



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“AMBIENTE LABORAL EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDAD
EDUCATIVA “LA INMACULADA”, UBICADA EN LA CIUDAD DE AMBATO,
PROVINCIA TUNGURAHUA, AÑO 2024”

AUTOR:

JHON FERNANDO CADENA QUISPE

DIRECTORA

Dra. Yonaiker del Mar Navas Montes

PARES ACADÉMICOS

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías

Ing. Jessica Ernestina Durán Delgado

SAN MIGUEL – ECUADOR

2024

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

AMBIENTE LABORAL EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA
UNIDAD EDUCATIVA “LA INMACULADA”, UBICADA EN LA
CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA TUNGURAHUA, AÑO 2024

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que han hecho posible la realización de este proyecto de investigación en la Universidad Estatal de Bolívar.

En primer lugar, mi gratitud infinita a mis asesores, la Dra. Yonaiker del Mar Navas Montes como nuestra directora de tesis y los pares académicos al Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías y la Mag. Jessica Ernestina Durán Delgado, por su invaluable guía, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo este proceso. Sus conocimientos y experiencia han sido fundamentales para la consecución de este trabajo.

Agradezco también a la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática y al Departamento de idiomas ingles por proporcionarme los recursos y el entorno adecuado para llevar a cabo esta investigación. Sin su apoyo, este proyecto no habría sido posible.

Quisiera reconocer a mis compañeros de estudio y amigos por su apoyo moral y por ser una fuente constante de inspiración y motivación. Sus palabras de aliento y colaboración han sido esenciales en los momentos de dificultad.

Un agradecimiento especial a mi familia, quienes han sido mi pilar durante todo este proceso. Gracias por su amor, comprensión y por creer en mí en todo momento.

Finalmente, agradezco a todas las personas e instituciones que, de una u otra forma, han contribuido al desarrollo de este proyecto. A todos ustedes, muchas gracias.

Con gratitud,

Jhon Fernando Cadena Quispe

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación con todo mi cariño y gratitud a aquellas personas que han sido fundamentales en mi vida y en mi desarrollo académico.

A mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y por inculcarme los valores de la perseverancia y el esfuerzo. Sus sacrificios y enseñanzas han sido la base sobre la cual he construido mis logros.

A mis hermanos, por ser mi fuente de alegría y por creer en mí incluso en los momentos de duda. Su compañerismo y apoyo han sido invaluableles.

A mis profesores y mentores de la Universidad Estatal de Bolívar, por su dedicación, paciencia y por compartir su vasto conocimiento. Gracias por inspirarme a alcanzar la excelencia y por guiarme a lo largo de este camino académico.

A mis amigos, por su comprensión, motivación y por estar a mi lado en cada paso del camino. Su amistad ha sido un pilar fundamental en mi vida.

Finalmente, dedico este trabajo a todos aquellos que, de una u otra forma, han contribuido a mi crecimiento personal y profesional. A todos ustedes, les debo un profundo agradecimiento.

Con gratitud y aprecio,

Jhon Fernando Cadena Quispe

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DEBOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Dra. "*Yonaiker del Mar Navas Montes*"; Ing. "*Jessica Ernestina Durán Delgado*" e Ing. "*Rafael Alejandro Sánchez Macías*"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Ambiente Laboral en la Rotación de Personal en la Unidad Educativa "LA INMACULADA" ubicada en la ciudad de Ambato, Provincia Tungurahua, año 2024", desarrollado por el señor *Cadena Quispe Jhon Fernando*.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, noviembre del 2024

Yonaiker del Mar
Navas Montes
Director

Jessica Ernestina
Durán Delgado

Par Académico

Rafael Alejandro
Sánchez Macías

Par Académico

CERTIFICACION DE DERECHOS DE AUTOR



**BIBLIOTECA
GENERAL**

DERECHOS DE AUTOR

Yo **Cadena Quispe Jhon Fernando** portador de la Cédula de Identidad No **0202651246** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"AMBIENTE LABORAL EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA", UBICADA EN LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA TUNGURAHUA, AÑO 2024"**, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGANICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Cadena Quispe Jhon Fernando', is written over a light blue circular stamp.

