

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



**Rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores
administrativos, Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora

Bach. Small Sánchez, Morelia Solange

Asesor

MSC. Lic. Adm. Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Huaraz – Perú

2023

Índice general

Índice general.....	ii
Índice de tablas.....	iii
Palabras claves:	iv
Título	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Introducción	1
Metodología	20
Resultados	22
Análisis y discusión.....	34
Conclusiones	37
Recomendaciones.....	38
Referencias bibliográficas	39
Anexo	44

Índice de tablas

Tabla 1	Análisis descriptivo de la dimensión factores de la organización.....	22
Tabla 2	Análisis descriptivo de la dimensión factores individuales	23
Tabla 3	Análisis descriptivo de la dimensión mercado económico de trabajo.....	24
Tabla 4	Análisis descriptivo de la dimensión autorrealización	25
Tabla 5	Análisis descriptivo de la dimensión involucramiento laboral	26
Tabla 6	Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales	27
Tabla 7	Pruebas de normalidad de cada una de las dimensiones.....	28
Tabla 8	Coefficiente de correlación de Rho de Spearman.....	29
Tabla 9	Correlación entre rotación de personal y clima organizacional	30
Tabla 10	Correlación entre factores de la organización y autorrealización	31
Tabla 11	Correlación entre factores individuales e involucramiento laboral	32
Tabla 12	Correlación entre mercado económico de trabajo y Condiciones laborales	33

Palabras claves:

Tema	Rotación del personal y clima organizacional
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Línea del programa	Gestión del Talento Humano
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y managment

Título

Rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos,
Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023.

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito: determinar la relación que existe entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023. El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, transversal y correlacional; la técnica utilizada fue la encuesta y para el recojo de información se utilizó como instrumento un cuestionario de 24 preguntas para ambas variables; la muestra estudiada fue censal (total de la población) conformada por 85 trabajadores administrativos de la referida municipalidad. Los resultados encontrados mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman muestran 0.802, lo que indica según niveles de correlación una correlación alta, Consecuentemente la significancia hallada es menor a 0.05; por lo tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis general: Existe relación significativa entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023. Asimismo, la investigación concluye: existe relación entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023.

Abstract

The purpose of this research was to: determine the relationship between staff turnover and the organizational climate of administrative workers of the Provincial Municipality of Huaraz, 2023. The type of research was basic, non-experimental, cross-sectional, and correlational design; The technique used was the survey and for the collection of information a questionnaire of 24 questions for both variables was used as an instrument; The sample studied was census (total population) made up of 85 administrative workers from the aforementioned municipality. The results found by Spearman's Rho correlation test show 0.802, which indicates a high correlation according to correlation levels. Consequently, the significance found is less than 0.05; therefore, there is sufficient statistical demonstration to accept the general hypothesis: There is a significant relationship between staff turnover and organizational climate of administrative workers of the Provincial Municipality of Huaraz, 2023. Likewise, the investigation concludes: there is a relationship between staff turnover and organizational climate of administrative workers of the provincial municipality of Huaraz, 2023.

Introducción

Para la mejor comprensión de las variables de estudio a continuación se presentan las investigaciones más relevantes que fueron desarrolladas en este último lustro, como internacionales, nacionales y locales:

Por su parte, Parra (2022) en su estudio tuvo como principal objetivo establecer la relación entre el clima laboral y la rotación del personal en las direcciones departamentales del Gobierno Provincial de Pataza – Colombia. La metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 152 trabajadores a quienes se les encuestó mediante un cuestionario. Los resultados muestran la existencia de relación positiva fuerte entre el clima laboral y rotación de personal, pues un buen clima laboral es favorable para el buen desempeño y por ende una mayor duración en el puesto en la organización, por el contrario, un mal clima favorece la rotación; asimismo, el índice de rotación de personal es alto (42%); la estructura del clima laboral es adecuado (47%), las relaciones laborales son buena; y la rotación por factores políticos es baja (36%).

Asimismo, Beltrán y Parra (2021) su investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de la rotación de personal de nivel jerárquico superior en el clima laboral del Servicio de Contratación de Obras SECOB. La investigación fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo, correlacional – transeccional. La muestra estudiada fue 163 funcionarios. La técnica aplicada fue una encuesta a través del cuestionario. Conclusión: La investigación determinó que la rotación de personal incide en el clima laboral, además se pudo evidenciar la existencia del mejor clima laboral en el grupo donde no hubo cambios del directivo; y más del 85% indican experimentar cambio de directivos lo que ocasiona el deterioro del clima en el trabajo.

Del mismo modo, Hernandez Chavez et al., (2021) en su artículo tuvo como objetivo central analizar el compromiso organizacional y su relación con la rotación de personal en las pequeñas, medianas y grandes empresas de la industria textil, México. El estudio fue cuantitativo, descriptivo – transeccional. La muestra considerada para el estudio fueron los obreros de 108 empresas pequeñas, medianas y grandes, a quienes

se les aplicó un cuestionario estructurado. Los resultados demuestran que el compromiso organizacional se relaciona moderadamente con la rotación de personal; consecuentemente los empleados comprometidos con la organización son los más productivos, ya que no tienen intenciones de renuncia o la búsqueda de otro trabajo, por ello la organización no generará gastos por la rotación de personal.

Por su parte, Lara et al., (2020) en su estudio tuvo como propósito determinar su impacto de la rotación de personal en el clima organizacional de los Gobiernos autónomos descentralizados de la provincia de Chimborazo – Ecuador. La investigación fue cuantitativa de alcance descriptivo no experimental. La muestra considerada fueron 100 funcionarios, quienes fueron encuestados a través del cuestionario. Los resultados hallados muestran que la rotación de personal si influyó directamente en el clima organizacional, lo que conlleva al bajo desempeño; asimismo, más del ochenta por ciento de las renuncias de funcionarios son voluntarias y por asuntos personales; más de sesenta y seis por ciento de rotación son externas – razones políticas; casi el ochenta por ciento no reciben capacitaciones; más de la mitad tienen excelente relación laboral con sus superiores.

De otra parte, Solis (2020) en su estudio tuvo como propósito determinar los factores de alta rotación de personal en las empresas de Latinoamérica, 2008 – 2019. La metodología empleada fue revisión sistemática de literatura. El objeto de estudio fueron 18 artículos científicos de 2008 - 2019 de países latinoamericanos. El estudio encontró que el mal clima y absentismo laboral son los factores que inciden en la rotación del personal; siendo lo más resaltante el clima organizacional, donde más de cuarenta por ciento de investigadores indicaron como problema a ser evaluado.

En California, Delgado (2019) en su tesis tuvo como propósito analizar si el clima organizacional medido se relaciona con la rotación de personal: sector desarrollo de software – Baja California. La tesis fue correlacional y no experimental. La muestra considerada fue 68 empleados quienes fueron encuestados a través del cuestionario. La investigación concluye que el clima organizacional y la rotación de personal se relacionan; asimismo, las variables como la edad, percepción salarial están

correlacionadas con la intención de permanencia; del mismo modo los trabajadores con salario bajo tienden a no permanecer por mucho tiempo en la empresa.

Por otra parte, Macario (2018) en su investigación tuvo como fin determinar el nivel de rotación de personal y el clima laboral en colaboradores operativo y administrativo de una importadora y distribuidora de vidrios - Guatemala. La investigación fue de tipo descriptiva cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 37 sujetos que laboran en el área administrativa y operativa. El diseño empleado fue no experimental. El instrumento utilizado fue una encuesta mediante el cuestionario. La investigación muestra el resultado siguiente: la rotación interna influye en la oportunidad de crecimiento; además, más del cuarenta y cinco por ciento manifiesta que están en muy desacuerdo sobre la rotación. Asimismo, se determinó que los factores organizacionales, comunicación y cohesión es positivo y favorable con más del noventa y cinco por ciento.

Así mismo en los párrafos siguientes se presenta antecedentes nacionales como:

Huayta (2022) en su tesis planteó como principal objetivo, determinar la relación entre la rotación de personal y clima laboral en un hospital público, Ica – 2021. El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental – transeccional. La muestra fue censal que estuvo conformada por 100 trabajadores. La técnica utilizada fue una encuesta y como instrumento para el recojo de información un cuestionario de preguntas. En los resultados determinó una relación significativa – moderada entre la rotación del personal y clima organizacional. Asimismo, se identificó que la dimensión compensación, condiciones laborales, reclutamiento y selección se correlaciona de manera significativa y positiva con el clima laboral, lo que permite que a menor rotación mayor será el clima en el trabajo.

Asimismo, Cruz y Cuellar (2022) el estudio tuvo como propósito determinar la relación entre clima social laboral y la intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto, Moquegua – 2022. El estudio fue de tipo básica, con diseño no experimental. La muestra considerada fue 93 sujetos que trabajan en la UGEL; a quienes se les aplicó la encuesta a través del cuestionario. Los resultados muestran que con la correlación de -0.282 se determinó la correlación entre la variable clima social

laboral y la intención de rotación; asimismo, quedó determinado la relación del clima laboral con la intención de rotación; del mismo modo, aspectos físicos se relaciona con la intención de rotación; pero la normalidad organizacional no se correlaciona con la intención de rotación de personal.

Del mismo modo, Tello (2022) tuvo como objetivo principal analizar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Miraflores, Arequipa – 2020. La investigación fue de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo. Además, para el recojo de información aplicó la encuesta - cuestionario a 128 trabajadores (muestra). Asimismo, llegó a concluir que, más del treinta por ciento de los trabajadores indicaron que el clima laboral actual de la referida municipalidad es regular.

