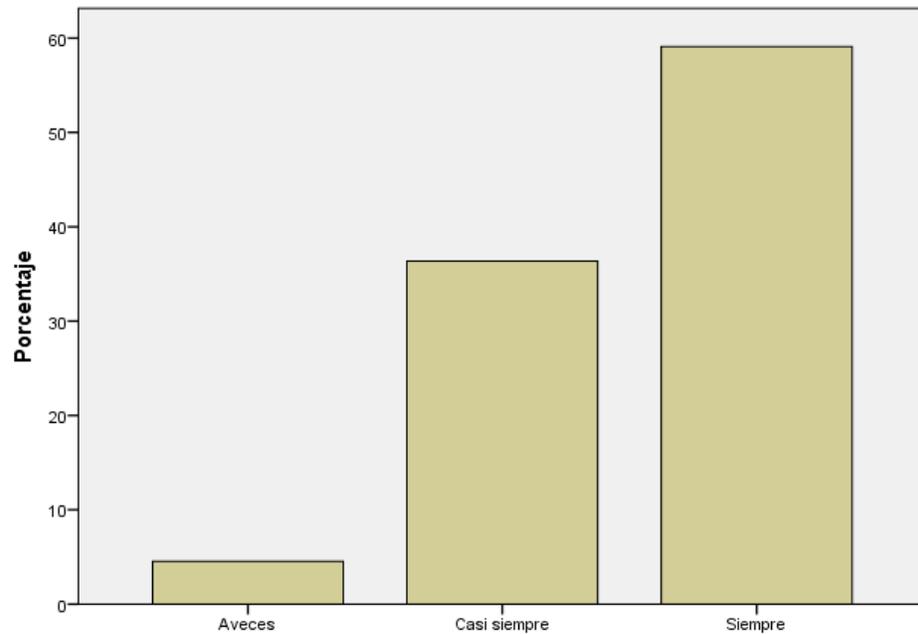
Las características físicas de mi lugar de trabajo son buenas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	4,5	4,5	4,5
Casi siempre	24	36,4	36,4	40,9
Siempre	39	59,1	59,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 25.

Las características físicas de mi lugar de trabajo son buenas.



Fuente: Tabla 37.

Con un 59,1 % de los trabajadores encuestados afirmaron que siempre las características físicas del lugar donde trabajan son buenas.

Ítem 6: Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización.

Tabla 38

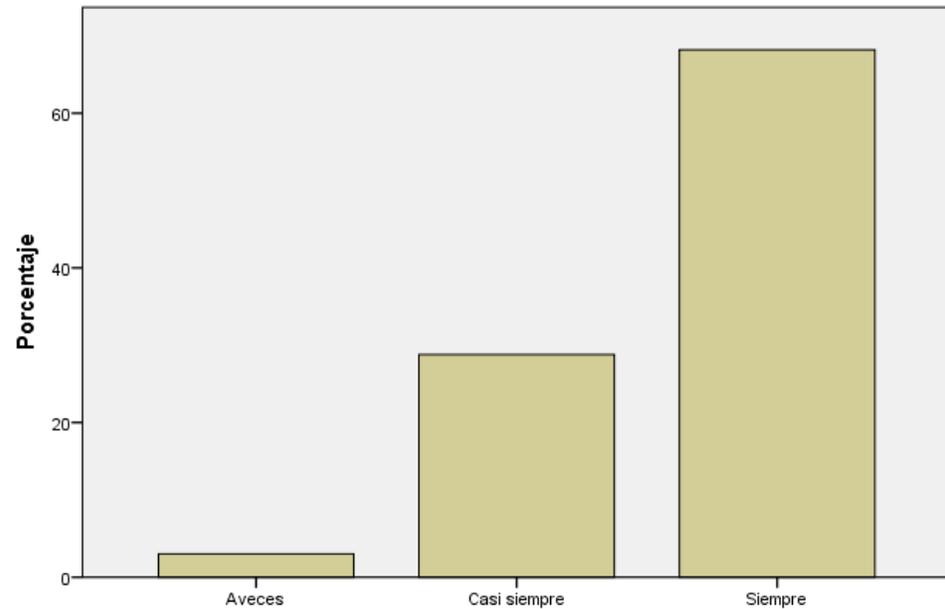
Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	3,0	3,0	3,0
Casi siempre	19	28,8	28,8	31,8
Siempre	45	68,2	68,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 26.

Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización.



Fuente: Tabla 38.

Un 68,2% del personal encuestado, confirman en la encuesta que siempre los objetivos de cada departamento tienen congruencia con los objetivos generales de la empresa.

Ítem 7: Cumpló las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen.

Tabla 39

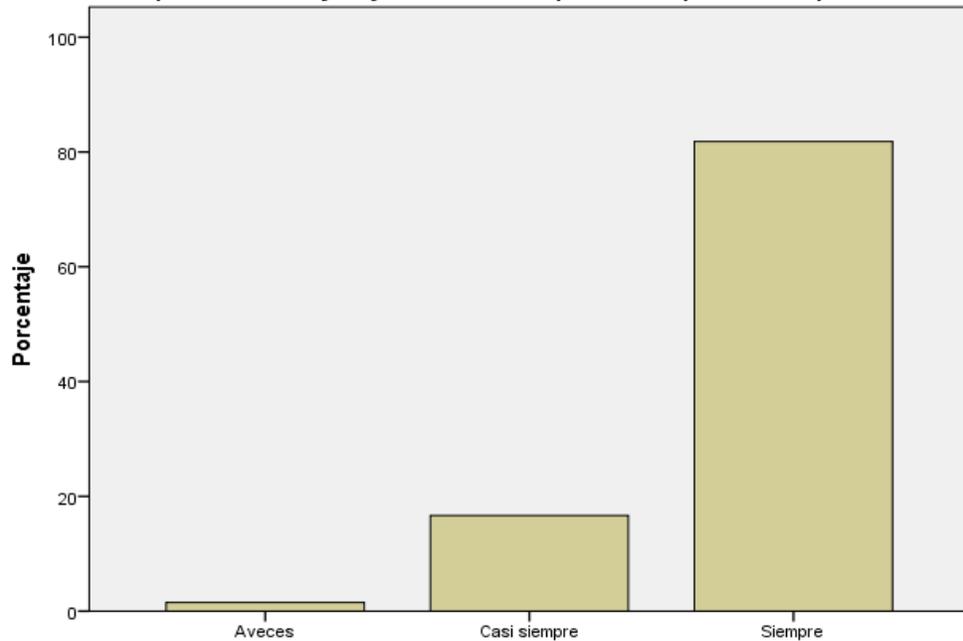
Cumpló las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	1	1,5	1,5	1,5
Casi siempre	11	16,7	16,7	18,2
Siempre	54	81,8	81,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 27.

Cumplo las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen.



Fuente: Tabla 39.

El 81,8% de todo el personal encuestado afirman que siempre cumplen con los objetivos y metas en cualquier área que los ubiquen.

Ítem 8: Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en esta organización.

Tabla 40

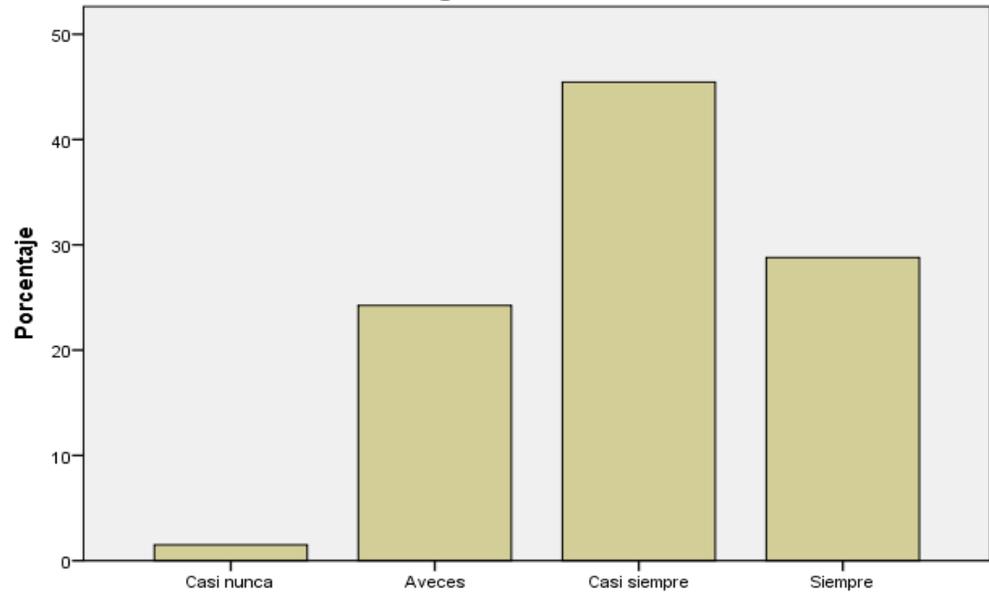
Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en esta organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
A veces	16	24,2	24,2	25,8
Casi siempre	30	45,5	45,5	71,2
Siempre	19	28,8	28,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 28.

Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en esta organización.



Fuente: Tabla 40.

Un 45,5 % indican los encuestados que casi siempre generalmente son reconocidos por trabajar bien.

Ítem 9: En la Institución se reconoce lo valioso de los trabajadores.

Tabla 41

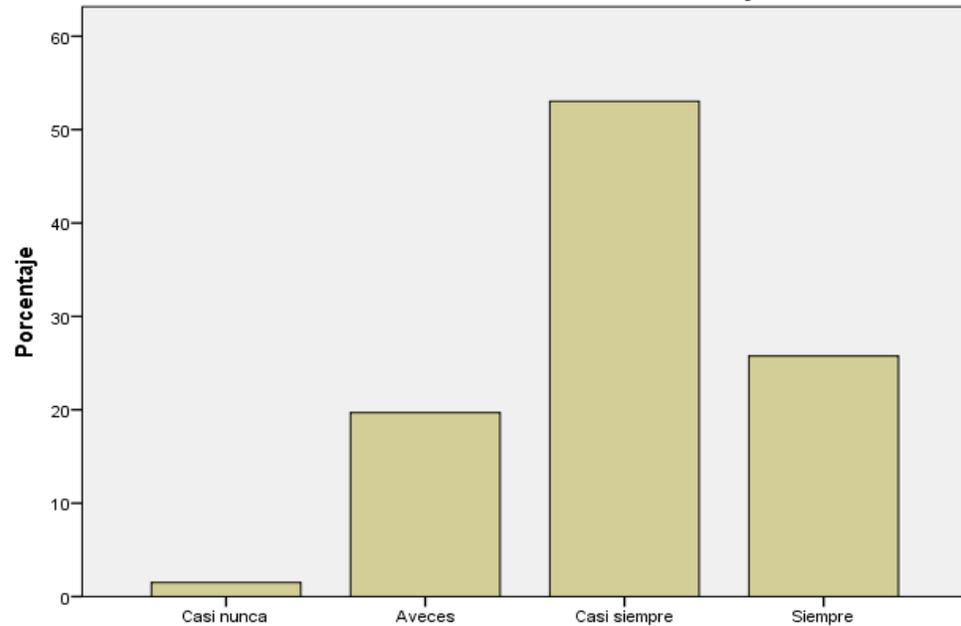
En la Institución se reconoce lo valioso de los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
A veces	13	19,7	19,7	21,2
Casi siempre	35	53,0	53,0	74,2
Siempre	17	25,8	25,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 29.