Cadena Quispe Jhon Fernando

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA.....	III
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO	IV
CERTIFICACION DE DERECHOS DE AUTOR.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN.....	2
ABSTRACT	3
CAPÍTULO I.....	4
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	4
1.1. Descripción del Problema.....	4
1.2. Formulación del Problema.....	7
1.3. Preguntas de Investigación	7
1.4. Justificación	7
1.5. Objetivos	8
1.5.1. Objetivo General:	9
1.5.2. Objetivos Específicos:.....	9
1.6. Variables	9
1.6.1. Variable Independiente:.....	9
1.6.2. Variable Dependiente:	9

1.6.3. Operacionalización de Variable.....	9
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes.....	24
2.2. Científico.....	26
2.2.1. Ambiente laboral.....	26
2.2.2. Rotación de personal.....	30
2.2.3. Retiro del personal.....	31
2.3. Conceptual.....	33
2.4. Legal.....	35
2.5. Georreferencial.....	37
CAPÍTULO III.....	38
METODOLOGÍA.....	38
3.1. Tipo de Investigación.....	38
3.1.1. Investigación descriptiva.....	38
3.2. Enfoque de la investigación.....	38
3.2.1. Enfoque cuantitativo.....	38
3.3. Métodos de Investigación.....	39
3.3.1. Método deductivo.....	39
3.3.2. Método inductivo.....	40
3.3.3. Método analítico.....	40
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	40
3.5. Universo, Población y Muestra.....	41
3.6. Procesamiento de la Información.....	41

CAPÍTULO IV.....	42
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42
4.1. Características demográficas de la muestra.....	42
4.2. Preguntas del cuestionario	44
CAPITULO V	85
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85
5.1 CONCLUSIONES	85
5.2 RECOMENDACIONES	86
BIBLIOGRÁFICA	87
ANEXOS.....	94
Anexo 1. Cronograma	94
Anexo 2. Presupuesto ejecutado	96
Anexo 3: Oficio de autorización para la aplicación del tema de investigación.	97
Anexo 4: instrumentó de recopilación de datos	98
Anexo 5: Evidencias de la aplicación de la encuesta a la figura.	99
Anexo 6 : Certificado de anti -plagio	102
Anexo 7: Anexo de Turnitin.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	10
Tabla 2. Características demográficas de la muestra	42
Tabla 3. Estructura organizacional.....	44
Tabla 4. Estructura jerárquica	45
Tabla 5: Funciones y responsabilidades.....	46
Tabla 6. Condiciones físicas.....	48
Tabla 7: Asignación de recursos	49
Tabla 8: Ambiente laboral.....	51
Tabla 9: Políticas y procedimientos	52
Tabla 10: Políticas institucionales.....	54
Tabla 11: Expresar sus opiniones.....	55
Tabla 12: Clima organizacional	57
Tabla 13: Buena relación de colaboración	58
Tabla 14: Ambiente inclusivo	60
Tabla 15: Valores de la institución.....	61
Tabla 16: Cultura organizacional	62
Tabla 17: Sentido de comunidad	64
Tabla 18: Evaluaciones de desempeño	65
Tabla 19: Oportunidad de ascender.....	66
Tabla 20: Desarrollo profesional.....	68
Tabla 21: Reconocido y valorado.....	69
Tabla 22: Ingresos remunerativos	70
Tabla 23: Institución se preocupa por sus colaboradores.....	72
Tabla 24: Ofrece suficientes incentivos	73
Tabla 25: Requiere mejoras.....	74
Tabla 26: Alta rotación de personal	76