De la misma forma, Millones (2021) en su estudio tuvo como principal objetivo determinar la influencia de la selección adecuada de directores en el clima laboral en la oficina general de administración del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR). La metodología utilizada fue de tipo básica, de diseño no experimental transversal. La muestra conformada fue 68 empleados. La técnica empleada fue la encuesta a través del cuestionario. La investigación concluye: se ha establecido y se ejecuta un plan de selección y capacitación para un adecuado selección al directorio del SERFOR, con la finalidad de mejorar el clima laboral; asimismo, se determinó plan de capacitaciones para el personal de todas las áreas con la finalidad de mejorar sus habilidades, conocimientos, comunicación efectiva y actitudes; del mismo modo, existe plan de reconocimiento de logros y metas cumplidas de los empleados con la finalidad de retener y reconocer sus logros; de esta forma los trabajadores sentirán que sus los gros son reconocidos lo cual va hacer que los demás compañeros encaminen bien su trabajo.

Por otra parte, Calderon (2021) El objetivo central de la investigación fue determinar la relación del clima laboral y rotación de colaboradores del área administrativa de la empresa Flama Gas Corporation S.A.C., Lima 2021. La investigación fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental – transversal. La muestra objeto de estudio fueron 25 colaboradores administrativos, quienes respondieron la encuesta través del

cuestionario. Los resultados indican: Se pudo determinar mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman la relación entre el clima laboral y rotación de personal, donde se observa una correlación positiva. Asimismo, la autorrealización se correlaciona con la rotación.

Por su lado, Alvarez y Gonzales (2019) en su tesis planteó como objetivo principal, conocer el clima organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Provincial la Convención - 2019. La metodología fue de tipo básica, alcance descriptivo y diseño no experimentable – transversal. La muestra de estudio fueron 96 trabajadores de la parte administrativa. La técnica practicada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Conclusión: con nivel de valoración de 3.02 promedio se determina que el clima organizacional en la Municipalidad Provincial la convención es regular; asimismo, los encuestados indicaron que las dimensiones estructura, responsabilidad, riesgos, recompensas, apoyo y conflicto se encuentran en nivel regular. Lo que necesariamente necesita la intervención de las autoridades de alto rango a tomar acciones correctivas para el buen funcionamiento de la municipalidad y para cumplir las metas y objetivos de la indicada institución.

Consecuentemente, Castillo (2018) tuvo como propósito determinar la relación del liderazgo en el clima organizacional del personal administrativo del Ministerio de Producción, Lima – 2017. El tipo de estudio fue básico, de diseño no experimental, descriptiva correlacional. La muestra determinada fue 130 sujetos de la referida institución. La técnica empleada fue una encuesta a través del cuestionario. conclusión: la investigación determinó que el liderazgo se correlaciona significativamente con el clima organizacional; asimismo, más del 30% de los encuestados indicaron que el clima laboral es alto, asimismo sobre la dimensión credibilidad, respeto e imparcialidad, más del 25% ,30% y 69% consecutivamente afirmaron que es alto.

Seguidamente se presentan investigaciones desarrolladas a nivel local:

Por su parte, Figueroa (2022) en su investigación tuvo como propósito determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. La investigación fue básica, de diseño no experimental, correlacional y descriptivo – transeccional. La

muestra considerada fueron 95 sujetos. Como técnica empleó la encuesta - cuestionario conclusión: existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores con una correlación de Rho de Spearman de 0.792; asimismo, la dimensión relaciones interpersonales, cohesión grupal e involucramiento en las tareas influye de manera significativa en la motivación laboral, interrelación con los compañeros e identificación de los trabajadores sucesivamente.

Del mismo modo, Asencios y Fuigueroa (2021) en su tesis plantearon como objetivo principal relacionar el clima organizacional con el desempeño laboral del personal de la UGEL Huaraz, 2021. La metodología fue de tipo básica, de diseño no experimental – transeccional, correlacional y de enfoque cuantitativo. Como muestra consideró a 35 trabajadores. Para la recopilación de información dio uso de la encuesta a través de un cuestionario. Conclusión: con un Rho de Spearman de 0,951 se determinó la existencia de la relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la Ugel Huaraz.

Seguidamente, Mautino (2021) en su tesis planteó propósito general establecer la relación de clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2021. El método fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada de nivel correlacional la muestra considerada fue 108 trabajadores de la parte administrativa. La técnica empleada fue la encuesta y cuestionario. Conclusión: el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores; asimismo, se puede indicar que a medida que se mejore la percepción del clima organizacional se generará el incremento del desempeño de los trabajadores de la mencionada municipalidad.

Así mismo, Reyes (2020) en su investigación que tuvo como objetivo central determinar la relación de clima organizacional y rotación de personal de la Institución Educativa pública de la ciudad de Huarmey. La investigación fue descriptiva correlacional con diseño no experimental. La población estudiada fueron 40 docentes encuestados mediante cuestionario. Y los hallazgos evidencian la existencia de relación negativa moderada; además según niveles de clima laboral, más del setenta y cinco por ciento indicaron que el clima laboral es regular; asimismo, más del ochenta

por ciento manifestaron que la rotación del personal es regular; y finalmente la motivación y liderazgo se relaciona de manera negativa débil con la rotación.

Continuando, Tahua (2020) en su investigación tuvo como objetivo central describir el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo con diseño no experimental – transversal. Se consideró como muestra a 16 trabajadores a quienes se les encuestó mediante un cuestionario. La investigación muestra los siguientes resultados: más del sesenta y ocho por ciento de los trabajadores se sienten satisfechos con los incentivos y recompensas; asimismo, más del sesenta y dos por ciento están satisfechos con su salario; así como el más del ochenta y tres por ciento de trabajadores resaltan sobre la importancia de la estructura organizacional como referente para el buen desempeño de los sujetos que laboran en la mencionada institución estatal.

Por otra parte, Sanchez (2018) en su estudio tuvo como objetivo determinar la percepción de los trabajadores sobre el clima laboral en la sede del Gobierno Regional de Ancash. La metodología empleada fue de tipo básica, de diseño no experimental – transversal. Conformaron como muestra 44 trabajadores de áreas de presupuesto, infraestructura, y secretaría. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario. Conclusión: casi el cincuenta por ciento de los encuestados tienen percepción baja sobre la dimensión realización personal; asimismo, más del treinta y ocho por ciento tienen nivel de percepción regular sobre el involucramiento laboral; del mismo modo, respecto a la dimensión comunicación más del cuarenta y cinco por ciento tiene percepción regular; y respecto a la dimensión condiciones laborales más del cuarenta y tres por ciento tienen percepción regular.

Asimismo, Urbano (2018) en su artículo tuvo como propósito evaluar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la administración local de agua Huaraz (ALA – Huaraz). La metodología fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal y correlacional. La muestra conforma todos los trabajadores. Para el recojo de datos utilizó la encuesta mediante el cuestionario. Los resultados muestran que el clima organizacional se relaciona

directa y significativamente con el desempeño de los trabajadores; asimismo, más del cincuenta y cuatro por ciento de trabajadores manifestaron que el clima laboral es favorable; además existen factores como la remuneración, difícil comunicación con los superiores, poca posibilidad de crecimiento profesional, la falta de reconocimiento al trabajo y capacitaciones influyen en los trabajadores para que no se sientan satisfechos con su labor, perjudicando a la institución.

Respecto a la fundamentación científica de las variables Rotación del personal y clima organizacional, se presentan a continuación las teorías y definiciones de los autores reconocidos internacionalmente:

La rotación del personal es la desvinculación del trabajador de una organización de manera voluntaria o involuntaria por factores relacionados a la organización, individuales u oportunidades en otras organizaciones (Robbins y Judge, 2017).

Por otra parte, Bohalander et al., (2018) afirman que es la salida de los trabajadores, donde genera la entrada de otros a modo de sustitución en el trabajo; este hecho puede originarse por despido (iniciativa de la organización) o por renuncia del empleado (decisión del empleado). La salida por despido puede originarse por la decisión de la organización donde se separa a los empleados para sustituirlos por el mejor talento, para corregir problema de selección de personal inadecuado o para reducir personal por causas específicas propias de la organización.

Del mismo modo, para De la Calle y Ortiz (2018) es la proporción del personal que sale de una institución; por causas como renuncias, despidos, conflictos, jubilaciones y fallecimientos. Asimismo, se tiene que tener en cuenta los ascensos por desarrollo profesional o rotación. Además, cabe considerar que la rotación no siempre es mala, dado que al existir un personal inadecuado se puede remplazar por otro con mejores talentos que pueda trabajar a beneficio de la institución.

Asimismo, Louffat (2019) confirma lo dicho en el párrafo anterior que el problema más común para los funcionarios de recursos humanos es la rotación del personal, dado que la salida del trabajador tiene que ser sustituido por otro trabajador con mejor o peor talento para que la organización siga funcionando con normalidad.

Consecuentemente Dubrin (2008) menciona que, si en alguna organización se presente un porcentaje alto de rotación de personal es señal de que hay problemas que necesitan intervenir, dado que según experiencias desarrolladas, cuando los trabajadores presentan renuncias seguidas es porque se están cambiando de trabajo por factores que la organización no está considerando.

Las dimensiones consideradas son las que continúan:

Según Salazar (2016) Mikovich y Boudreau en el año 1974 sustentaron un modelo integral de decisión de desvinculación del trabajador, donde sostienen que existen 3 factores determinantes para que el trabajador se desvincule de una determinada organización (factores de la organización, factores del individuo y factores del mercado económico de trabajo). A continuación, se describe cada uno de los factores considerados.