En la institución se reconoce lo valioso de los trabajadores.



Fuente: Tabla 41.

De todo el personal encuestado el 53% afirman que casi siempre la institución los reconoce por lo valiosos que son en la institución.

Ítem 10: La dedicación de los trabajadores usualmente son reconocidos.

Tabla 42

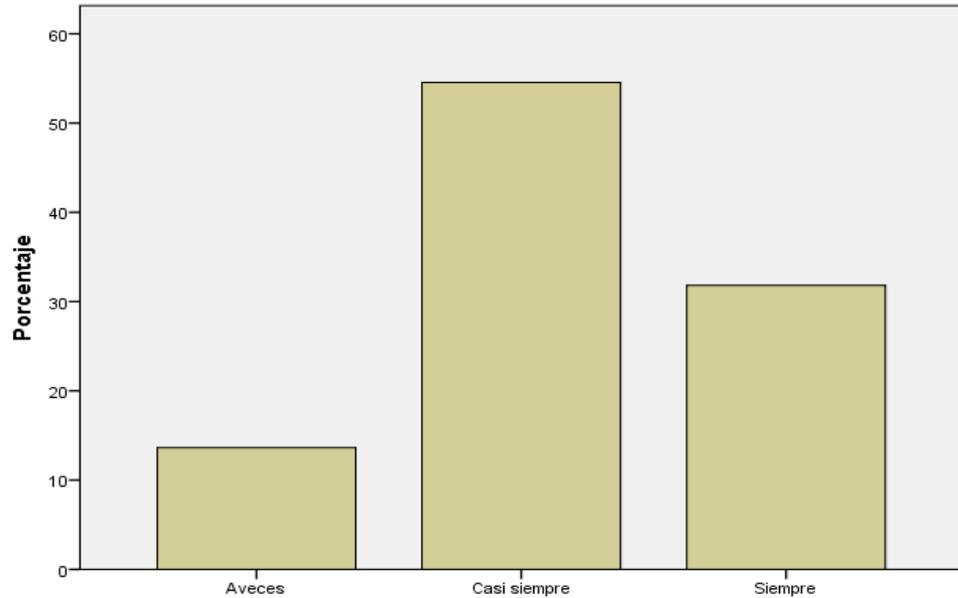
La dedicación de los trabajadores usualmente son reconocidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	9	13,6	13,6	13,6
Casi siempre	36	54,5	54,5	68,2
Siempre	21	31,8	31,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 30.

La dedicación de los trabajadores usualmente son reconocidos.



Fuente: Tabla 42.

El 54,5% del personal administrativo encuestado, indican que casi siempre las dedicaciones de los trabajadores son reconocidas por la Institución.

Ítem 11: Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestra área.

Tabla 43.

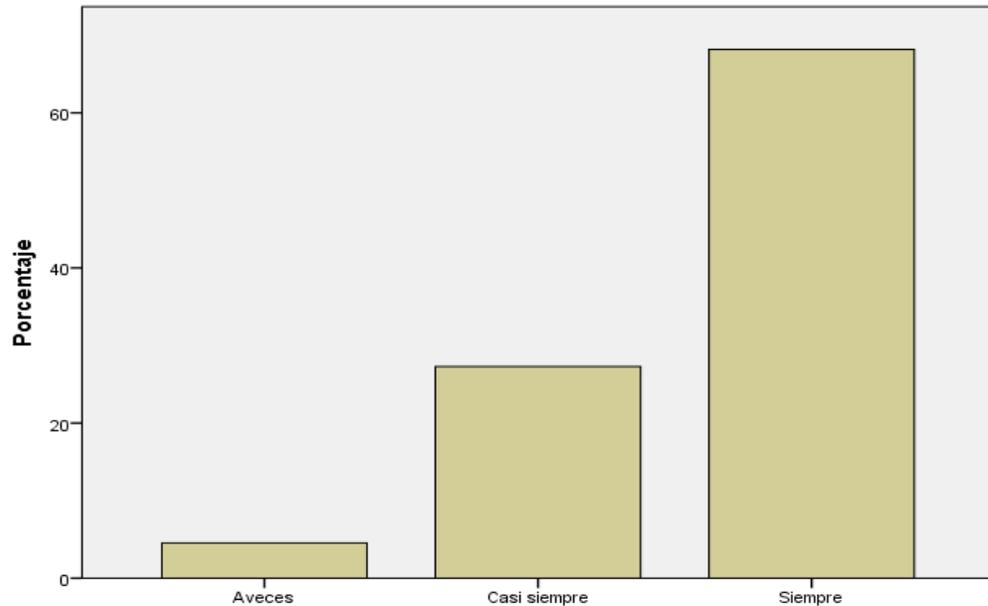
Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestra área.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	4,5	4,5	4,5
Casi siempre	18	27,3	27,3	31,8
Siempre	45	68,2	68,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 31.

Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestra área.



Fuente: Tabla 43.

Un 46,8 % de los trabajadores encuestados afirmaron que casi siempre se sienten plenamente identificados con la empresa.

Ítem 12: Mis compañeros de trabajo están comprometidos con lo que hacen.

Tabla 44

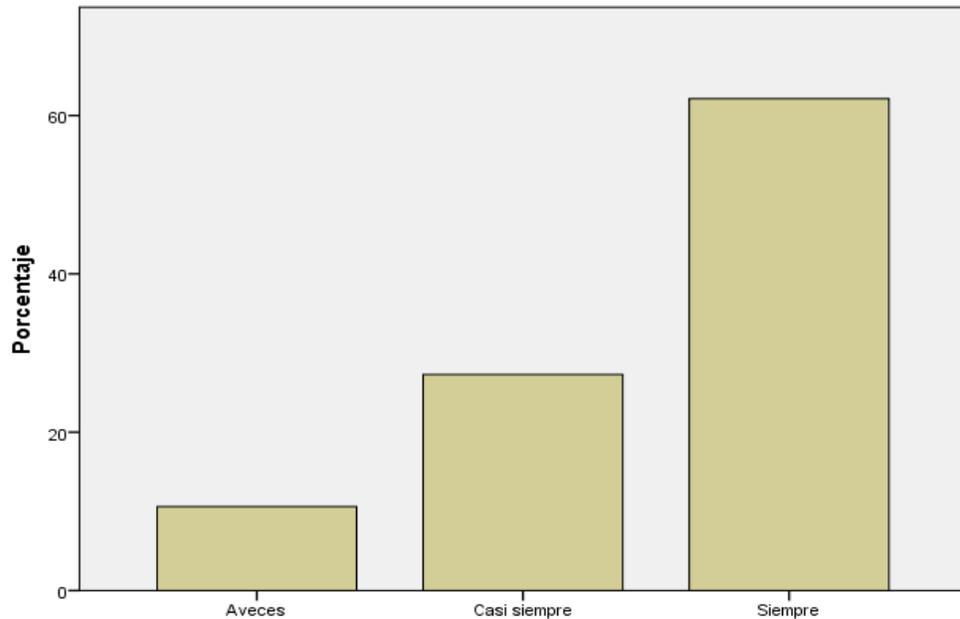
Mis compañeros de trabajo están comprometidos con lo que hacen.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	10,6	10,6	10,6
Casi siempre	18	27,3	27,3	37,9
Siempre	41	62,1	62,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 32.

Mis compañeros de trabajo están comprometidos con lo que hacen.



Fuente: Tabla 44.

Un 62,1% del personal administrativo de la Dirección de Salud Chota demuestran que siempre sus compañeros están comprometidos con lo que hacen.

Ítem 13: Son reconocidos con ascenso mis logros y buen desempeño.

Tabla 45.

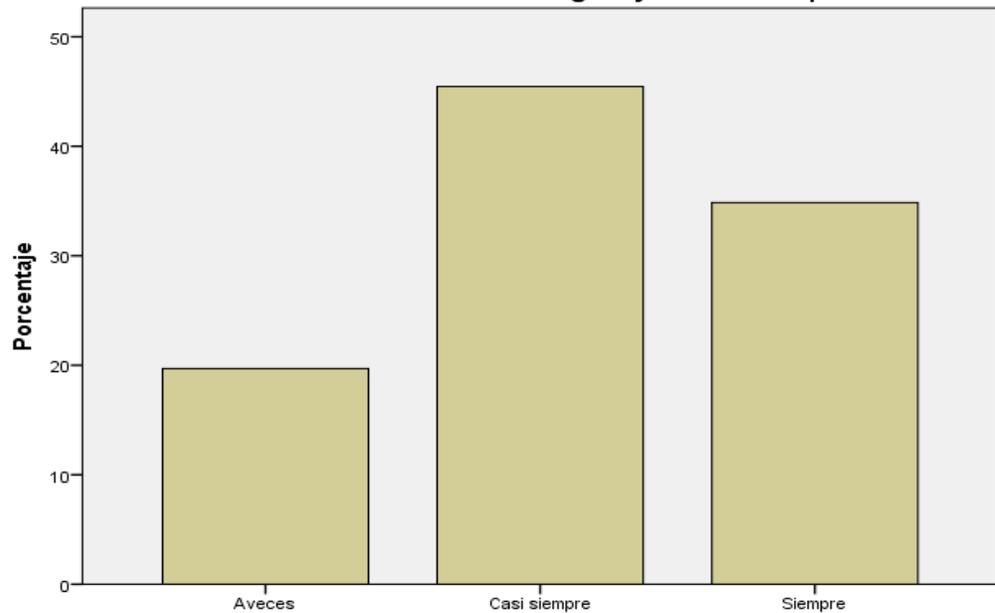
Son reconocidos con ascenso mis logros y buen desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	19,7	19,7	19,7
Casi siempre	30	45,5	45,5	65,2
Siempre	23	34,8	34,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 33.