Tabla 27 : Se retiraron de la organización de forma voluntaria 77

Tabla 28 : Colaboradores dejan la institución 78

Tabla 29: Causa más frecuente de rotación..... 80

Tabla 30: Rotación de personal afecta negativamente el desempeño 81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Rotación del personal 7

Figura 2: Georreferencia de la Unidad Educativa La Inmaculada. (Q927+P69 Unidad Educativa "La Inmaculada", 2024) 37

Figura 3: Estructura organizacional 44

Figura 4: Estructura Jerárquica 45

Figura 5: Funciones y responsabilidades 47

Figura 6: Condiciones físicas 48

Figura 7: Asignación de recursos 50

Figura 8: Ambiente laboral 51

Figura 9: Políticas y procedimientos 53

Figura 10: Políticas institucionales 54

Figura 11: Expresar sus opiniones 56

Figura 12: Clima organizacional 57

Figura 13: Buena relación de colaboración 59

Figura 14: Ambiente inclusivo 60

Figura 15: Valores de la institución 61

Figura 16: Cultura organizacional 63

Figura 17: Sentido de comunidad 64

Figura 18: Evaluaciones de desempeño 65

Figura 19: Oportunidad de ascender 67

Figura 20: Desarrollo profesional 68

Figura 21: Reconocido y valorado	69
Figura 22: Ingresos remunerativos.....	71
Figura 23: Institución se preocupa por sus colaboradores	72
Figura 24: Ofrece suficientes incentivos.....	73
Figura 25: Requiere mejoras	75
Figura 26: Alta rotación de personal.....	76
Figura 27: Se retiraron de la organización de forma voluntaria	77
Figura 28: Colaboradores dejan la institución	79
Figura 29: Causa más frecuente de rotación.....	80
Figura 30: Rotación de personal afecta negativamente el desempeño	82

INTRODUCCIÓN

En la Unidad Educativa “La Inmaculada”, ubicada en la ciudad de Ambato, en la provincia de Tungurahua, el clima laboral juega un papel decisivo en la rotación de los empleados, especialmente en el año 2024. La movilidad del talento es esencial. Sin embargo, un ambiente laboral deficiente puede aumentar la rotación de empleados, lo que afecta la estabilidad y el desempeño de la organización. Factores como la comunicación, el reconocimiento, el apoyo de la dirección y las oportunidades de desarrollo profesional son factores determinantes en la percepción que los empleados tienen de su entorno laboral. En La Inmaculada, la rotación de personal afecta no sólo la continuidad del proceso educativo, sino también la moral y el compromiso de docentes y administrativos. Evaluar y mejorar el clima laboral es crucial para crear una cultura organizacional que promueva la satisfacción y lealtad de los empleados, asegurando así la calidad de la educación y el logro de las metas institucionales.

Actualmente, en la Unidad Educativa “La Inmaculada” se enfrenta a importantes retos relacionados con el clima laboral y su impacto en la rotación de empleados. La ciudad de Ambato en la provincia de Tungurahua es conocida por su vitalidad económica y educativa, creando una competencia constante para atraer y retener trabajadores calificados. En este caso, el factor principal son las condiciones laborales en la institución. Factores como la carga de trabajo, el equilibrio entre la vida personal y laboral, las oportunidades de formación continua y una gestión eficaz tienen un impacto directo en la satisfacción de los empleados. Un entorno laboral que carece de estos aspectos puede provocar una alta rotación de empleados, lo que a su vez afecta la cohesión del equipo y la calidad del aprendizaje. Para 2024, se hará evidente la necesidad de implementar estrategias de mejora para fomentar un ambiente de trabajo saludable y atractivo que no solo retenga a los empleados existentes, sino que también atraiga nuevos talentos comprometidos con la misión educativa de la institución.