Factores de la organización

Seguidamente, Salazar (2016) recalca que los factores organizacionales dependen de la decisión de la organización que las causas comúnmente notorias son políticas de recursos humanos, selección de personal, clima laboral, las remuneraciones, programas de crecimiento profesional:

- Selección de personal: es donde se realiza el proceso con la finalidad de escoger, entre muchos participantes al sujeto adecuado para cubrir un puesto en la organización. Pero también se tiene que tener en cuenta que no la mala selección y las selecciones por recomendación, no siempre van a ser una buena elección del personal con características adecuadas para el puesto a cubrir; de esa manera se genera la rotación reiterada que no son convenientes para una organización.
- Condiciones laborales: las condiciones laborales son establecidos por la organización donde se normaliza mediante un contrato con el trabajador; estas condiciones son descritos en el contrato como el tiempo de contrato, remuneración, descuentos de Ley, entre otros. A estas condiciones laborales

puede que el trabajador acepte por necesidad económica, consecuentemente el trabajador puede tomar como factores motivantes para que pueda renunciar.

- Remuneraciones: es el pago o recompensas que se le da al trabajador derivados de su trabajo de un determinado periodo de tiempo. Al respecto Chiavenato (2016) indica que para retener al empleado las remuneraciones deben de cumplir algunas condiciones: satisfacer necesidades del trabajador, motivación para su desempeño requerido, competitividad con otras organizaciones, cumplir con el contrato y leyes laborales. Uno de los problemas más comunes para los trabajadores es la poca remuneración que perciben por sus labores, lo que ocasiona que estos estén en constante búsqueda de otros empleos en otras instituciones por distintos medios, la que sirve de distracción para que no cumplan con su labor como tal.
- Crecimiento profesional: todo trabajador de una organización trata de que su desempeño mejore día a día con el fin de acceder a un cargo mayor, o también con el fin de encontrar oportunidades de desarrollo personal y profesional. Asimismo, Dubrin (2008) Indica que las instituciones que ofrecen oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional disminuyen la rotación de personal. Asimismo, las instituciones que tienen en cuenta este punto son las que son más competitivos con sus similares, puesto que los talentos humanos, seguido de la experiencia de ellos aportan con eficiencia para el debido cumplimiento de los fines institucionales.
- Capacitación al personal: Dessler y Varela (2011) afirman que esta es realizada con la finalidad de proveer a los trabajadores las destrezas necesarias para que pueda desempeñar eficientemente su labor. Seguidamente los autores manifiestan que, cuando el trabajador perciba que su remuneración no es justa, puede que tenga reacción como disminución de rendimiento, incremento de quejas o búsqueda de otro empleo, la que aumentará la rotación.
- Reconocimiento laboral: las organizaciones cuentan con programas de reconocimiento con el objetivo de incrementar la productividad con eficiencia y disminuir la rotación. Consecuentemente, Dubrin (2008) manifiesta que el reconocimiento generalmente comprende felicitaciones por el buen

desempeño, correspondencia en público y/o entrega de algún presente como certificados, tarjetas, bonos, etc.

Factores del individuo

Siguiendo con Salazar (2016) la rotación por factores del individuo se da con la renuncia voluntaria del personal que está asociada a factores incidentes en su decisión de permanecer o renunciar su cargo. Los factores asociados son: la edad, educación o escolaridad, responsabilidad familiar o estado civil, responsabilidad o número de dependientes. En muchos de los casos existen factores personales que son inevitables la renuncia de un empleado, lo que genera la rotación de personal.

- Edad: es uno de los factores que origina la rotación, ya que la edad es el tiempo vivido por una persona y en el trabajo hay ciertas tendencias de comportamiento dependiendo la edad. Cuando la edad es mayor, menor será la intención de salir de la empresa; y mientras que el trabajador sea joven mayor será la intención de cambiar de organización por las mejores condiciones y oportunidades.
- Escolaridad: la escolaridad o el nivel educativo están directamente vinculados con la posibilidad de encontrar otros trabajos teniendo en cuenta las mejoras sociodemográficas del trabajador. En su mayoría de personas que cuentan con mayor nivel educativo suelen moverse laboralmente en distintas organizaciones a diferencia de trabajadores que tienen escasa formación académica.
- Responsabilidad familiar o número de dependientes: este factor tiene alta influencia para que el empleado decida retirarse de su empleo, esto es debido a la necesidad de sobrevivencia. Esto repercute dependiendo de la persona si es soltera o casada, ya que los empleados que son solteros suelen abandonar con frecuencia su centro de labor, porque tienen mayor libertad; y los que son casados o los que tienen carga familiar permanecen porque tienen que cubrir los gastos de día a día.

- Asimismo, existen otros factores que conllevan a la decisión de renuncia de su centro de labor, como seguir estudios superiores, horario de trabajo no adecuado, problemas familiares y salud (Dessler y Varela, 2011).

Factores del mercado de trabajo

Según Garavito (2015) el mercado de trabajo se compone por la oferta y demanda laboral. La oferta laboral es considerada por los sujetos que se encuentran dispuestas a trabajar en alguna organización con el fin de obtener salario o remuneración. Y a la demanda laboral componen las empresas, negocios, organizaciones y personas que requieren servicios de otras personas para que pueden trabajar en algún puesto vacante.

- Situación de oferta: el mercado de trabajo es influyente a la rotación. Cuando en el mercado de trabajo hay oferta laboral y oportunidad laboral, las personas que buscan trabajo suelen escoger y tienen la oportunidad de escoger a la organización donde haya mejores condiciones laborales según sus intereses personales, de esta manera aumentando la rotación de personal (Chiavenato, 2016).
- Situación de demanda: cuando el mercado de trabajo se encuentra en situación de demanda, existe escases de oportunidades de empleo y escases de vacantes en las organizaciones. En el presente caso las personas que buscan empleo compiten en busca de vacantes con propuestas salariales bajas y puestos inferiores a su perfil; además, los empleados tratan de quedarse en su empleo por temor a perderlos (Chiavenato, 2016).
- Otros factores: existen distintos factores que condicionan para el cambio de mercado de trabajo, entre las principales se tiene el crecimiento económico, la calidad de puestos laborales, la naturaleza, la inclusión en el mercado internacional y la productividad (Chiavenato, 2016).

Además, Chiavenato (2016) afirma: como el personal es uno de los activos más importantes para todas las organizaciones, ya que depende de la fuerza laboral el éxito o el fracaso; por ello es muy importante una adecuada gestión del talento humano. Esto no quiere decir que el personal no pueda ser rotado o cambiado de puesto dentro de la organización, ya que cuando algún trabajador por sus capacidades y destrezas pueda

ocupar algún cargo superior, es indispensable no hacerlo, ya que a través de ese cambio se puede dinamizar el buen funcionamiento de la organización.

Respecto al clima organizacional se presenta la siguiente fundamentación científica. Es la percepción del personal respecto a su entorno laboral, la cual influye en la conducta del mismo, consecuentemente esto refleja en el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización (Chiavenato, 2018).

Por su parte Brunet (2006) afirma que es la experiencia de los colaboradores respecto a su ambiente de trabajo, donde puede percibir el mal o buen clima laboral en una determinada organización, la cual será influyente para el desempeño y eficiencia en las tareas que desarrolla el colaborador.

Por otra parte Jáuregui y Louffat (2019) indican que es el ambiente donde se trabaja conjuntamente con todos los sujetos vinculados laboralmente en una organización; además, está vinculado con la motivación de los trabajadores. La cual está determinada por factores de la organización y personales del trabajador. En el año 1968, Litwin y Stringer fueron quienes por vez primera dieron el concepto. Consecuentemente (Bermejo Salmon et al., 2022) manifiesta que en una organización donde no existe un clima laboral positivo, está inmerso a no alcanzar los objetivos y metas organizacionales.

Hoy en día, el clima laboral es muy estudiado en las organizaciones que buscan de alguna manera mejoras y estrategias de cambio para cumplir con sus objetivos organizacionales. Las dimensiones consideradas son las siguientes.

Autorrealización

Es cuando un sujeto siente satisfacción por el logro de sus metas profesionales y/o personales como parte de su desarrollo; a través de ello los sujetos dan uso al máximo sus talentos, destrezas y capacidades con el objetivo de cumplir y hacer lo que ellos desean (Jáuregui y Louffat, 2019).

Asimismo, Brunet (2006) Manifiesta que es el nivel de satisfacción de los colaboradores, donde desarrollan su trabajo con responsabilidad, alto grado de

compromiso e imparten el compañerismo evitando conflictos entre los demás compañeros de trabajo, de esta manera dando lugar al incremento de un buen ambiente entre compañeros en el trabajo. Además, es en esta etapa donde la persona busca su superación personal y desarrolla su potencial a fin de llegar al éxito, todo esto sucede obviamente cuando organización así lo permite, dado que muchas organizaciones no siempre centrales su atención en estos puntos que son muy importantes para el desarrollo de cada empleado.

Involucramiento laboral

Según Jáuregui y Louffat (2019) una de las cosas muy importantes para que los colaboradores puedan involucrarse laboralmente es contar con una estructura organizacional hecha con la participación de los trabajadores promoviendo el trabajo en equipo, brindándole un buen trato entre superiores y compañeros, para que los trabajadores puedan tener la calidad de vida laboral y consecuentemente sientan comprometidos con la organización. Asimismo, recalcan que, tener en cuenta este aspecto reduciría el ausentismo de trabajadores, así como el incremento de la retención y atracción de mejores talentos y mejoraría la eficiencia.

Condiciones laborales

Al respecto, Castro et al., (2018) manifiesta que son diversos aspectos laborales que posibilitan la pre disposición del trabajador en un ambiente adecuado para poder realizar sus obligaciones laborales con seguridad y eficiencia, estos aspectos entre otras pueden ser el salario, capacitaciones e instalaciones. Y por otra parte Brunet (2006) manifiesta que estos aspectos juegan un rol muy importante en los empleados para el buen desempeño de todas las organizaciones, puesto que este aspecto puede ser determinante para que el talento humano pueda decidir en una u otra institución.