Son reconocidos con ascensos mis logros y buen



Fuente: Tabla 45.

Casi siempre respondieron los encuestados con un 45,5% que son reconocidos con ascensos los logros y buen desempeño de sus labores.

Ítem 14: Normalmente los trabajadores de esta institución tienen opción de ascenso.

Tabla 46

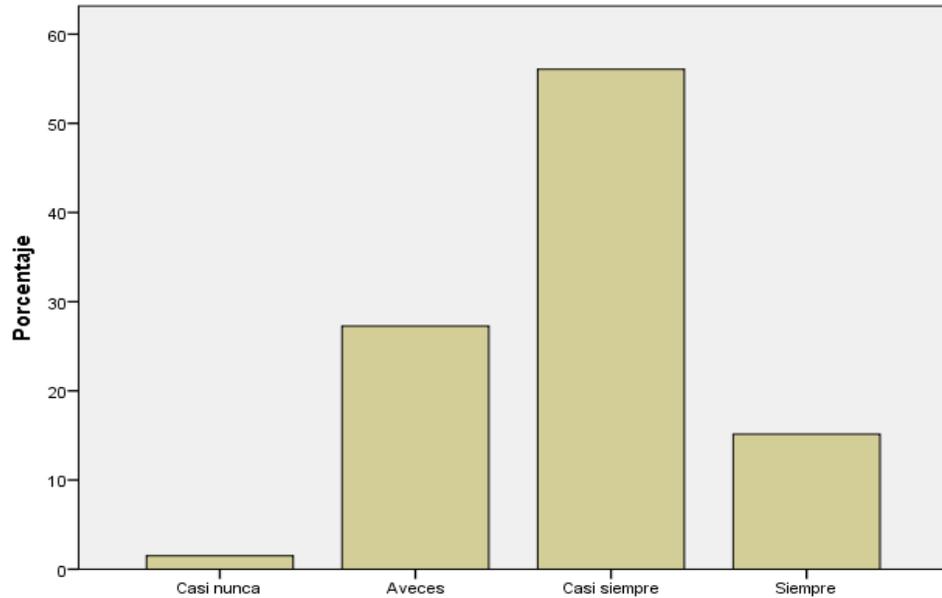
Normalmente los trabajadores de esta institución tienen opción de ascenso.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
A veces	18	27,3	27,3	28,8
Casi siempre	37	56,1	56,1	84,8
Siempre	10	15,2	15,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 34.

Normalmente los trabajadores de esta institución tienen opción de ascensos.



Fuente: Tabla 46.

Con un porcentaje de 56,1% de todos los colaboradores encuestados, afirmaron que casi siempre tienen opción a ascenso.

Ítem 15: Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo.

Tabla 47

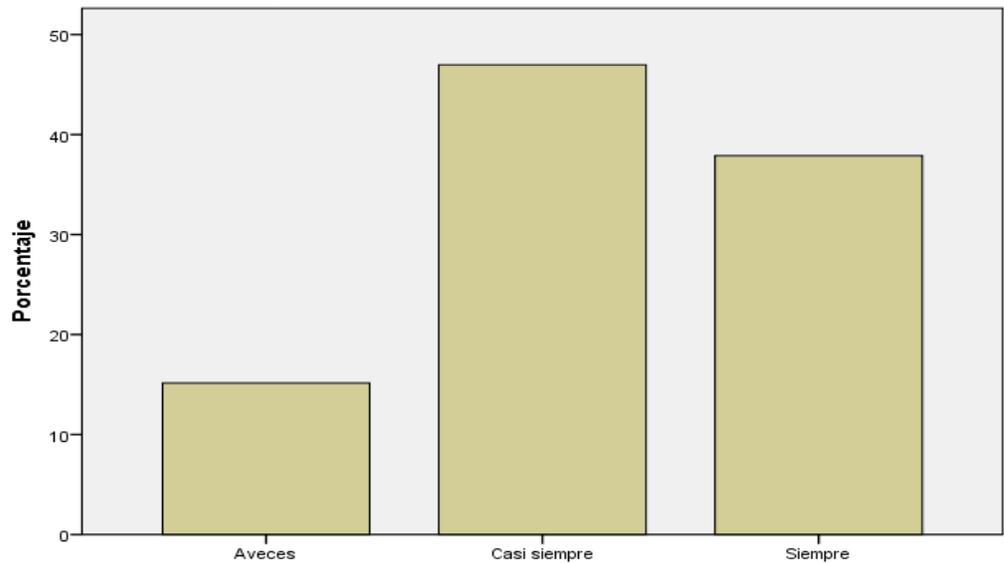
Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	10	15,2	15,2	15,2
Casi siempre	31	47,0	47,0	62,1
Siempre	25	37,9	37,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 35.

Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo.



Fuente: Tabla 47.

Un 47% del personal que se ha encuestado, opina que cuando hay un problema de índole laboral casi siempre nadie se interesa en resolver, sino que son decisiones de sus jefes superiores.

Ítem 16: Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta.

Tabla 48

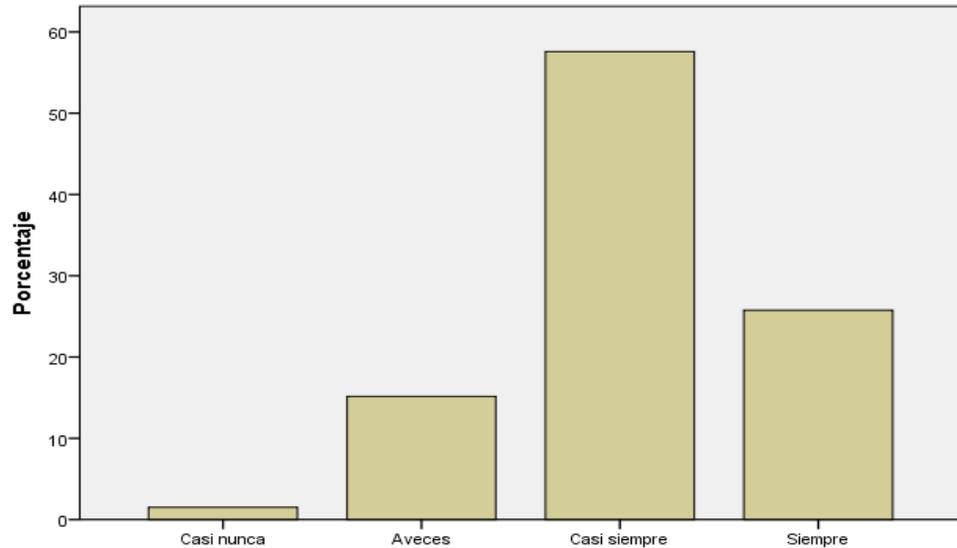
Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
A veces	10	15,2	15,2	16,7
Casi siempre	38	57,6	57,6	74,2
Siempre	17	25,8	25,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 36.

Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta.



Fuente: Tabla 48.

De todos los colaboradores encuestados, un 57,6% afirman que casi siempre tienen problemas debido a la circulación de información inexacta.

Ítem 17: Los cambios laborales concluyen en stress del personal

Tabla 49

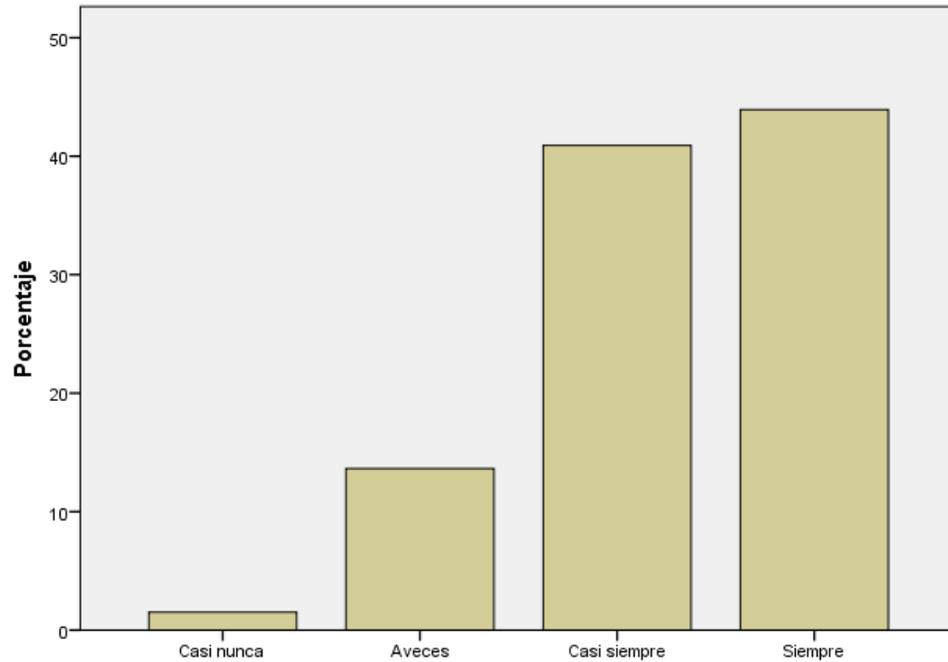
Los cambios laborales concluyen en stress del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
A veces	9	13,6	13,6	15,2
Casi siempre	27	40,9	40,9	56,1
Siempre	29	43,9	43,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 37.

Los cambios laborales concluyen en estrés del personal.



Fuente: Tabla 49.

Con un 43,9% opinó el personal que los cambios laborales concluyen en stress y un 40,9% confirman lo mismo.

Ítem 18: El stress se presenta cuando los trabajos que se otorga no se saben porque se hacen.