RESUMEN

Entre el clima laboral y la rotación de empleados en la Unidad Educativa “La Inmaculada” ubicada en Ambato, provincia de Tungurahua en el año 2024. Cómo otros factores afectan el ambiente de trabajo, en condiciones de competencia cada vez más feroz por el talento docente, mejorar el entorno laboral es esencial para garantizar la calidad de la enseñanza y la estabilidad organizacional, este trabajo propone un análisis para crear un ambiente de trabajo positivo que promueva la retención de empleados y atraiga nuevos talentos dedicados a los objetivos educativos de La Inmaculada. El estudio destaca la importancia de un enfoque integral, que incluya la mejora de la cultura, la comunicación y la visibilidad organizacional, para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Palabras clave: Ambiente laboral, carga de trabajo, condiciones de trabajo, rotación de personal.

ABSTRACT

In this work, we investigate the relationship between the work environment and employee turnover in the “La Inmaculada” Educational Unit located in Ambato, province of Tungurahua in the year 2024. How other factors affect the work environment, under conditions of competition each time fiercer for teaching talent, improving the work environment is essential to guarantee the quality of teaching and organizational stability, this work proposes an analysis to create a positive work environment that promotes employee retention and attracts new talents dedicated to the educational objectives of La Inmaculada. The study highlights the importance of a comprehensive approach, including improving organizational culture, communication and visibility, to foster a healthy and productive work environment.

Keywords: Work environment, workload, working conditions, staff turnover.

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1.Descripción del Problema

A nivel mundial las empresas están comprometidas con el éxito ya que se encuentran en constante cambio para un mercado competitivo.

Según lo menciona Belduma, Toapanta, González, y Burneo (2023). En la actualidad las organizaciones se encuentran en constante cambio y crecimiento, por ello requieren del personal adecuado para continuar con sus operaciones. Por causa de este crecimiento, es posible que se dé la rotación de personal en las organizaciones, pero cuando se desconocen las causas que incentivan la alta rotación del personal en cualquiera de sus niveles jerárquicos, las organizaciones pierden el control de la misma y perjudican sus actividades.

Según Prieto, Espejo, Urista, y Virginia, (2016) menciona que: La cultura organizacional son las personas y el entorno físico en el que se lleva a cabo el trabajo diario. Esto afecta la satisfacción individual, lo que a su vez afecta la productividad, lo que a su vez afecta los resultados deseados en la organización. Está relacionado con el “saber hacer “de la gestión, cómo se comportan las personas, cómo trabajan y con quién interactúan, cómo interactúan con la empresa, las máquinas que utilizan y qué hacen todos.

Uno de los problemas que afectan a las organizaciones en todo el mundo es la inestabilidad de la fuerza laboral y la rotación constante de empleados, lo que significa que capacitar a sus empleados, con el fin de desarrollar habilidades. y empleados talentosos. Dar a los equipos el conocimiento y las ventajas que los diferencian del mercado y la competencia (Rodríguez P., 2020).

A nivel Nacional el ambiente laboral en las unidades educativas juega un papel crucial en la rotación de personal. La calidad del ambiente laboral no solo afecta la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también impacta directamente en la estabilidad y el desempeño del personal educativo.

Según Robbins y Judge (2023), el ambiente laboral incluye todos los factores físicos y psicológicos que influyen en la experiencia de trabajo de un individuo. Un entorno positivo, caracterizado por un apoyo adecuado, reconocimiento y condiciones laborales justas, se asocia con una mayor satisfacción y menor rotación del personal. En lo educativo, esto significa que los docentes que perciben un ambiente laboral favorable son más propensos a permanecer en sus puestos y contribuir de manera efectiva al desarrollo académico de los estudiantes. En contraste, un ambiente laboral negativo puede inducir estrés, desmotivación y desinterés, factores que contribuyen significativamente a la rotación de personal. Esto se alinea con la investigación de Herzberg (2020), quien sostiene que la insatisfacción laboral puede ser un resultado directo de la falta de condiciones adecuadas de trabajo y la falta de reconocimiento. En las unidades educativas, la falta de recursos, apoyo administrativo y oportunidades de desarrollo profesional puede llevar a una alta rotación de personal.