Por otro lado Chiavenato (2016) indica que la importancia de un buen clima laboral radica en tener en cuenta varios aspectos, ya que no es fácil conseguir; además manifiesta que aunque los empleados tengan un mejor sueldo, un deficiente clima o clima laboral negativo será causante e insoportable para que el trabajador abandone el puesto, consecuentemente afectará la producción y aumento de rotación de personal. Por ellos es necesario centrarse a algunos puntos ejes para evitar ello, como un

ambiente equipado que facilite la comunicación entre todos los integrantes; además permitir explayarse a cada trabajador para tener en cuenta su percepción de los mismos; y finalmente es también concerniente medir el clima laboral cada cierto tiempo con el fin de mejorar las falencias que suscitan en el transcurso.

Cabe considerar por otra parte, que las ventajas de tener una organización con un adecuado clima es sacar ventaja con mayor productividad; dentro de este punto se puede mencionar algunos beneficios con mayor consideración como: disminución del estrés de los trabajadores, baja rotación interna y externa, nacimiento de buenas ideas favorables, satisfacción laboral, mayor actitud positiva, incremento de responsabilidad en las tareas, una adecuada y fácil adaptación a los puestos, proporciona la buena comunicación entre compañeros y superiores, y asimismo facilita la unidad y confianza para el buen desarrollo y cumplimiento de los objetivos perseguidos (Castro et al., 2018).

Con lo que respecta a la justificación, se exponen las siguientes justificaciones del porqué y para qué se investigó:

La presente investigación cuenta con una justificación teórica porque para la mejor comprensión se desarrolló en base a aportes teóricos de autores más importantes que desarrollaron teorías sobre la rotación de personal y clima organizacional; del mismo modo, los conceptos e investigaciones similares desarrolladas con anterioridad fueron tomados como precedentes para el mejor entendimiento de la investigación.

De manera practica se justifica, porque los resultados hallados servirán para que los funcionarios de alto rango puedan tener en cuenta los problemas y deficiencias respecto a la rotación de personal y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaraz, ya que la presente investigación será de libre acceso. Asimismo, será de utilidad para los trabajadores, ya que a través de los resultados se puede tomar acciones de mejora con la finalidad de mejorar positivamente la percepción de los mismos sobre la indicada Municipalidad.

Igualmente presenta una justificación social en razón que será beneficioso para las personas involucradas e interesadas, especialmente para los gobiernos locales; dado que los resultados muestran información detallada y actualizada sobre la rotación de

personal y clima organizacional de la municipalidad objeto de estudio en la presente tesis, para tomar acciones de mejora, lo cual tendrá repercusión para la mejora de la gestión.

También se justifica metodológicamente porque se genera aporte mediante el instrumento (cuestionario) de recojo de información, el cual fue adaptado para la presente investigación (sector público) y validado mediante juicio de 3 expertos; con el fin de recabar información adecuada para determinar el fin de la investigación sobre la rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad objeto de estudio.

Justificación científica: pues los resultados que se encontró permitirán que las investigaciones con características similares continúen, o también se puede investigar otras variables que no se van a considerar en la presente investigación. Además, servirá como precedente para que los investigadores futuros puedan considerar o tomar como antecedentes.

Seguidamente se presenta la caracterización de la realidad problemática de la presente investigación: En todas las organizaciones del mundo la rotación del personal se ha dado y seguirá sucediendo, puesto que no siempre van a ser cubiertos las necesidades de los que integran a las organizaciones para que puedan desempeñar sus funciones enfocado a los objetivos organizacionales. Como indica Acendo (2023) que de acuerdo a la investigación de Preparing for take-off, la rotación del personal a nivel mundial incrementó en un veintitrés por ciento desde el 2013 hasta los inicios del 2023, siendo una de las posibles soluciones la mejora continua del clima laboral en las organizaciones.

En América Latina se presenta aún más la rotación de personal. Como afirma Gonzales (2022) que en las organizaciones de América Latina la rotación de personal es más del 50%, siendo una de las causas más comunes la búsqueda de mejores condiciones laborales y el agotamiento laboral. Asimismo, indica que para el 2023 un aproximado de 47% de empleados de Latinoamérica renunciarán a su empleo, motivados por una retribución económica más alta, mejores oportunidades de profesión y flexibilidad.

Según Esan (2019) en el Perú, en los últimos años se evidenció alta rotación laboral más que en América Latina con un promedio de veinte por ciento; esto se puede ver desde distintas perspectivas como tipo de organización, características propias del sector, coyuntura del mercado, entre otras perspectivas; asimismo, indica que esto se origina por varias causas como la superación profesional, expectativas, oferta en otras organizaciones o por causas personales.

La Municipalidad Provincial de Huaraz no es exenta a problemas de rotación de personal, ya que se evidencia rotación continua de trabajadores por distintos factores como por decisión de los jefes, porque el salario no cubre sus necesidades, crecimiento profesional, mal clima laboral, búsqueda de mejores oportunidades en otras organizaciones, etc., en mucho de los casos los factores más determinantes son decisiones políticas por tratarse de un gobierno local; es así que la rotación de personal genera que la Municipalidad no cumpla con sus objetivos y metas, perjudicando a los usuarios y el erario nacional. Del mismo modo la alta rotación tiende a generar un mal clima laboral porque cuando algún trabajador ya se haya establecido en el trabajo con el resto de los trabajadores, al ingresar un nuevo trabajador generalmente viene con conocimientos no apropiados hasta que se establezca.

En relación a la problemática expuesta se plantea el problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023?

Seguidamente respecto a la conceptualización y operacionalización de variables se sustenta en las siguientes definiciones las cuales sirvió de respaldo para la preparación del instrumento de medición.

Rotación de personal

Definición conceptual: Es la desvinculación del trabajador de una organización de manera voluntaria o involuntaria por factores relacionados a la organización, individuales u oportunidades en otras organizaciones (Robbins y Judge, 2017).

Definición operacional: la rotación del personal se medirá en función a tres grupos de factores 1) factores de la organización, 2) factores individuales y 3) factores de mercado económico de trabajo. Seguidamente se conceptualiza cada dimensión:

- Factores de la organización: dependen de la decisión de la administración general que las causas comúnmente notorias son políticas de recursos humanos, selección de personal, clima laboral, las remuneraciones, programas de crecimiento profesional, etc (Salazar, 2016).
- Factores individuales: se da con la renuncia voluntaria del personal que está asociada a factores incidentes en su decisión de permanecer o renunciar de la organización. Los factores asociados son: la edad, educación o escolaridad, responsabilidad familiar o estado civil, o número de dependientes (Salazar, 2016).
- Factores de mercado económico de trabajo: compone por la oferta y demanda laboral. La oferta laboral es considerada por las personas que se encuentran dispuestas a trabajar en alguna organización con el fin de obtener salario o remuneración. Y a la demanda laboral componen las empresas, negocios, organizaciones y personas que requieren servicios de otras personas para que pueden trabajar en algún puesto vacante (Garavito (2015).

Clima organizacional

Definición conceptual: Es la percepción del personal respecto a su entorno laboral, la cual influye en la conducta del mismo, consecuentemente esto refleja en el cumplimiento de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2018).

Definición operacional: el clima organizacional se medirá en base a tres dimensiones 1) la autorrealización, 2) involucramiento laboral y 3) condiciones laborales.

- La autorrealización: Es cuando un sujeto siente satisfacción por el logro de sus metas profesionales y/o personales como parte de su desarrollo; a través de la autorrealización los sujetos dan uso al máximo sus talentos, habilidades y capacidades con el objetivo de cumplir y hacer lo que ellos desean. Esto quiere decir al logro de los objetivos personales y de esa manera sentirse feliz (Jáuregui y Louffat, 2019).
- Involucramiento laboral: Una de las cosas muy importantes para que los colaboradores puedan involucrarse laboralmente es contar con una estructura organizacional hecha con la participación de los trabajadores promoviendo el

trabajo en equipo, brindándole un buen trato entre superiores y compañeros, para que los trabajadores puedan tener la calidad de vida laboral y consecuentemente sientan comprometidos con la organización (Jáuregui y Louffat, 2019).

- Condiciones laborales: Son diversos aspectos laborales que posibilitan la predisposición del trabajador en un entorno adecuado para poder realizar sus actividades laborales con seguridad y eficiencia, estos aspectos entre otras pueden ser el salario, capacitaciones e instalaciones.

Consecuentemente la hipótesis alterna que se plantea es HA: Existe relación significativa entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023.

Y la hipótesis nula Ho: No existe relación significativa entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023.

Seguidamente se plantearon los objetivos:

Objetivo general

- Analizar la relación que existe entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023.

Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre factores de la organización y autorrealización de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023.
- Identificar la relación que existe entre factores individuales e involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023
- Identificar la relación que existe entre mercado económico de trabajo y condiciones laborales de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023.

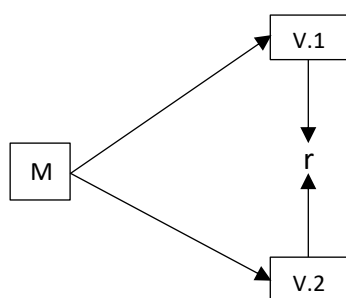
Metodología

Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, porque mediante los resultados se generó conocimientos sobre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Este tipo de estudios busca y genera conocimientos nuevos dando uso a las teorías existentes desarrolladas por los estudiosos reconocidos de un determinado tema (Bernal, 2015).

El diseño de la investigación fue no experimental, transversal y correlacional. En los estudios no experimentales no se somete al laboratorio o a la experimentación, solo se centra en describir una realidad; transversal, por lo que se va recopilar la información en un tiempo único; y correlacional, porque se va asociar las variables y dimensiones, para el presente caso la rotación de personal y clima organizacional (Bernal, 2015).

En el siguiente esquema se resume el diseño:



Donde:

- M : Muestra censal
- V.1 : Rotación de personal
- V2 : Clima organizacional
- r : Relación

Población y Muestra

La población objeto de estudio fueron el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaraz del año 2023. En la actualidad según datos del área de recursos humanos hay 85 trabajadores en el referido sector.