Tabla 50

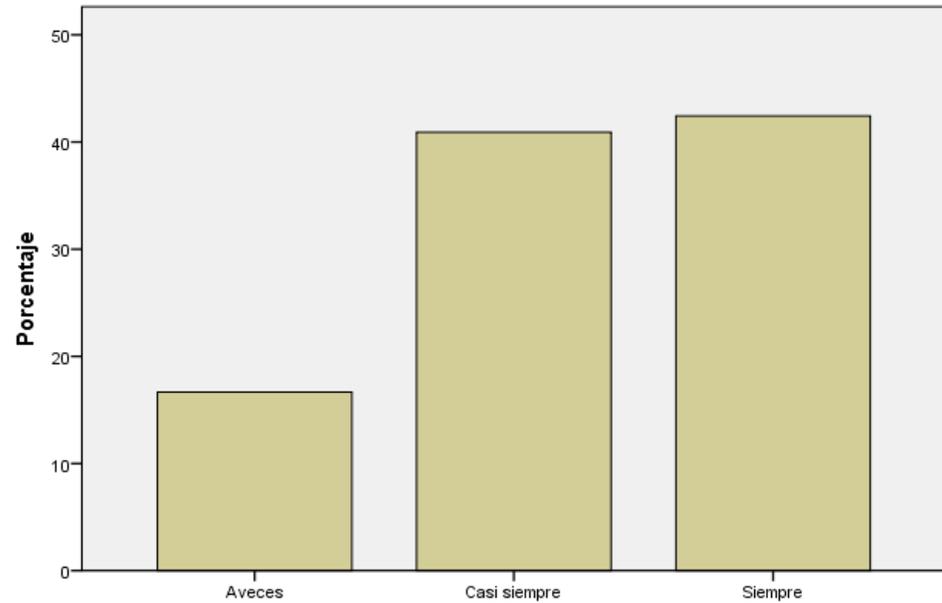
El estrés se presenta cuando los trabajos que se otorga no se saben porque se hacen.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	11	16,7	16,7	16,7
Casi siempre	27	40,9	40,9	57,6
Siempre	28	42,4	42,4	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 38.

El estrés se presenta cuando los trabajos que se otorga no saben porque se hacen.



Fuente: Tabla 50.

Con un total de 42,4% de los encuestados, sostienen que el stress se presenta en ellos cuando los trabajos que se otorgan lo reciben sin ninguna explicación alguna. Y un 40,9% de ellos opina lo mismo.

Ítem 19: Casi nadie ahora se esfuerza en el cumplimiento de sus obligaciones.

Tabla 51

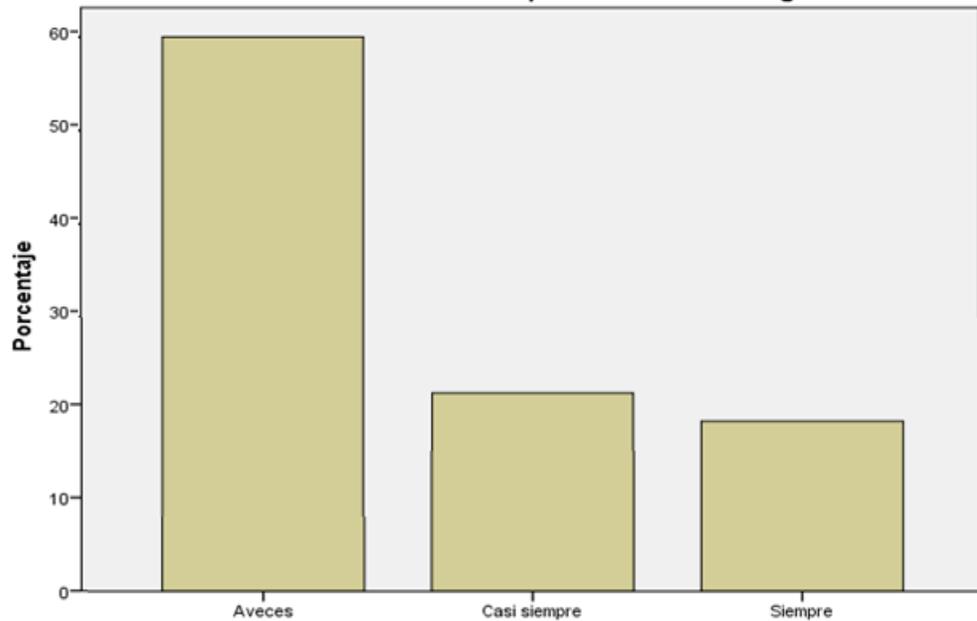
Casi nadie ahora se esfuerza en el cumplimiento de sus obligaciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	35	60,0	60,0	28,8
Casi siempre	19	22,0	22,0	81,8
Siempre	12	18,2	18,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 39.

Casi nadie ahora se esfuerza en el cumplimiento de sus obligaciones.



Fuente: Tabla 51.

En la pregunta casi nadie ahora se esfuerza en el cumplimiento de sus obligaciones; un 60% de los encuestados confirmaron que a veces ocurre este incumplimiento.

Ítem 20: Las normas disciplinarias se aplican con rigurosidad.

Tabla 52

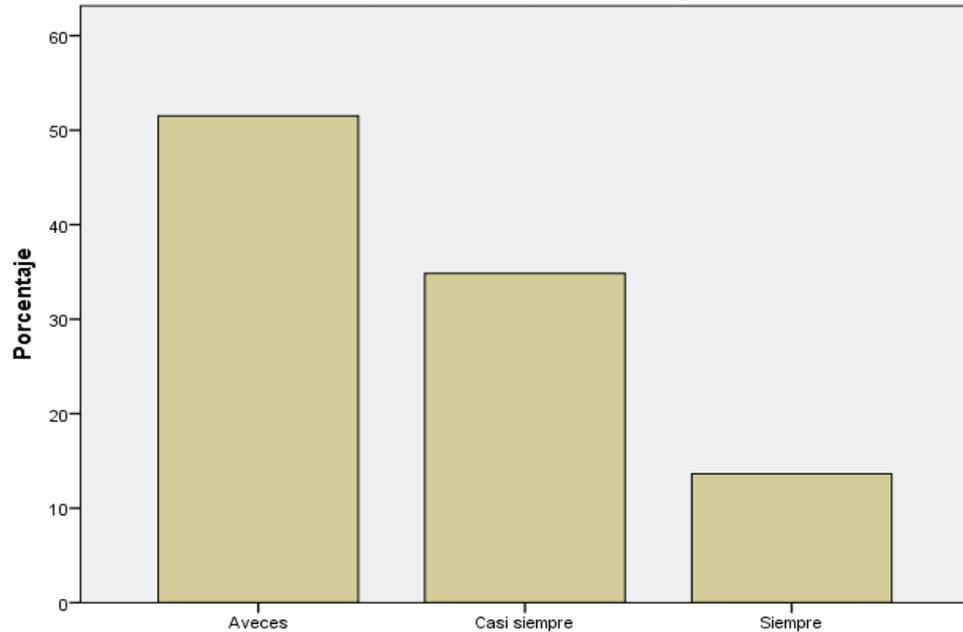
Las normas disciplinarias se aplican con rigurosidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	34	51,5	51,5	51,5
Casi siempre	23	34,8	34,8	86,4
Siempre	9	13,6	13,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 40.

Las normas disciplinarias se aplican con rigurosidad.



Fuente: Tabla 52.

De todos los trabajadores encuestados un 51,5% confirmaron que a veces las normas disciplinarias se aplican con rigurosidad.

4.1.2.3. TABLAS Y GRÁFICOS DE NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

A) DIMENSIÓN: MOTIVACION.

N	Válido	66
	Perdidos	0

Tabla 53

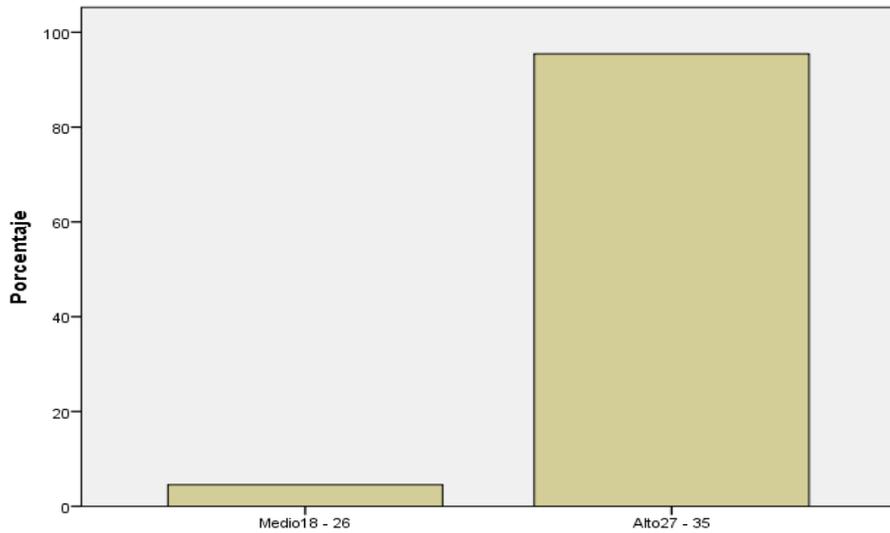
Nivel de Motivación.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio18 - 26	3	4,5	4,5
Alto27 - 35	63	95,5	100,0
Total	66	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 41.

Dim. Motivación (agrupado)



Fuente: Tabla 48.

Interpretación:

La dimensión Motivación consta de 7 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de dos niveles para esta dimensión: Medio 18-26 y Alto 27-35. Podemos observar que de los 66 datos el 4,5% del personal administrativo calificó la Dimensión Motivación en un nivel Medio y el 95,5% a un nivel Alto, encontrándose la mayor dispersión en el nivel Alto.

Tabla 54
Estadísticos de Niveles de Motivación.

N	Válido	66
	Perdidos	0
Media		28,71
Mediana		29,00
Moda		27 ^a
Desviación estándar		2,161
Varianza		4,670
Mínimo		24
Máximo		34

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación:

La Tabla N° 54 muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo de la Dirección de Salud Chota - Cajamarca, califican la dimensión Motivación en una Media = 28,71 y una Mediana = 29,00

El valor de la Moda es de 27, lo que indica que la dimensión Motivación está a un Nivel Alto. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por el personal administrativo con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 2,161.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 24 y el máximo de 34.

B) DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO.