Por otro lado, el estudio de Gallup (2019) destaca que la relación entre supervisores y empleados es fundamental para el compromiso laboral. En las escuelas, la calidad del liderazgo y la gestión administrativa afecta directamente la percepción del ambiente laboral por parte de los docentes. Un liderazgo efectivo, que fomente la comunicación abierta y el reconocimiento de logros, puede reducir significativamente la rotación de personal, la investigación de Tett, Jackson y Rothstein (2021) sugiere que la congruencia entre las expectativas del trabajador y la realidad del entorno laboral es un factor determinante en la decisión de permanecer o abandonar un puesto. La implementación de prácticas que fomenten un entorno de trabajo saludable y el reconocimiento de los esfuerzos de los empleados pueden mejorar significativamente la estabilidad del personal y, por ende, la calidad educativa ofrecida (Arnaldo, 2021).

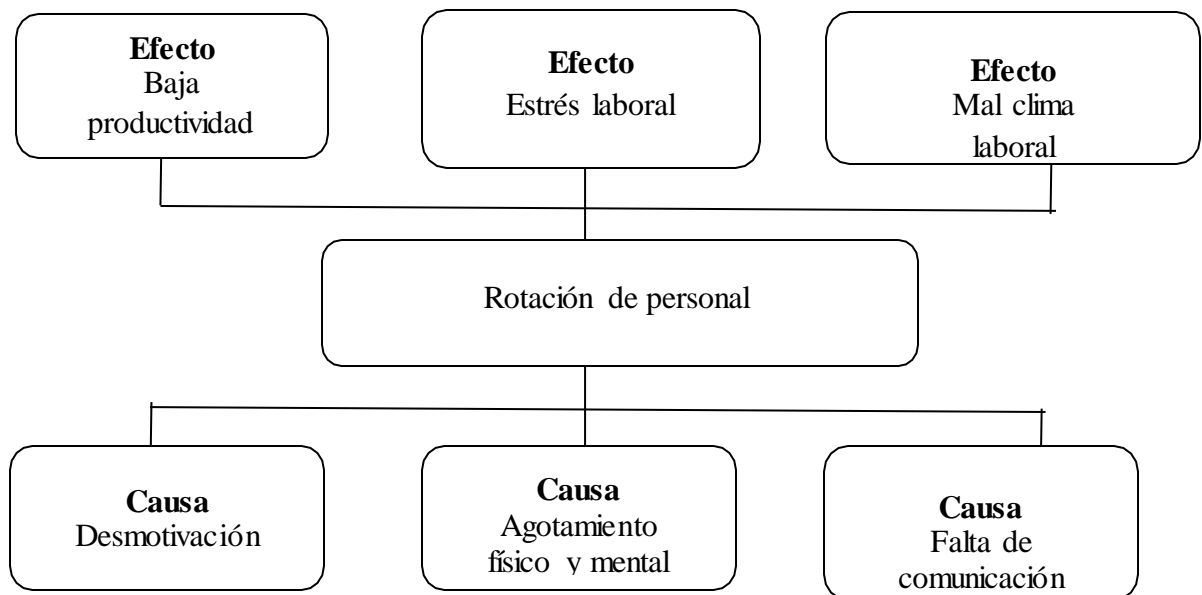
La rotación del personal docente en la Unidad Educativa “La Inmaculada” es caótica y desorganizada. Los cambios de docentes son constantes y repentinos, lo que genera inestabilidad en el proceso educativo de los estudiantes. La falta de continuidad en las clases afecta negativamente el rendimiento académico de los alumnos y dificulta su aprendizaje.

Además, la falta de planificación en la rotación del personal docente provoca que los nuevos profesores no tengan un adecuado proceso de adaptación a la institución y a los alumnos, lo que afecta la calidad de la enseñanza López, (2024).