Criterio de inclusión: Los que están en régimen laboral 275 y 728, trabajadores administrativos.

Criterio de exclusión: Los que no estén en régimen laboral 275 y 728, los que están de vacaciones, con permisos, los que no quieren participar y los que entregan en blanco.

La muestra fue censal, 85 trabajadores administrativos (la muestra final fue determinada teniendo en cuenta los criterios de selección y cuando se aplicó el instrumento). Además, el muestreo fue no probabilístico (voluntarios y disponibles).

Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica empleada para cumplir los objetivos de la investigación es la encuesta. Y el instrumento a utilizar fue un cuestionario de 12 preguntas para la primera variable y 12 preguntas para la segunda variable, el cual fue aplicado a los 85 trabajadores administrativos de la referida municipalidad - 2023.

Procesamiento y análisis de la información

Para el debido procesamiento, como primer paso se solicitó a la municipalidad para la autorización para encuestar a los trabajadores administrativos; seguidamente se elaboró el instrumento (cuestionario) para el recojo de información para ambas variables, que fueron validados mediante el juicio de 3 expertos; ya validados fueron encuestados a los trabajadores; la información obtenida fue tabulado en Microsoft Excel generando la base de datos representado las respuestas en números asignados en el cuestionario; luego de ello, la base de datos generada fue ingresado al programa estadístico IBM Statics SPSS.25 para proceder con el análisis estadística (descriptiva e inferencial), los que se están representados por tablas con su respectiva interpretación.

Resultados

Seguidamente se da a conocer los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores administrativos de la indicada municipalidad objeto de estudio. Los resultados se presentan a nivel descriptivos de la encuesta y seguidamente los resultados correlacionales según objetivos planteados.

Análisis descriptivo

Tabla 1

Análisis descriptivo de la dimensión factores de la organización

	las políticas de trabajo		Remuneración		Ambiente laboral		Relaciones interpersonales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	8	9%	19	22%	8	9%	8	9%
A veces	29	34%	5	6%	29	34%	9	11%
Casi siempre	35	41%	35	41%	36	43%	27	32%
Siempre	13	15%	26	31%	12	13%	41	48%
Total	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación:

En la tabla 1 se observa que el 41% de los trabajadores indicaron que casi siempre Las políticas de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huaraz están bien definidos y socializados. Asimismo, el 41% indica que casi siempre La remuneración que percibe es adecuada en relación al trabajo que realiza. Del mismo modo, el 43% manifiesta que casi siempre Se siente a gusto en el ambiente laboral. Y finalmente el 48% de los trabajadores encuestados indican que siempre Existe buena relación y trato con los compañeros de trabajo y los jefes

Tabla 2*Análisis descriptivo de la dimensión factores individuales*

	Edad como factor		Nivel educativo		Responsabilidad familiar		Numero de dependientes	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	33	39%	0	0%
Casi nunca	0	0%	17	20%	17	20%	5	6%
A veces	18	21%	8	9%	25	29%	44	52%
Casi siempre	19	22%	55	65%	10	12%	19	22%
Siempre	48	56%	5	6%	0	0%	17	20%
Total	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación:

En la tabla 2 se muestra que el 56% de los trabajadores encuestados considera que siempre la edad es un factor importante para desvincularse laboralmente de la Municipalidad. Seguidamente, el 65% indicaron que Casi siempre ascender de puesto por su nivel educativo, rendimiento, habilidad y/o responsabilidad. Asimismo, el 39% indica que Trabajar en la Municipalidad Provincial de Huaraz nunca le dificulta cumplir adecuadamente con su responsabilidad familiar. Y el 52% afirma que a veces está de acuerdo de que la mayoría de trabajadores permanecen en sus puestos porque tienen dependientes en su hogar.

Tabla 3*Análisis descriptivo de la dimensión mercado económico de trabajo*

	Oferta laboral		Equilibrio laboral		Oportunidades de empleo		Mercado laboral actual	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	10	12%	27	32%
Casi nunca	9	11%	0	0%	30	35%	18	21%
A veces	25	29%	0	0%	10	12%	17	20%
Casi siempre	41	48%	16	19%	35	41%	23	27%
Siempre	10	12%	69	81%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 3, el 48% indica que Casi siempre Revisa las ofertas laborales que ofrecen por distintos medios. Además, el 81% manifiesta que siempre Le gustaría tener un trabajo donde esté equilibrado su vida personal y laboral. Seguidamente el 41% afirma que casi siempre si encuentra otro empleo en otra organización lo tomaría. Mientras que el 32% de los trabajadores encuestados indican que En comparación con el mercado laboral actual sus ingresos no son los adecuados.

Tabla 4*Análisis descriptivo de la dimensión autorrealización*

	Desarrollo personal		Participación		Desempeño		Reconocimiento	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	17	20%	8	9%	8	9%	17	20%
Casi nunca	0	0%	36	42%	36	42%	27	32%
A veces	45	53%	18	21%	10	12%	18	21%
Casi siempre	10	12%	23	27%	26	31%	18	21%
Siempre	13	15%	0	0%	5	6%	5	6%
Total	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación:

Según la tabla 4, el 53% de los encuestados afirmaron que a veces en la Municipalidad Provincial de Huaraz hay oportunidades de desarrollo personal y superación profesional. Asimismo, el 42% indica que casi nunca Se promueve la participación mediante generación de ideas creativas o innovadoras. Por otro lado, el 42% casi nunca en la Municipalidad Provincial de Huaraz se valora los altos niveles de desempeño. Y de otra parte el 32% casi nunca En el área donde trabaja su desempeño y sus logros son reconocidos.

Tabla 5*Análisis descriptivo de la dimensión involucramiento laboral*

	Trabajo en equipo		Buen trato		Calidad de vida laboral		Compromiso	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	9	11%	0	0%	27	32%	0	0%
A veces	8	9%	26	31%	43	51%	18	21%
Casi siempre	43	51%	34	40%	15	18%	44	52%
Siempre	25	29%	25	29%	0	0%	23	27%
Total	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación:

En la tabla 5, el 51% de los trabajadores encuestados indicaron que casi siempre Con el grupo o equipo que trabaja está bien integrado. Asimismo, el 40% manifestó que casi siempre Con los compañeros de trabajo y superiores existe un trato justo. Por otra parte, 51% a veces En la Municipalidad Provincial de Huaraz existe opción para alcanzar la calidad de vida laboral. Y finalmente el 52% indicaron que casi siempre Siente que está comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos de la Municipalidad.

Tabla 6*Análisis descriptivo de la dimensión condiciones laborales*

	Designación de tareas y roles		Horario de trabajo		Capacitaciones		Instalaciones	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nunca	0	0%	0	0%	19	22%	18	21%
Casi nunca	0	0%	0	0%	27	32%	36	42%
A veces	0	0%	26	31%	24	28%	18	21%
Casi siempre	37	44%	34	40%	15	18%	13	15%
Siempre	48	56%	25	29%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación:

El 56% de los trabajadores encuestados indica que siempre en la Municipalidad de Huaraz, la designación de tareas y roles son adecuadas. Por otro lado, el 40% indica que en la Municipalidad Provincial de Huaraz casi siempre se cumple el horario de trabajo. Asimismo, el 32% casi nunca Las capacitaciones por parte de la Municipalidad son suficientes y adecuada para la mejora de su labor. Y el 42% manifestaron que casi nunca las instalaciones cumplen con las debidas medidas de seguridad para trabajar.

Análisis correlacional

Con la finalidad de determinar la correlación según los objetivos de la investigación, se realizó la prueba de normalidad a través de Kolmogorov – Smirnov, dado que la población muestral fue mayor a 50 encuestados. La presente prueba se realizó con el objetivo de saber si los datos encontrados son paramétricos o no paramétricos o también llamado normal o anormal.

Para ello se planteó el supuesto de normalidad con las condiciones siguientes:

- Ho = si la significancia es ≤ 0.05 entonces los datos son no paramétricos
- H1= Si la significancia es > 0.05 entonces los datos son paramétricos

Tabla 7

Pruebas de normalidad de cada una de las dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	,338	85	,000	,677	85	,000
Clima organizacional	,386	85	,000	,657	85	,000
Factores de la organización	,330	85	,000	,706	85	,000
Factores individuales	,171	85	,000	,922	85	,000
Mercado económico de trabajo	,324	85	,000	,813	85	,000
Autorrealización	,368	85	,000	,713	85	,000
Involucramiento laboral	,187	85	,000	,919	85	,000
Condiciones laborales	,311	85	,000	,794	85	,000

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación: Como se aprecia en la tabla de la prueba Kolmogorov-Smirnov, ambas variables y las seis dimensiones consideradas tienen nivel de significancia menor a 0.05; por ello se afirma que los datos son no paramétricos. Por tal razón se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar las correlaciones.

Contrastación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis de la investigación, el nivel de confianza fue de 95% y el valor de significancia fue de 0.05. Si la significancia encontrada es menor a 0.05 por la misma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Para lo cual, se muestra la tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman:

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Coeficiente r de Spearman			Correlación
-0.9	-	-1	Muy alta
-0.7	-	-0.9	Alta
-0.4	-	-0.7	Moderada
-0.2	-	-0.4	Baja
0	-	-0.2	Nula
0	-	0.2	Nula
0.2	-	0.4	Baja
0.4	-	0.7	Moderada
0.7	-	0.9	Alta
0.9	-	1	Muy alta

Nota. Coeficiente r de Spearman (Bernal, 2015).

Respecto al objetivo general

Planteo de hipótesis

- Ho= No existe relación significativa entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos.
- H1 = Si existe relación significativa entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos.