N	Válido	66
	Perdidos	0

Tabla 55

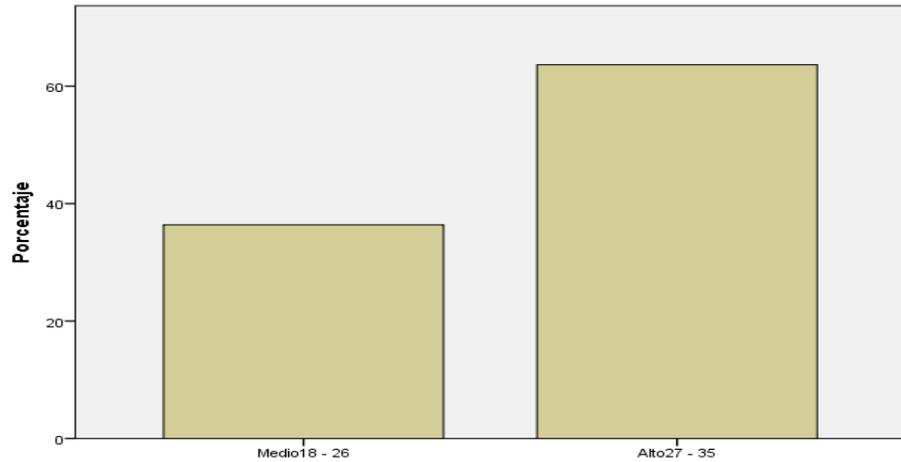
Nivel de Trabajo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio18 - 26	24	36,4	36,4	36,4
Alto27 - 35	42	63,6	63,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 42.

Dim. Trabajo en equipo (agrupado)



Fuente: Tabla 55.

Interpretación:

La dimensión Trabajo en equipo consta de 7 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de dos niveles para esta dimensión: Medio 18-26 y Alto 27-35. Podemos observar que de los 66 datos el 36,4% de los trabajadores calificó la dimensión Trabajo en equipo en un nivel Medio, el 63,6 % en un nivel Alto, encontrándose la mayor dispersión en el nivel Alto.

Tabla 56
Estadísticos de Niveles de Trabajo en equipo.

N	Válido	66
	Perdidos	0
Media		27,17
Mediana		27,00
Moda		27
Desviación estándar		2,230
Varianza		4,972
Mínimo		22
Máximo		33

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación:

La Tabla 56 muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo de la Dirección de Salud Chota - Cajamarca, califican la dimensión Trabajo en equipo en una Media = 27,17 y una Mediana = 27.

El valor de la Moda es de 27, lo que indica que la dimensión Trabajo en equipo está a un Nivel Alto. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por el personal con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 2,230.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 22 y el máximo de 33.

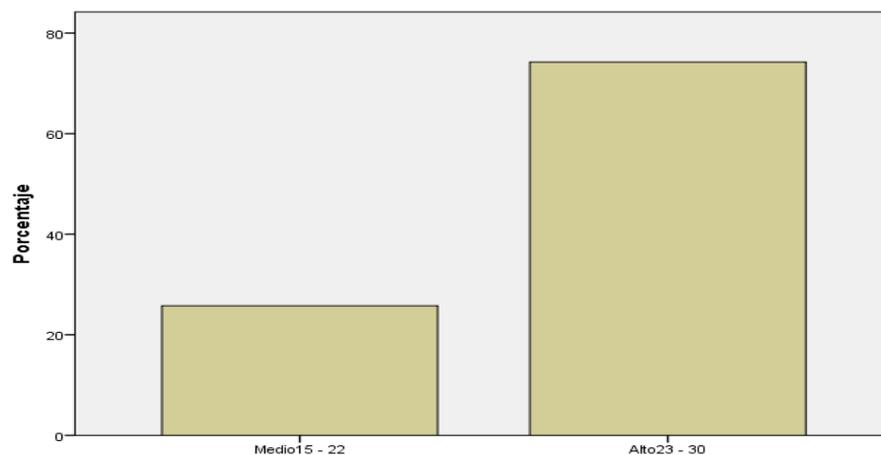
C) DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN.

Tabla 57
Nivel de Dimensión: Comunicación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio15 - 22	17	25,8	25,8	25,8
Alto23 - 30	49	74,2	74,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 43.
Dim. Comunicación (agrupado)



Fuente: Tabla 57

Interpretación:

La dimensión: comunicación, consta de 6 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de dos niveles para esta dimensión: Medio 15-22 y Alto 23-30. Podemos observar que de los 66 datos el 25,8% de los encuestados calificaron en un nivel Medio y el 74,2 % de los estudiantes calificó la dimensión comunicación en un nivel Alto, encontrándose la mayor dispersión en el nivel Alto.

Tabla 58
Estadísticos de Niveles de Dimensión: Comunicación.

N	Válido	66
	Perdidos	0
Media		23,82
Mediana		24,00
Moda		24
Desviación estándar		1,672
Varianza		2,797
Mínimo		21
Máximo		29

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación:

La Tabla 58. Muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo encuestado de la Dirección de Salud Chota, califican la dimensión Comunicación en una Media = 23,82 y una Mediana = 24,00.

El valor de la Moda es de 24, lo que indica que la dimensión Comunicación está a un Nivel Alto. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por el personal administrativo con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 1,672.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 21 y el máximo de 29.

4.1.2.4. TABLAS Y GRÁFICOS DE NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE ROTACION DEL PERSONAL.

A) DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL.

N	Válido	66
	Perdidos	0

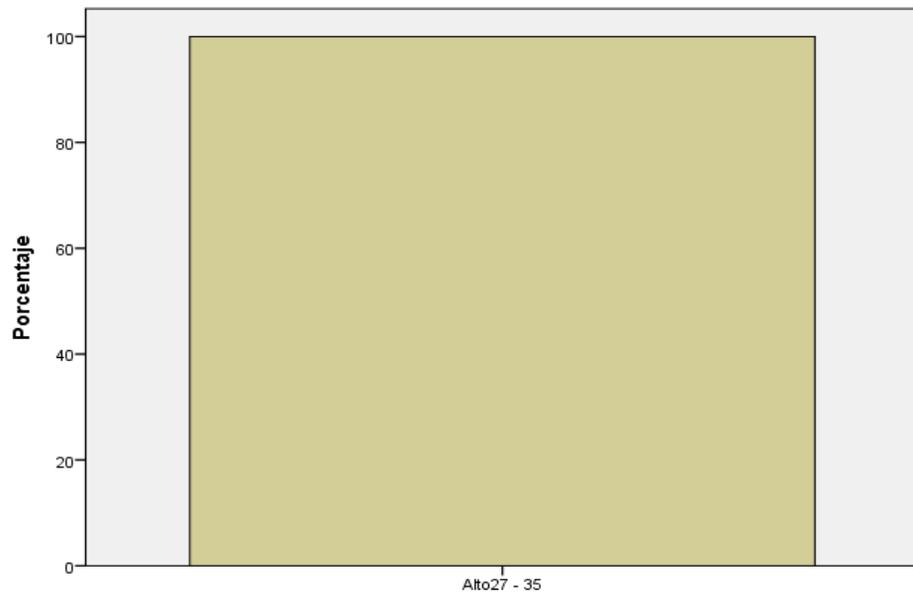
Tabla 59
Nivel de la Dimensión Desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto27 - 35	66	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 44.

Dim. Desempeño laboral (agrupado)



Fuente: Tabla 59.

Interpretación:

La dimensión: Desempeño laboral, consta de 7 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de un nivel para esta dimensión: Alto 27-35. Podemos observar que de los 66 datos el 100% del personal calificó la Dimensión Desempeño laboral en un nivel Alto, encontrándose toda la dispersión en el nivel Alto.

Tabla 60

Estadísticos de Niveles de Desempeño laboral.

N	Válido	66
	Perdidos	0
Media		31,94
Mediana		32,00
Moda		33
Desviación estándar		2,126
Varianza		4,519
Mínimo		27
Máximo		35

Fuente: Encuesta aplicada.

Interpretación:

La Tabla 60. De igual manera nos muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo de la Dirección de Salud Chota - Cajamarca, califican la dimensión Desempeño laboral en una Media = 31,94 y una Mediana = 32.00.

El valor de la Moda es de 33, lo que indica que la dimensión Desempeño laboral está a un Nivel Alto. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por el personal administrativo encuestado con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 2,126.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 27 y el máximo de 35.

B) DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL.

N	Válido	66
	Perdidos	0

Tabla 61

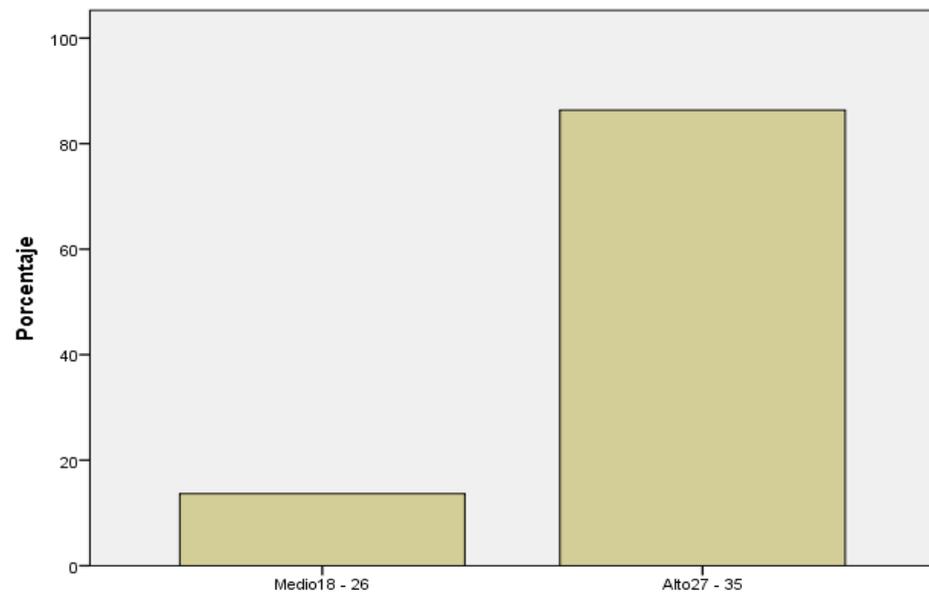
Nivel de la dimensión Reconocimiento del personal.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio18 - 26	9	13,6	13,6
Alto27 - 35	57	86,4	100,0
Total	66	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 45.

Dim. Reconocimiento del personal (agrupado)



Fuente: Tabla 61.

Interpretación:

La dimensión Reconocimiento del personal consta de 7 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de dos niveles para esta dimensión: Medio 18-26 y Alto 27-35. Podemos observar que de los 66 datos el 13,6% de los encuestados calificaron en un nivel Medio y el 86,4% a un nivel Alto, encontrándose la mayor dispersión en el nivel Medio.

Tabla 62

Estadísticos de Niveles de Reconocimiento el personal.