Asimismo, si p valor es < 0.05 se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Tabla 9

Correlación entre rotación de personal y clima organizacional

		Rotación de Clima personal organizacional		
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de	1,000	,832**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Clima organizacional	Coeficiente de	,832**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación:

La tabla 9 muestra una correlación Rho de Spearman de 0.832, por ellos según los niveles de correlación, la correlación es alta. Consecuentemente la significancia hallada es menor a 0.05; por lo tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis alterna: existe relación significativa entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos.

Respecto al objetivo específico 1

Planteo de hipótesis

- HO = No existe relación significativa entre factores de la organización y autorrealización de los trabajadores administrativos.
- H1 = Si existe relación significativa entre factores de la organización y autorrealización de los trabajadores administrativos.

Asimismo, si p valor es < 0.05 se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Tabla 10

Correlación entre factores de la organización y autorrealización

		Factores de la organización		
		Autorrealización		
Rho de Spearman	Factores de la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Autorrealización	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación:

En la tabla 10 se percibe una correlación Rho de Spearman de 0.797, por tanto, teniendo en cuenta los niveles de correlación, la correlación es alta. Además, la significancia hallada es menor a 0.05; por lo tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre factores de la organización y autorrealización de los trabajadores administrativos.

Respecto al objetivo específico 2

Planteo de hipótesis

- Ho = No existe relación significativa entre factores individuales e involucramiento laboral de los trabajadores en la parte administrativos.
- H1 = Si existe relación significativa entre factores individuales e involucramiento laboral de los trabajadores en la parte administrativos.

Asimismo, si p valor es < 0.05 se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Tabla 11

Correlación entre factores individuales e involucramiento laboral

		Factores individuales	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Factores individuales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,805**
		N	. 85
Involucramiento laboral	Factores individuales	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 85

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación:

En la tabla 11 se muestra una correlación Rho de Spearman de 0.805, por tal razón según los niveles de correlación, la correlación es alta. Además, la significancia hallada es menor a 0.05; por lo que existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre factores individuales e involucramiento laboral de los trabajadores en la parte administrativos.

Respecto al objetivo específico 3

Planteo de hipótesis

- Ho= No existe relación significativa entre mercado económico de trabajo y condiciones laborales de los trabajadores administrativos – 2023.
- H1 = Si existe relación significativa entre mercado económico de trabajo y condiciones laborales de los trabajadores administrativos – 2023.

Asimismo, si p valor es < 0.05 se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Tabla 12

Correlación entre mercado económico de trabajo y Condiciones laborales

		Mercado económico Condiciones de trabajo laborales		
Rho de Spearman	Mercado económico de trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 85	.818** .000 85
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.818** .000 85	1,000 .000 85

Nota. Reporte de IBM Statics SPSS 25 de la encuesta aplicada

Interpretación:

según la tabla 12 se observa una correlación Rho de Spearman de 0.818, por ello, según los niveles de correlación, la correlación es alta. Además, la significancia hallada es menor a 0.05; por lo que existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre mercado económico de trabajo y condiciones laborales de los trabajadores administrativos – 2023.

Análisis y discusión

Respecto al objetivo general: En base a los resultados encontrados, tabla 09 muestra una correlación Rho de Spearman de 0.832, por ellos según los niveles de correlación, la correlación es alta. Consecuentemente la significancia hallada es menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis general: Existe relación significativa entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023. Este resultado se asemeja con lo hallado por Parra (2022) quien afirma la existencia de relación positiva fuerte entre el clima laboral y rotación de personal; del mismo modo con Beltrán y Parra (2021) quienes concluyeron que la rotación de personal incide en el clima laboral; asimismo con Lara et al., (2020) quienes determinaron la influencia de la rotación de personal al clima laboral; de la misma forma con Huayta (2022) que determinó una relación significativa – moderada de ambas variables; así como con Calderon (2021) quien afirma la existencia de correlación positiva entre las variables; seguidamente coincide con Asencios y Fuigueroa (2021) quienes demuestran con Rho de Spearman de .951 la correlación de ambas variables; pero difiere con Reyes (2020) quien obtuvo como resultado la existencia de una relación negativa. Al respecto, Louffat (2019) menciona que el problema más común para los funcionarios de recursos humanos es la rotación del personal, dado que la salida del personal tiene que ser sustituido por otro trabajador con mejor o peor talento; Consecuentemente Dubrin (2008) menciona que, si en alguna organización se presente un porcentaje alto de rotación de personal es señal de que hay problemas que necesitan intervenir.

Respecto al objetivo específico 1: en base a los resultados encontrados (tabla 10), la correlación Rho de Spearman es de 0.797, por tanto, teniendo en cuenta los niveles de correlación, la correlación es alta. Además, la significancia hallada es menor a 0.05; por lo tanto, existe suficiente demostración estadística para afirmar: Existe relación significativa entre factores de la organización y autorrealización de los trabajadores administrativos. El presente resultado coincide con el resultado de Macario (2018) quien afirma que la rotación interna influye en las oportunidades de crecimiento; asimismo se asemeja con lo determinado por Calderon (2021) que confirma la relación

de autorrealización con la rotación de personal; asimismo es concerniente resaltar el resultado de Tahua (2020) quien indica que del 68% de los trabajadores se sienten satisfechos con los incentivos, recompensas y salario; asimismo Sanchez (2018) destaca que más del 50% tienen percepción baja sobre la dimensión realización personal. Al respecto Salazar (2016) manifiesta que los factores organizacionales dependen de la decisión de la administración general que las causas comúnmente notorias son políticas de recursos humanos, selección de personal, clima laboral, las remuneraciones, programas de crecimiento profesional.

Respecto al objetivo específico 2: Según los resultados (tabla 11) la correlación Rho de Spearman fue de 0.805, por ello, según niveles de correlación Rho, la correlación es alta. Consecuentemente la significancia como se muestra es menor a la significancia de trabajo 0.05; es por ello se afirma que: existe relación significativa entre factores individuales e involucramiento laboral de los trabajadores Este resultado concuerda con el resultado determinado por Macario (2018) que afirma que los factores personales de los trabajadores se relacionan con el clima laboral; por otra parte, Sánchez (2018) indica que el 38% de trabajadores tiene percepción regular sobre el involucramiento laboral. Al respecto, Salazar (2016) afirma que la rotación por factores del individuo se da con la renuncia voluntaria del personal que está asociada a factores incidentes en su decisión de permanecer o renunciar de la organización; los factores asociados más comunes son: la edad, educación o escolaridad, responsabilidad familiar o estado civil, responsabilidad o número de dependientes; asimismo Jáuregui y Louffat (2019) afirman que una de las cosas muy importantes para que los colaboradores puedan involucrarse laboralmente es contar con una estructura organizacional hecha con la participación de los trabajadores promoviendo el trabajo en equipo, brindándole un buen trato entre superiores y compañeros, para que los trabajadores puedan tener la calidad de vida laboral y consecuentemente sientan comprometidos con la organización.

Respecto al objetivo específico 3: según los resultados encontrados (tabla 12) la correlación fue de 0.818, por ello, según niveles de correlación, la correlación es alta. Asimismo, la significancia hallada es menor a 0.05; por tal razón se afirma que: existe

relación significativa entre mercado económico de trabajo y condiciones laborales de los trabajadores administrativos. Este resultado es concordante con lo expuesto por Huayta (2022) al determinar que las condiciones laborales se relaciona positiva y significativamente con el clima laboral; asimismo con Cruz y Cuellar (2022) quienes determinaron la relación entre aspectos físicos con la rotación de personal; asimismo es importante recalcar el resultado de Tahua (2020) quien indica que más del 83% resalta la importancia de las condiciones laborales como referente para el buen desempeño en el trabajo; así como Sanchez (2018) quien afirma que el 45% tienen percepción regular sobre las condiciones laborales. Al respecto, Garavito (2015) menciona que el mercado de trabajo se compone por la oferta y demanda laboral; la oferta laboral es considerada por las personas que se encuentran dispuestas a trabajar en alguna organización con el fin de obtener salario o remuneración. Y a la demanda laboral componen las empresas, negocios, organizaciones y personas que requieren servicios de otras personas para que pueden trabajar en algún puesto vacante.

Conclusiones

Existe relación entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023. Según los resultados el Rho de Spearman fue de 0.832, lo que afirma una correlación alta; asimismo los resultados muestran significancia menor a 0.05 con lo que se demuestra con suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis de la investigación.

Se determinó la relación que existe entre factores de la organización y autorrealización de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023. El resultado muestra la significancia menor a 0.05, además, muestra una correlación Rho de Spearman de 0.797, por lo que según los niveles de correlación la relación es alta entre ambas variables.

Se identificó la relación que existe entre factores individuales e involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023. El reporte de resultados pone en evidencia que la significancia hallada es menor a la significancia de trabajo (0.05); consecuentemente, la correlación Rho de Spearman muestra 0.805, por tal razón según los niveles de correlación, la correlación es alta.

Se identificó la relación que existe entre mercado económico de trabajo y condiciones laborales de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023. En base a los resultados el Rho de Spearman es de 0.818 y la sig. Bilateral hallada es menor a la significancia considerada, por tal razón, según niveles de correlación, la relación es alta.

Recomendaciones

Evitar la inadecuada rotación de personal por factores de la organización (Municipalidad), factores personales y mercado económico de trabajo para que los buenos talentos puedan quedarse para el buen desempeño y así mejorar el clima organizacional, lo que permitirá que la Municipalidad Provincial de Huaraz cumpla con sus objetivos y metas organizacionales a corto y largo plazo.

Definir y socializar las políticas de trabajo, así como determinar las remuneraciones de los trabajadores según su desempeño, con la finalidad de evitar la rotación de personal por factores de la organización; del mismo modo generar oportunidades de desarrollo personal, promover la participación y reconocer los niveles de desempeño para que así los buenos talentos puedan sentirse parte de la institución.

Dar opción de ascenso de puesto por el nivel educativo, rendimiento y responsabilidad, así como permitir a los trabajadores adecuarse para que también cumplan con sus responsabilidades familiares ya que muchos tienen dependientes de su trabajo; estos hechos harán que se evite la rotación por factores individuales o personales de los trabajadores. Del mismo modo promover el trabajo en equipo, buen trato y compromiso de los trabajadores para generar el involucramiento laboral e incrementar el clima laboral.

Designar adecuadamente las tareas, roles y evitar el incumplimiento del horario laboral; organizar capacitaciones según sus cargos de los trabajadores para el buen desarrollo de su labor; y mejorar las instalaciones de las oficinas con las debidas medidas de seguridad adecuadas para el buen desempeño laboral. Estos hechos darán lugar a que los buenos talentos no se desvinculen por ofrecimientos por otras organizaciones.

Referencias bibliográficas

- Acsendo. (2023). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos>
- Alvarez Callañaupa, J., & Gonzales Oscco, F. (2019). *El clima organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de la Convención, 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Andina de cusco]. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4376/Sahud_Flor_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asencios Robles, L., & Fuigueroa Morales, F. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Ugel Huaraz, 2021* [Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85003>
- Beltrán Ávalos, C., & Parra Vaca, D. (2021). *Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras (SECOB)*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato.
- Bermejo Salmon, M., Suarez Caimari, I., & Salazar Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Olguin*, 28(3). n: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004%0D>
- Bernal Torres, C. (2015). *Metodología de la investigación científica* (Cuarta Ed.). <https://es.scribd.com/presentation/420887893/Ppt-Metodologia-Bernal-Cuarta-Edicion>
- Bohalander, G. W., Scot A., S., & Shat S., M. (2018). *Administracion de recursos humanos* (Cengage). <http://www.ebooks7-24.com/?il=4645>
- Brunet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones: definicion, diagnostico y consecuencias* (Trillas). <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Calderon-guerrero, K. (2021). *Clima laboral y la Rotación de los Colaboradores del*

- Área Administrativa en Flama Gas Corporation Sac, Lima 2021* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90908/Calderon_GKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo Talavera, R. (2018). *Liderazgo y clima organizacional en el personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima - 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14737>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 1–11.
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos* (McGraw-Hil). <https://doi.org/970-10-6104-7>
- Cruz-Quispe, E., & Cuellar-Navarrete, Y. (2022). *Relación entre clima social laboral e intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91154/Cruz_QES-Cuellar_NYK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Calle Duran, M., & Ortiz de Urbina, M. (2018). *Fundamentos de recursos humanos* (Pearson Ed). <http://www.ebooks7-24.com/?il=11388>
- Delgado LLamas, S. (2019). *Impacto del clima organizacional en la rotacion de personal: evidencia en el sector desarrollo de SOFTWARE* [Tesis de Maestría, Univerisdad Autónoma de Baja California]. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/745/1/ENS090102.pdf>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administracion de recursos humanos* (Quinta Edi). <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administración-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones humanas: comportamiento humano en el trabajo* (Pearson (ed.); novena edi).

- <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S6L2.pdf>
- Esan. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Conexión Esan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Figuroa Maguiña, C. A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84208/Huayta_CWO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garavito, C. (2015). *Mercado de trabajo, Diagnóstico y Políticas* (Fondo edit). <https://files.pucp.education/departamento/economia/LDE-2010-04-03.pdf>
- Gonzales, D. (2022). *América Latina con una tasa de rotación de un 50% en las empresas*. America Retail. <https://www.america-retail.com/estudios/america-latina-con-una-tasa-de-rotacion-de-un-50-en-las-empresas/>
- Hernandez Chavez, Y., Jaramillo Villanueva, J., & Hernández Chavez, G. (2021). Relación entre el compromiso organizacional y la rotación de empleados de pequeñas, medianas y grandes empresas de la industria de la confección en el estado de Tlaxcala, México. *Estudios de Administracion*, 28(1), 102–129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Huayta-Conislla, W. (2022). *Rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84208/Huayta_CWO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jáuregui, K., & Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: Fundamentos e instrumentos* (Pearson Ed). <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>
- Lara Noriega, G., Toapanta Mejía, E., Daquilema Taco, J., & Vallejo Altamirano, D. (2020). La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional (Prov. de Chimborazo - Ecuador). *Ingeniería KnE*, 5(2), 276–296.

<https://doi.org/10.18502/keg.v5i2.6245>

Louffat, E. (2019). *Administrando la carrera del personal* (Pearson ed).
<http://www.ebooks7-24.com/?il=10385>

Macario-de Paz, F. (2018). *Rotación de personal y clima organizacional. Estudio realizado en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Mautino Espinoz, J. (2021). *El Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021*. [Tesis de Licenciatura, Univerisdad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71992/Mautino_EJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Millones Dávila, M. (2021). *Selección adecuada de directores y su influencia en el clima laboral en la Oficina General de de Administración del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Sivestre - SERFOR* [Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7787/millones_dme.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parra Real, S. (2022). *Clima laboral y su relación con la rotación del personal en las Direcciones Departamentales que conforman el Gobierno Provincial de Pastaza* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].
http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37202/1/170_GTH.pdf

Reyes-Huerta, L. (2020). *Clima laboral y Rotación de personal en docentes de una institución educativa de Huarmey, 2020* [Tesis de Maestría, Univerisdad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70324>

Salazar Prado, T. M. (2016). *Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas de retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero* [Tesis de Grado, Universidad de Lima].
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/1724>

- Sanchez Gonzalez, S. (2018). *Clima laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz* [Tesis de Grado. Unicersidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13925>
- Solis-Chipana, J. (2020). *Factores que influyen en la alta rotación de personal en las empresas Latinoamericanas entre los años 2008-2019: una revición de la literatura científica* [Tesis de grado. Universidad Privada del Norte]. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30679/Solis Chipana%2C Juana Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30679/Solis%20Chipana%20Juana%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tahua Rosales, M. (2020). *Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de administración y finanzas Municipalidad Independencia - Huaraz* [Tesis de Grado. Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14350>
- Tello- Velázquez, W. (2022). *Análisis del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Miraflores, Arequipa - 2020* [Tesis de grado, Univerisidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14264>
- Urbano-Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la administracion local de agua Huaraz. *Aporte Santiaguino Revista de Investigacion*, 11(1), 167–180. http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465

Anexo

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Rotación del personal	Es la desvinculación del trabajador de una organización de manera voluntaria o involuntaria por factores relacionados a la organización, individuales u oportunidades en otras organizaciones (Robbins y Judge, 2017).	La rotación del personal se medirá en función a tres grupos de factores 1) factores de la organización, 2) factores individuales y 3) factores de mercado económico de trabajo	Factores de la organización	Políticas	¿Las políticas de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huaraz están bien definidos y socializadas?	Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				Salario	¿La remuneración que percibe es adecuada en relación al trabajo que realiza?	
				Clima laboral	¿Se siente a gusto en el ambiente laboral en la Municipalidad Provincial de Huaraz?	
				Relaciones interpersonales	¿Existe buena relación y trato con los compañeros de trabajo y los jefes?	
			Factores individuales	Edad	¿Considera que la edad es un factor importante para desvincularse laboralmente de la Municipalidad Provincial de Huaraz?	
				Educación	¿Puede ascender de puesto por su nivel educativo, rendimiento, habilidad y/o responsabilidad?	
				Responsabilidad familiar	¿Trabajar en la Municipalidad Provincial de Huaraz le dificulta cumplir adecuadamente con su responsabilidad familiar?	
				Número de dependientes	¿Está de acuerdo de que la mayoría de trabajadores permanecen en sus puestos porque tienen dependientes en su hogar?	
			Mercado económico de trabajo	Oferta laboral	¿Revisa las ofertas laborales que ofrecen por distintos medios?	
				Equilibrio laboral	¿Le gustaría tener un trabajo donde esté equilibrado su vida personal y laboral?	
				Oportunidades de empleo	¿Si encuentra otro empleo en otra organización lo tomaría?	

				Mercado laboral actual	¿En comparación con el mercado laboral actual sus ingresos son los adecuados?	
Clima organizacional	Es la percepción del personal respecto a su entorno laboral, la cual influye en la conducta del mismo, consecuentemente esto refleja en el cumplimiento de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2018).	El clima organizacional se medirá en base a tres dimensiones 1) la autorrealización, 2) involucramiento laboral y 3) condiciones laborales.	Autorrealización	Desarrollo personal	¿Considera que en la Municipalidad Provincial de Huaraz hay oportunidades de desarrollo personal y superación profesional?	Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				Participación	¿Se promueve la participación mediante generación de ideas creativas o innovadoras?	
				Desempeño	¿En la Municipalidad Provincial de Huaraz se valora los altos niveles de desempeño?	
				Reconocimiento	¿En el área donde trabaja su desempeño y sus logros son reconocidos?	
			Involucramiento laboral	Trabajo en equipo	¿Con el grupo o equipo que trabaja está bien integrado?	
				Buen trato	¿Con los compañeros de trabajo y superiores existe un trato justo?	
				Calidad de vida laboral	¿En la Municipalidad Provincial de Huaraz existe opción para alcanzar la calidad de vida laboral?	
				Compromiso	¿Siente que está comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos de la Municipalidad?	
			Condiciones laborales	Designación de tareas y roles	¿En la Municipalidad Provincial de Huaraz, la designación de tareas y roles son adecuadas?	
				Horario de trabajo	¿Según su experiencia, en la Municipalidad Provincial de Huaraz siempre se cumple el horario de trabajo?	
				Capacitaciones	¿Las capacitaciones por parte de la Municipalidad Provincial de Huaraz son suficientes y adecuada para el desarrollo de su labor?	
				Instalaciones	¿Según su percepción, las instalaciones cumplen con las debidas medidas de seguridad para trabajar?	

Anexo 2: Matriz de consistencia.