N	Válido	66
	Perdidos	0
Media		29,38
Mediana		30,00
Moda		30
Desviación estándar		2,800
Varianza		7,839
Mínimo		23
Máximo		35

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación:

La Tabla 62. Nos muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose en promedio que, el personal administrativo de la Dirección de Salud Chota, califican la dimensión Reconocimiento del personal en una Media = 29,38 y una Mediana = 30,00.

El valor de la Moda es de 30, lo que indica que la dimensión Reconocimiento del personal está a un Nivel Alto. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por los encuestados con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 2,800. De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 23 y el máximo de 35.

C) DIMENSIÓN: SOBRECARGA LABORAL.

N	Válido	66
	Perdidos	0

Tabla 63

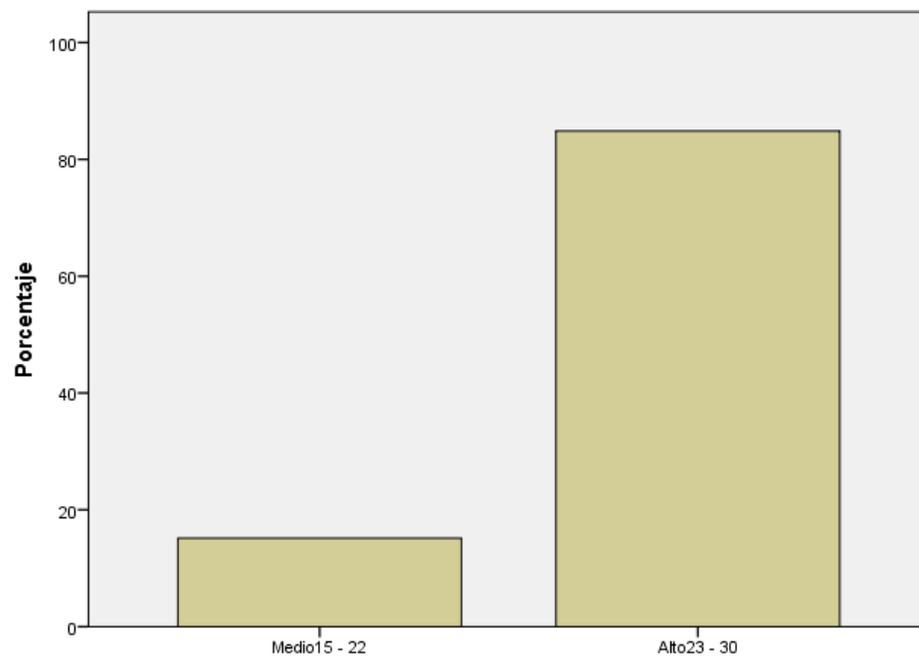
Nivel de la dimensión Sobrecarga laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio15 - 22	10	15,2	15,2	15,2
Alto23 - 30	56	84,8	84,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 46.

Dim. Sobre carga laboral (agrupado)



Fuente: Tabla 63.

Interpretación:

La dimensión Sobrecarga Laboral, consta de 6 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de dos niveles para esta dimensión: Medio 15-22 y Alto 23-30. Podemos observar que de los 66 datos el 15,2 % de los colaboradores o trabajadores calificó la dimensión de Sobrecarga laboral en un nivel Medio, y el 84,8 % de los encuestados en un nivel Alto, encontrándose la mayor dispersión en el nivel Alto.

Tabla 64.

Estadísticos de Niveles de la dimensión Sobrecarga Laboral

N°	Válido	66
	Perdidos	0
Media		24,35
Mediana		25,00
Moda		25
Desviación estándar		2,109
Varianza		4,446
Mínimo		18
Máximo		28

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación:

La Tabla 64. Muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo de la dirección de Salud Chota, califican la dimensión Sobrecarga laboral en una Media = 24,35 y una Mediana = 25,00.

El valor de la Moda es de 25, lo que indica que la dimensión sobrecarga laboral está a un Nivel Alto. La variabilidad media de los valores de escala de niveles manifestada por el personal con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 2,109.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 18 y el

máximo de 28.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS PARA CONSTRASTAR

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la rotación del personal en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

H0: El clima organizacional no podría tener relación con la rotación del personal en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

ESTABLECER EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

El nivel de significancia establecido es de 0,01. Si el valor P es inferior al nivel de significación entonces la H0 es rechazada. Cuanto menor sea el valor P más significativo será el resultado.

ELECCIÓN DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA

Como prueba estadística se eligió el Modelo de Correlación de Pearson, para determinar si el Clima organizacional podría tener relación con la rotación del personal en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016; y que esta relación no sea debida al azar, sino que sea estadísticamente significativa.

Tabla 65.

Correlación entre las dos variables de estudio: El clima organizacional y la Rotación del personal.

		Clima Organizacional	Rotación del personal
VARABLE 1	Correlación de Pearson	1	,416**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
VARABLE 2	Correlación de Pearson	,416**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Se halló una correlación de 0,416 y un Valor $p = 0,000$.

TOMA DE LA DECISIÓN

Como regla de decisión tenemos que si el valor $p < 0,01$ se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Se obtuvo el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ por lo tanto, se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

INTERPRETACION DEL P-VALOR

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ se concluye que si existe relación significativa entre el Clima organizacional y la rotación del personal. Por lo tanto, se Acepta la hipótesis alterna o del investigador y se rechaza la hipótesis nula teniendo una correlación positiva moderada de 0,416.

CONCLUSIÓN

Se demostró la hipótesis alterna al hallar el Valor $p = 0,000$ y ser menor a 0,01 teniendo una correlación positiva moderada de 0,416 por lo tanto, se acepta H_1 y afirmamos que el Clima organizacional se relaciona con la rotación del personal Administrativo de la Dirección de Salud Chota en el año 2016.

4.2.2. HIPÓTESIS SECUNDARIA 1

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS PARA CONSTRASTAR

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

ESTABLECER EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

El nivel de significancia establecido es de 0,01. Si el valor P es inferior al nivel de significación entonces la H0 es rechazada. Cuanto menor sea el valor P más significativo será el resultado.

ELECCIÓN DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA

Como prueba estadística se eligió el Modelo de Correlación de Pearson, para determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

Tabla 66

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

		Clima Organizacional	Desempeño laboral
Clima Organizacional.	Correlación de Pearson	1	,709*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,709*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

Se halló una correlación de 0,709 y un Valor p = 0,000

TOMA DE LA DECISIÓN

Como regla de decisión tenemos que si el valor $p < 0,01$ se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Se obtuvo el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ por lo tanto se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

INTERPRETACION DEL P-VALOR

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ se concluye que **si** existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o del investigador obteniendo una correlación positiva alta de 0,709.

CONCLUSIÓN

Se demostró la hipótesis alterna al hallar el Valor $p = 0,000$ y ser menor a 0,01 teniendo una correlación positiva alta de 0,709 por lo tanto, se acepta H_1 y afirmamos que la dimensión desempeño laboral se relacionan con el clima organizacional de la institución.

4.2.3. HIPÓTESIS SECUNDARIA 2

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS PARA CONTRASTAR

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

ESTABLECER EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

El nivel de significancia establecido es de 0,01. Si el valor P es inferior al nivel de significación entonces la H_0 es rechazada. Cuanto menor sea el valor P más significativo será el resultado.

ELECCIÓN DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA

Como prueba estadística se eligió el Modelo de Correlación de Pearson, para determinar si existe una relación entre el clima organizacional y el reconocimiento del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016., y que esta relación no sea debida al azar, sino que sea estadísticamente significativa.

Tabla 67

Correlación entre el Clima organizacional y el reconocimiento del personal.

		Clima organizacional.	Reconocimiento del personal.
Clima organizacional.	Correlación de Pearson	1	,690
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Reconocimiento del personal.	Correlación de Pearson	,690	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

Fuente: Elaboración propia.

Se halló una correlación de 0,690 y un Valor $p = 0,000$

TOMA DE LA DECISIÓN

Como regla de decisión tenemos que si el valor $p < 0,01$ se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Se obtuvo el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ por lo tanto se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

INTERPRETACION DEL P-VALOR

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ por lo tanto, existe una relación entre el clima organizacional y el reconocimiento del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.; teniendo una correlación positiva moderada de 0,690.

CONCLUSIÓN

Se demostró la hipótesis alterna al hallar el Valor $p = 0,000$ y ser menor a 0,01

teniendo una correlación positiva moderada de 0,690 por lo tanto se acepta H1 y se rechaza la H0, entonces afirmamos que el clima organizacional se relaciona con el reconocimiento del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

4.2.4. HIPÓTESIS SECUNDARIA 3

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS PARA CONSTRASTAR

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.

ESTABLECER EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

El nivel de significancia establecido es de 0,01. Si el valor P es inferior al nivel de significación entonces la H0 es rechazada. Cuanto menor sea el valor P más significativo será el resultado.

ELECCIÓN DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA

Como prueba estadística se eligió el Modelo de Correlación de Pearson, para determinar si existe una relación entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016., y que esta relación no sea debida al azar, sino que sea estadísticamente significativa.

Tabla 68

Correlación entre el clima organizacional y la sobre carga laboral.

		Clima organizacional.	Sobrecarga laboral.
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,500
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Sobrecarga laboral	Correlación de Pearson	,500	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

Fuente: Elaboración propia.

Se halló una correlación de 0,500 y un Valor $p = 0,000$

TOMA DE LA DECISIÓN

Como regla de decisión tenemos que si el valor $p < 0,01$ se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Se obtuvo el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ por lo tanto se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

INTERPRETACION DEL P-VALOR.

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ podemos demostrar que SI existe relación entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016., teniendo una correlación positiva moderada de 0,500.

CONCLUSIÓN

Se demostró la hipótesis alterna al hallar el Valor $p = 0,000$ y ser menor a 0,01 teniendo una correlación positiva moderada de 0,500 por lo tanto se rechaza la H_0 y concluimos que si existe relación entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016., teniendo una correlación positiva moderada de 0,500.

CAPÍTULO V: DISCUSIONES

5.1. DISCUSIONES

1. De los resultados encontrados para establecer la relación entre el clima organizacional y la Rotación del personal determinamos que específicamente existe una relación significativa llegando a conclusiones similares con los estudios realizados por Zambrano (2015), en sus conclusiones indica que el personal administrativo del Hospital José Soto cadenillas, afirmó que el clima organizacional esta por mejorar, los resultados arrojaron que el 69.91% del personal opina que el clima esta por mejorar; en diseño organizacional el 85,3% del personal opina que el clima esta por mejorar; en potencial humano el 88,5% del personal opina que el clima esta por mejorar.

2. De los análisis realizados en este estudio se puede afirmar que el clima organizacional es un elemento que tiene relación directa con el desempeño laboral, reconocimiento del personal y sobre carga laboral, estos resultados lo podemos comparar con el estudio realizado por Gamonal (2014), en su conclusión indica que si tiene relación ya que los factores que influyen con mayor significancia en el nivel de clima organizacional fueron: mi compromiso con la red y el trato que recibo de mis jefes con 34 respuestas que representan un 21.5% y los factores que influyen en el nivel de desempeño y que tiene mayor relevancia fueron: incumplimiento de metas y los ambientes inadecuados con 26 y 30%.

3. En este estudio de investigación se encuentra que la rotación de personal tiene una relación con la motivación, trabajo en equipo y comunicación ya que estos pueden afectar directamente en la y eficiencia de los trabajadores, si comparamos estos resultados con la de otros estudios podemos ver que estos resultados están dentro de otros estudios similares realizados por Rafael (2013), en una de sus conclusiones indica que si existe relación entre la rotación y la actitud motivacional con un rho de Spearman = 0.645 determinando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$, lo cual indica que es menor a $\alpha = 0,01$; lo cual permite señalar que la relación es significativa.

5.2. CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que el clima organizacional y la rotación del personal en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016, SI se relacionan de forma significativa, debido a que los resultados obtenidos demuestran con un 95% de probabilidad que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables ($R= 0,416$; $p=0.000 < 0,01$),
2. Se aceptó que el clima organizacional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016, debido a que los resultados obtenidos demuestran con un 95% de probabilidad que existe una correlación positiva alta de 0,709, los resultados de la encuesta aplicada arrojaron que el 4,5% del personal califica a la motivación con nivel medio y el 95,5% indica nivel alto.
3. Se concluye que el 13.6% de los encuestados indican un nivel medio de reconocimiento del personal y el 86.4% un nivel alto, afirmando que el clima organizacional y el reconocimiento del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016 tienen relación debido a que los resultados obtenidos demuestran con un 95% de probabilidad que existe una correlación positiva moderada de 0,690 entre ambos.
4. Se realizó la demostración que tanto la variable clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016., SI se relacionan debido a que los resultados obtenidos demuestran con un 95% de probabilidad que existe una correlación positiva moderada de 0,500 entre ambos, ya que los resultados obtenidos indican que el 15.2% del personal encuestado respondieron que la sobre carga laboral es media y el 84.8% indican que tienen un nivel alto.

5.3. RECOMENDACIONES

1. Debido a que se llegó a la conclusión de que el clima organizacional se relaciona con la rotación del personal en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016. Es decir, existe relación entre las dos variables de estudio; en este sentido se recomienda que la entidad de salud realice capacitaciones y/o talleres en clima organizacional y pruebe la importancia y beneficios de la rotación del personal, para efectos de mejorar el nivel laboral.
2. Como segunda recomendación, revisando la segunda conclusión, se observa que la variable Clima organizacional SI se relaciona con la dimensión desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016, en este sentido, se debe orientar al personal en desarrollar sus habilidades laborales, facilitándoles un manual de funciones.
3. Viendo la conclusión de que el Clima organizacional se relaciona con el reconocimiento del personal con un porcentaje moderado en la Dirección de salud Chota – Cajamarca, 2016., se recomienda a los líderes de cada área incentivar y motivar a sus colaboradores de menos rango cuando realizan eficientemente sus funciones.
4. Finalmente se concluye que el Clima organizacional, es decir la variable 1 se relaciona con la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016. En este sentido, se recomienda evaluar, analizar, el proceso y carga laboral, de tal forma que, recopilen información para una distribución justa y humana de los horarios laborales.

5.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles M. (2002), Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario, Granica, Argentina.
- Alles M, (2012), Social Media y Recursos Humanos, (1ra. Ed.) Ediciones Granica S.A. México.
- Berceruelo B. (2011), Comunicación Interna en la Empresa claves y desafíos, edición Wolters Kluwer España.
- Brunet, I. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. (5ta ed.), Editorial México. Trillas.
- Chiavenato I. (2001), administración de recursos humanos (5ta ed.) edición atlas S.A. all rights reserved, México.
- Chiavenato I. (2007) Administración de Recursos Humanos (8tava ed.), edición por Mcgraw hill, S.A. de CV, México.
- Chiavenato, I. (1990) Administración de Recursos Humanos. México, Editorial Altos
- Dessler G y Varela R. (2011), Administracion de recursos humanos, enfoque latino americano, (5ta ed.), editorial Pearson México.
- Dessler G. (1991), Administración de Personal, (4ta. Ed.), Edición Prentice Hall Hispanoamericana, S.A, México.
- Dolan, S, Valle, R, Jackson, S y Schuler R, (2010), La gestión de los recursos Humanos (3ra. Ed.) McGraw – Hill/Interamericana, España
- Fischman D. (2004), El Camino del Líder (1er ed.), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú.
- Fischman D. (2000), El Espejo del Líder, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.
- Gonzales D. (2008), Psicología de la motivación, editorial ciencias médicas. México.
- Gutierrez A. (2016), Las organizaciones del siglo XXI, (1ra ed.) Edición biblioteca nacional del Perú.
- Hellriegel D, (1999), Comportamiento Organizacional, (8tva ed.) Edición International Thomson, México.
- Hernández y Sampieri y otros (1994). (Metodología de la Investigación, México, Mc Graw Hill, Cap. 4y5).
- Koontz H. y Weihrich H, (1998), Administración una perspectiva global, (11a. ed.) edición

- Mcgraw- Hill Interamericana, México.
- Maristany J. (2001), Tratado de Recursos Humanos, edición Pearson, Argentina.
- Puchol L. (2007), Dirección y gestión de recursos humanos (7ma. Ed.), edición Diaz Santos, Buenos Aires.
- Robbins S. y Coulter M. (2014); Administración, (12a. Ed.), Edición Pearson Educación, México.
- Stoner J, y Freeman R, (1994) Administración (5ta ed.) Edición Prentice Hall Hispanoamericana, S.A, México.
- Vega D., Arévalo A., Sandoval J., Aguilar C., Giraldo J. (2005), Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994–2005), revista Diversitas, 2(2), 349-329.
- Wayne R. y Noe R. (1997), Administración de Recursos Humano, (6ta ed.) Edición Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A, México.
- Werther W. y Davis K. (1981), Dirección de Personal y Recursos Humanos, (1ra. Ed.) Edición Mcgraw- Hill, México

5.5. REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Alcayaga A, (2016), La Sobrecarga Laboral: <http://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
- Aliaga M. y Julcomoro R. (2016), "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del hospital Regional de Cajamarca 2016" <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9967>
- Arboleda L., (2016), "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de Administrativo del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao, 2016", http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8309/Arboleda_PLI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bellomo A. (2012), "La sobrecarga de trabajo es una de las características del estrés laboral producida por el agotamiento físico del individuo", <http://www.estreslaboral.info/>
- Bernues C, (2008), Comunicación horizontal en la empresa, <http://www.sergiobernues.com/comunicacion-horizontal-en-la-empresa/>
- Calaña Ch., (2012) El reconocimiento hacia el buen desempeño. <http://www.gestionrestaurantes.com/el-reconocimiento-hacia-el-buen-desempeno-en-la-restauracion-herramienta-de-estimulo-en-la-consolidacion-de-la-calidad/>
- Clavería, A. (2009), Recursos Humanos: importancia de reconocer a los empleados. <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-reconocer-los-empleados>
- Castilla K. y Padilla J. (2012), "Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados administrativos de la E.S.E. Hospital local Arjona" <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1410/1/Trabajo%20de%20Grado%20-%20Clima%20Organizacional%20con%20relacion%20a%20la%20Motivacion%20>
- Domenec B. (2011), Comunicación persuasiva, <http://revista-digital.verdadera-seducion.com/comunicacion-persuasiva/>
- EcuRed Desempeño laboral, (s.f), https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Gamonal D., (2014), Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de Salud Moyobamba – 2014", <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1272>
- García M. (2011), El Gran Socavón Laboral, <http://www.emprendedores.es/gestion/empleo/empleo-2#>.
- Gómez, N. (s.f), Rotación <https://wikirrh.wikispaces.com/Rotaci%C3%B3n>
- Hose, C. (2016), Definición de Desempeño Laboral, <http://www.ehowenexpand.com>
- Istas (s.F) Salud laboral, <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>
- Jiménez J. (2007), El compromiso laboral, http://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html
- Jiménez W. (2011), Clima Organizacional y Objetivos de la Empresa, http://accorh-consultor-wilemus.blogspot.pe/2011/06/clima-organizacional-y-objetivos-de-la_03.html

- Molina O. (2014), Deficiencia en el rendimiento, <https://prezi.com/d6vwlythnyf/deficiencia-en-el-rendimiento/>
- Muñoz M. (2010), El Poder del Reconocimiento. <http://www.degerencia.com/articulo/el-poder-del-reconocimiento>
- Olarte L. (2007), Sobrecarga de trabajo, modalidad de acoso laboral más frecuente, <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3862833>
- Ordoñez E. (2016), Nivel de satisfacción laboral que percibe el personal Administrativo perteneciente a la rotación en el Hospital Territorial Militar Il Liberad, 2015” Universidad Católica de Santiago de Guayaquil” <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5258/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-279.pdf>
- Parra L., (2007), Reconocimiento apropiado oportuno: <http://www.monografias.com/trabajos44/reconocimiento-laboral/reconocimiento-laboral.shtml>
- Pérez J. y Merino M. (2014), Definición de Rotación de Personal <http://definicion.de/rotacion-de-personal/>
- Pérez J. y Merino M. (2012), definición de motivación, <http://definicion.de/motivacion/>
- Rafael A. (2013), “Rotación de servicio y actitud del personal administrativo del centro de atención primaria Guillermo Kaelin VMT – 2017”, <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9009>
- Sesento, L. (s.f), Definición del concepto de competencias, http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html
- Sierra M. (2015), “El clima organizacional en los/as colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Coban A.V.” <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Torin, A. (2014), La comunicación activa, <http://es.slideshare.net/antoniosegundotorin/la-comunicacion-activa>
- Uzcategui J. (2007), dimensiones del desempeño <http://macellum.blogspot.pe/2007/09/dimensiones-del-desempeo.html>
- Zambrano S., (2015), “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo que labora en el hospital José Soto Cadenilla de la Provincia de Chota - 2015” http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16732/Zambrano_BSE.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE SALUD. CHOTA - CAJAMARCA, 2016.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación del personal en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016?</p> <p>Problemas secundarios.</p> <p>a) ¿Cuál es la relación que se da entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación del personal de la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016</p> <p>b) Identificar la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la rotación del personal en la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>a) Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud-Chota - Cajamarca, 2016.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima organizacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>X1. Motivación</p> <p>X2. Trabajo en equipo.</p> <p>X3. Comunicación.</p>	<p>X1.1 Capacitación.</p> <p>X1.2 seguridad laboral.</p> <p>X1.3 Desarrollo personal.</p> <p>X2.1 Coordinación</p> <p>X2.2 Confianza.</p> <p>X2.3 Relaciones interpersonales</p> <p>X3.1 Horizontal.</p> <p>X3.2 Activa.</p> <p>X3.3 Eficaz.</p> <p>X3.4. participación</p>	<p>Población:</p> <p>80 colaboradores de la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016.</p> <p>Muestra:</p> <p>66 colaboradores de la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación: La presente investigación desarrolla un estudio de tipo: Básica</p>