Título: Rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023?</p>	Rotación del personal	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar la relación que existe entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023. <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar la relación que existe entre factores de la organización y autorrealización de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023. 	<p>Hipótesis alterna</p> <p>HA: Existe relación significativa entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023.</p> <p>Hipótesis nula</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>No experimental – transversal, Descriptivo correlacional</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>85 trabajadores administrativos</p> <p>Técnica e Instrumento de recolección de datos:</p> <p>Encuesta - Cuestionario</p>
	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar la relación que existe entre factores individuales e involucramiento laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023 ✓ Identificar la relación que existe entre mercado económico de trabajo y condiciones laborales de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2023. 		

Anexo 3: Cuestionario

CUESTIONARIO

La presente encuesta es confidencial con fines académicos que tiene como propósito: Analizar la relación que existe entre la rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023.

Se solicita responder las preguntas marcando con una (x) lo que considera correcta.

Variable: Rotación de personal y clima organizacional

ESCALA DE VALORACIÓN		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
V1: Factores de la organización						
01	¿Las políticas de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huaraz están bien definidos y socializados?	1	2	3	4	5
02	¿La remuneración que percibe es adecuada en relación al trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
03	¿Se siente a gusto en el ambiente laboral en la Municipalidad Provincial de Huaraz?	1	2	3	4	5
04	¿Existe buena relación y trato con los compañeros de trabajo y los jefes?	1	2	3	4	5
V2: Factores individuales						
05	¿Considera que la edad es un factor importante para desvincularse laboralmente de la Municipalidad Provincial de Huaraz?	1	2	3	4	5

06	¿Puede ascender de puesto por su nivel educativo, rendimiento, habilidad y/o responsabilidad?	1	2	3	4	5
07	¿Trabajar en la Municipalidad Provincial de Huaraz le dificulta cumplir adecuadamente con su responsabilidad familiar?	1	2	3	4	5
08	¿Está de acuerdo de que la mayoría de trabajadores permanecen en sus puestos porque tienen dependientes en su hogar?	1	2	3	4	5
V3: Mercado económico de trabajo						
09	¿Revisa las ofertas laborales que ofrecen por distintos medios?	1	2	3	4	5
10	¿Le gustaría tener un trabajo donde esté equilibrado su vida personal y laboral?	1	2	3	4	5
11	¿Si encuentra otro empleo en otra organización lo tomaría?	1	2	3	4	5
12	¿En comparación con el mercado laboral actual sus ingresos son los adecuados?	1	2	3	4	5

Variable: Clima organizacional

V1: Autorrealización						
13	¿Considera que en la Municipalidad Provincial de Huaraz hay oportunidades de desarrollo personal y superación profesional?	1	2	3	4	5
14	¿Se promueve la participación mediante generación de ideas creativas o innovadoras?	1	2	3	4	5

15	¿En la Municipalidad Provincial de Huaraz se valora los altos niveles de desempeño?	1	2	3	4	5
16	¿En el área donde trabaja su desempeño y sus logros son reconocidos?	1	2	3	4	5
V2: Involucramiento laboral						
17	¿Con el grupo o equipo que trabaja está bien integrado?	1	2	3	4	5
18	¿Con los compañeros de trabajo y superiores existe un trato justo?	1	2	3	4	5
19	¿En la Municipalidad Provincial de Huaraz existe opción para alcanzar la calidad de vida laboral?	1	2	3	4	5
20	¿Siente que está comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos de la Municipalidad Provincial de Huaraz?	1	2	3	4	5
V3: Condiciones laborales						
21	¿En la Municipalidad Provincial de Huaraz, la designación de tareas y roles son adecuadas?	1	2	3	4	5
22	¿Según su experiencia, en la Municipalidad Provincial de Huaraz siempre se cumple el horario de trabajo?	1	2	3	4	5
23	¿Las capacitaciones por parte de la Municipalidad Provincial de Huaraz son suficientes y adecuada para el desarrollo de su labor?	1	2	3	4	5
24	¿Según su percepción, las instalaciones cumplen con las debidas medidas de seguridad para trabajar?	1	2	3	4	5

Muchas gracias

Anexo 4: Validación del instrumento

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 15.03.2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la rotación del personal y clima organizacional

Autor del instrumento: Morelia Solange Small Sánchez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos,
Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023”**

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+

Valdiviezo Pérez Karina T.
Magister
02874217.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

DR. CARLOS GONZALES CHAVEZ

Fecha: 15/03/2023

Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la rotación del personal y clima organizacional

Autor del instrumento: Morelia Solange Small Sánchez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
 TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
 HUARAZ, 2023”**

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	

Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					162	20
Sumatoria Total					182	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					0.91 (Siendo la valoración máxima en 1)	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{182} \equiv \boxed{0.91}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



**Firma del Experto
Grado Académico
DNI.**

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESENIA MARGOR AVILA ALCALDE

Fecha: 27 / 03 / 2023

Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la rotación del personal y clima organizacional

Autor del instrumento: Morelia Solange Small Sánchez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Rotación del personal y clima organizacional de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Huaraz, 2023”

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19

Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18		
Sumatoria parcial					123	38	
Sumatoria Total						161	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)						0.80	

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{161} \div \boxed{200} = \boxed{0.80}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Yesenia Margot Ávila alcalde

Maestría en Administración de negocios MBA

DNI 32974960

Anexo 5: Base de datos

ESCALA DE VALORACIÓN		Nunca		Casi nunca		A veces		Siempre																
		1		2		3		4																
ROTACION DE PERSONAL												CLIMA ORGANIZACIONAL												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3
2	3	3	4	5	3	4	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	2	4	1	1
4	3	1	3	3	5	2	3	5	2	5	5	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	5	2	1
5	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	2	2	5	5	2	5	2	4	1	2
6	2	3	3	2	5	2	3	5	4	5	5	1	1	2	1	1	3	3	2	5	3	5	2	2
7	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
8	4	4	5	5	5	3	2	3	3	5	5	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	5	3	2
9	5	3	5	5	5	4	1	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4
10	5	2	5	5	5	5	1	2	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
11	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3
12	3	3	4	5	3	4	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
13	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3
14	3	3	4	5	3	4	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
15	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	2	4	1	1
16	3	1	3	3	5	2	3	5	2	5	5	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	5	2	1
17	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	2	2	5	5	2	5	2	4	1	2
18	2	3	3	2	5	2	3	5	4	5	5	1	1	2	1	1	3	3	2	5	3	5	2	2
19	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
20	4	4	5	5	5	3	2	3	3	5	5	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	5	3	2
21	5	3	5	5	5	4	1	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4
22	5	2	5	5	5	5	1	2	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
23	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3
24	3	3	4	5	3	4	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
25	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	2	4	1	1

26	3	1	3	3	5	2	3	5	2	5	5	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	5	2	1
27	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	2	2	5	5	2	5	2	4	1	2
28	2	3	3	2	5	2	3	5	4	5	5	1	1	2	1	1	3	3	2	5	3	5	2	2
29	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
30	4	4	5	5	5	3	2	3	3	5	5	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	5	3	2
31	5	3	5	5	5	4	1	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4
32	5	2	5	5	5	5	1	2	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
33	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	2	2	5	5	2	5	2	4	1	2
34	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3
35	3	3	4	5	3	4	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
36	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	2	4	1	1
37	3	1	3	3	5	2	3	5	2	5	5	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	5	2	1
38	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	2	2	5	5	2	5	2	4	1	2
39	2	3	3	2	5	2	3	5	4	5	5	1	1	2	1	1	3	3	2	5	3	5	2	2
40	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
41	4	4	5	5	5	3	2	3	3	5	5	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	5	3	2
42	5	3	5	5	5	4	1	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4
43	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3
44	3	3	4	5	3	4	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
45	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	2	4	1	1
46	3	1	3	3	5	2	3	5	2	5	5	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	5	2	1
47	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	2	2	5	5	2	5	2	4	1	2
48	2	3	3	2	5	2	3	5	4	5	5	1	1	2	1	1	3	3	2	5	3	5	2	2
49	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
50	4	4	5	5	5	3	2	3	3	5	5	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	5	3	2
51	5	3	5	5	5	4	1	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4
52	5	2	5	5	5	5	1	2	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
53	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3
54	3	3	4	5	3	4	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
55	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	2	4	1	1
56	3	1	3	3	5	2	3	5	2	5	5	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	5	2	1

57	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	2	2	5	5	2	5	2	4	1	2
58	2	3	3	2	5	2	3	5	4	5	5	1	1	2	1	1	3	3	2	5	3	5	2	2
59	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
60	4	4	5	5	5	3	2	3	3	5	5	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	5	3	2
61	5	3	5	5	5	4	1	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4
62	5	2	5	5	5	5	1	2	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
63	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3
64	3	3	4	5	3	4	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
65	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	2	4	1	1
66	3	1	3	3	5	2	3	5	2	5	5	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	5	2	1
67	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	2	2	5	5	2	5	2	4	1	2
68	2	3	3	2	5	2	3	5	4	5	5	1	1	2	1	1	3	3	2	5	3	5	2	2
69	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
70	4	4	5	5	5	3	2	3	3	5	5	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	5	3	2
71	5	3	5	5	5	4	1	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4
72	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3
73	3	3	4	5	3	4	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
74	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	2	4	1	1
75	3	1	3	3	5	2	3	5	2	5	5	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	5	2	1
76	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	2	2	5	5	2	5	2	4	1	2
77	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3
78	3	3	4	5	3	4	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2
79	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	2	4	1	1
80	3	1	3	3	5	2	3	5	2	5	5	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	5	2	1
81	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	3	2	2	2	5	5	2	5	2	4	1	2
82	2	3	3	2	5	2	3	5	4	5	5	1	1	2	1	1	3	3	2	5	3	5	2	2
83	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
84	4	4	5	5	5	3	2	3	3	5	5	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	5	3	2
85	5	3	5	5	5	4	1	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4