<p>b) ¿Cuál es la relación que se da entre el clima organizacional y el reconocimiento del personal administrativo en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que se da entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016?</p>	<p>relación que existe entre el clima organizacional y el reconocimiento laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016.</p> <p>c) Identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud. Chota - Cajamarca, 2016.</p>	<p>b) Existe relación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento del personal administrativo en la Dirección de Salud- Chota - Cajamarca, 2016.</p> <p>c) Existe relación significativa entre el clima organizacional y la sobrecarga laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud- Chota - Cajamarca, 2016.</p>	<p>Variable 2: Rotación del personal.</p> <p>Dimensiones: Y1. Desempeño laboral. Y2. Reconocimiento del personal. Y3. Sobrecarga laboral.</p>	<p>Y1.1 Competencias. Y1.2 Rendimiento. Y1.3 Condición laboral. Y1.4. claridad de metas y objetivos</p> <p>Y2.1 Recompensas. Y2.2 Compromiso en el trabajo. Y2.3 Participación.</p> <p>Y3.1 Deficiencia. Y3.2 Stress. Y3.4 Cumplimiento de normas.</p>	<p>Método de investigación Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental de tipo transversal</p> <p>Estadístico de prueba:</p> <ul style="list-style-type: none"> • T de studen <p>Instrumentos:</p> <p>Para medir la variable 1 Cuestionario de encuestas</p> <p>Para medir la variable 2: Cuestionario de encuestas.</p>
---	---	---	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.



Escuela Académico Profesional de Administración y Negocios Internacionales

CUESTIONARIO 1.

ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE 1: EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

A.-Presentación:

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del clima organizacional, cuyas opiniones impersonales solamente es de gran importancia para nuestra investigación. Siendo el objetivo de nuestro estudio el Clima Organizacional de la institución. .

B.- Datos generales:

- Área laboral.....
- Cargo:
- Género: Femenino Masculino

C.- Indicaciones:

- Lee cada pregunta con mucha atención:
- Luego, resuelve cada pregunta y marca con X la respuesta correcta
- Si lo necesitas, puedes volver a leer la pregunta.
- Solo debes marcar una respuesta por cada pregunta

✓ La escala de calificación es la siguiente:

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

ITEM	DIMENSION: MOTIVACION	1	2	3	4	5
1	Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.					
2	Se consideras usted estable en la entidad donde labora.					
3	Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad.					
4	Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo					
5	Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.					
6	En este trabajo se siento realizado profesionalmente.					
7	La empresa le hace sentir valioso como empleado.					
	DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
8	Aquí todos los problemas se discuten de manera coordinada.					
9	Hay coordinación para facilitar las labores					
10	La confianza es normal en nuestro local de trabajo.					
11	El espíritu de equipo genera confianza en la organización					
12	Hay buena relaciones interpersonales entre los trabajadores					
13	La armonía y buenas relaciones son consistentes entre los trabajadores					
14	Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización.					
	DIMENSION: COMUNICACIÓN.					
15	Hay una comunicación horizontal entre el jefe, subordinados o compañeros de trabajo,					
16	La comunicación es activa en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores					
17	La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica					
18	Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución					
19	Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.					
20	Es importante mi opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.					

Gracias por su colaboración.



Escuela Académica Profesional de Administración y Negocios Internacionales

CUESTIONARIO 2.

ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE 2: ROTACION DEL PERSONAL.

A.-Presentación:

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la Rotación del personal. Cuyas opiniones impersonales solamente es de gran importancia para nuestra investigación. Siendo el objetivo de nuestro estudio: la rotación del personal.

B.- Datos generales:

- Área laboral:
- Cargo:
- Género: Femenino Masculino

C.- Indicaciones:

- Lee cada pregunta con mucha atención:
- Luego, resuelve cada pregunta y marca con X la respuesta correcta
- Si lo necesitas, puedes volver a leer la pregunta.
- Solo debes marcar una respuesta por cada pregunta

✓ La escala de calificación es la siguiente:

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

ITEM	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
1	Las áreas donde me ubican me permite desarrollar mis conocimientos					
2	Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien mi trabajo					
3	A los empleados les gusta hacerse cargo de los trabajos importantes.					
4	En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores.					
5	Las características físicas de mi lugar de trabajo son buenas.					
6	Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización.					
7	Cumplo las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen					
	DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
8	Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en esta organización.					
9	En la Institución se reconoce lo valioso de los trabajadores.					
10	La dedicación de los trabajadores usualmente son reconocidos.					
11	Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestra área.					
12	Mis compañeros de trabajo están comprometidos con lo que hacen.					
13	Son reconocidos con acenso mis logros y buen desempeño.					
14	Normalmente los trabajadores de esta institución tienen opción de ascenso.					
	DIMENSIÓN: SOBRECARGA LABORAL	1	2	3	4	5
15	Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo.					
16	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta.					
17	Los cambios laborales concluyen en stress del personal					
18	El stress se presenta cuando los trabajos que se otorga no se saben porque se hacen.					
19	Casi nadie ahora esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones					
20	Las normas disciplinarias se aplican con rigurosidad.					

Gracias por su aporte.

Anexo 3. Formato de Juicio de expertos.

Informe: Juicio de experto para medir la variable: Clima organizacional.

INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL.

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DE SALUD. CHOTA - CAJAMARCA, 2016.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Bach. Pérez Ramírez, Ruth Elizabeth.

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2. Objetividad	Está expresado en directivas observables.																	X			
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.																	X			
4. Organización	Contiene una estructura lógica.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad.																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para aplicar los contenidos de las variables																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.																	X			
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																		X		
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos.																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Es procedente.*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *87.5*

Lugar y fecha: *Chota 09 de octubre 2016.*

Emerson B. Fustamante Fernández
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
C.L.A.D. 12911

Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: *Fustamante Fernández, Emerson Bernardo*
DNI N°: *42681891*

Informe: Juicio de experto para medir la variable: Rotación de Personal.

INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL.

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DE SALUD. CHOTA - CAJAMARCA, 2016.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Bach. Pérez Ramírez, Ruth Elizabeth.

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																X				
2. Objetividad	Está expresado en directivas observables.																X				
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.																		X		
4. Organización	Contiene una estructura lógica.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad.																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para aplicar los contenidos de las variables																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.																		X		
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																		X		
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos.																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es procedente.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

84.0

Lugar y fecha: *Chota 09 de octubre 2016*

Emerson B. Eustaquio Fernández
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
C.L.A.D. 12971

Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: *Emerson B. Eustaquio Fernández*
DNI N°: *42681891*

Informe: Juicio de experto para medir la variable: Clima organizacional.

INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL.

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DE SALUD. CHOTA - CAJAMARCA, 2016.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Bach. Pérez Ramírez, Ruth Elizabeth.

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. Objetividad	Está expresado en directivas observables.																				✓
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.																				✓
4. Organización	Contiene una estructura lógica.																				✓
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad.																				✓
6. Intencionalidad	Adecuado para aplicar los contenidos de las variables																				✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.																				✓
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																				✓
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos.																				✓
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				✓

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92.5

Lugar y fecha: Chota 12 de octubre del 2016



Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: Chilón Garay Francisco Oswaldo

DNI N° 2.668.59.72

Informe: Juicio de experto para medir la variable: Rotación de Personal.

INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL.

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DE SALUD. CHOTA - CAJAMARCA, 2016.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Bach. Pérez Ramírez, Ruth Elizabeth.

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			✓	
2. Objetividad	Está expresado en directivas observables.																			✓	
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.																			✓	
4. Organización	Contiene una estructura lógica.																				✓
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad.																			✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para aplicar los contenidos de las variables																			✓	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.																			✓	
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																			✓	
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos.																			✓	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			✓	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92.0

Lugar y fecha: Chota 12 de octubre 2016.



Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: CELSON GARCÍA FRANCISCO OSWALDO

DNI N° 26685972

Informe: Juicio de experto para medir la variable: Clima organizacional.

INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL.

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DE SALUD. CHOTA - CAJAMARCA, 2016.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Bach. Pérez Ramírez, Ruth Elizabeth.

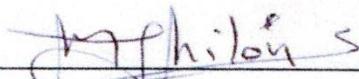
I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2. Objetividad	Está expresado en directivas observables.																		X		
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.																			X	
4. Organización	Contiene una estructura lógica.																			X	
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad.																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para aplicar los contenidos de las variables																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.																		X		
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																			X	
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Proceda a la Aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92.5 - Excelente

Lugar y fecha: Chota 19 de octubre 2016


Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: CHELÓN CASTRO, William Martín.

DNI N° 26616001

Informe: Juicio de experto para medir la variable: Rotación de Personal.

INFORME: JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL.

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN DE SALUD. CHOTA - CAJAMARCA, 2016.

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Bach. Pérez Ramírez, Ruth Elizabeth.

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. Objetividad	Está expresado en directivas observables.																				X
3. Actualidad	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.																				X
4. Organización	Contiene una estructura lógica.																			X	
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad.																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para aplicar los contenidos de las variables																				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.																		X		
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.																				X
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Proceda a la aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92.5 - Excelente

Lugar y fecha: Chota 19 de octubre 2016.


Firma del Experto Informante
Apellidos y nombres: CHILON CAMACHO, William Martín
DNI N°: 26616001