La falta de apoyo y capacitación para los docentes también contribuye a que la rotación del personal sea un problema constante en la Unidad Educativa La Inmaculada. La rotación del personal docente en esta institución es un problema que afecta negativamente la calidad educativa y el ambiente de aprendizaje de los estudiantes. Se requiere una mejor planificación y seguimiento por parte de la dirección de la institución para garantizar una estabilidad en el equipo docente y en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A nivel institucional la problemática de la rotación de personal en la Unidad Educativa La Inmaculada presenta sus causas como la disminución de la motivación laboral, el cansancio físico y mental, la falta de comunicación, etc. La reducción de la motivación en el trabajo debido a la falta de reconocimiento y oportunidades de crecimiento conduce a una baja productividad y afecta negativamente para los docentes de la institución. El agotamiento es el resultado de largas horas de trabajo y altos niveles de estrés, lo que puede provocar ausentismo, alterar el flujo de trabajo y demasiado agotamiento para los docentes. Además, la falta de comunicación efectiva en la empresa provocó un mal ambiente de trabajo, un aumento de los conflictos y una baja moral de los mismos.

Figura 1: Rotación del personal



1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación que existe entre ambiente laboral en la rotación de personal en la Unidad Educativa “La Inmaculada”?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cómo fundamentar teóricamente el ambiente laboral en la rotación del personal en la Unidad Educativa “La Inmaculada”?

¿Qué factores influyen entre ambiente laboral y rotación de personal en la Unidad Educativa “La Inmaculada”?

¿Cuál es la situación actual del ambiente laboral en la rotación de personal en la Unidad Educativa “La Inmaculada”, ubicada en la ciudad de Ambato?

1.4. Justificación

Se pretende estudiar la relación que existe entre ambiente laboral y rotación de personal en la Unidad Educativa antes mencionado (Robles, Napán, & Tejedo, 2021).

La importancia del desarrollo del trabajo de investigación tiene la finalidad de determinar uno de los principales problemas como lo es la rotación de personal a la vez investigar las raíces del problema e implementar posibles soluciones. A la vez se puede mencionar que se busca investigar este tema porque va a permitir conocer como es el ambiente laboral en la institución y también determinar si está afectando directamente la calidad de trabajo de los colaboradores ya que también la rotación de personal conlleva costos directos e indirectos para la institución educativa. Los costos directos incluyen la contratación y capacitación de nuevos empleados, mientras que los costos indirectos pueden incluir la disminución de la productividad y la interrupción del proceso educativo. Se pretende realizar esta investigación para identificar posibles aspectos negativos que este afectando al desempeño de los colaboradores ya que un ambiente de trabajo positivo puede mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados. Es por ello que se puede mencionar que la rotación excesiva, por otro lado, puede conducir a una falta de continuidad, desorganización y una disminución en el rendimiento del personal afectando a la imagen de la institución educativa.

Un ambiente laboral positivo, que fomente el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el reconocimiento, tiende a disminuir la rotación de personal, ayudando a la productividad de los colaboradores y a disminuir el ausentismo. Por otro lado, un ambiente negativo puede aumentar el descontento y la probabilidad de que los empleados busquen oportunidades en otras organizaciones (Trujillo, 2021).

Dentro de esta investigación los beneficiarios serán directamente a los empleados actuales al mejorar su satisfacción, bienestar emocional y rendimiento laboral, además los beneficiarios llegarán a ser el personal docente y administrativo llegando de esa manera a causar un impacto positivamente en la calidad de la educación y el bienestar general de los estudiantes.

1.5.Objetivos

1.5.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre el ambiente laboral y la rotación de personal en la Unidad Educativa “La Inmaculada.”

1.5.2. Objetivos Específicos:

- ✓ *Fundamentar de manera teórica el ambiente laboral en la rotación de personal en la Unidad Educativa “La Inmaculada.”*
- ✓ *Explicar la situación actual del ambiente laboral en la rotación de personal en la Unidad Educativa “La Inmaculada”, ubicada en la ciudad de Ambato.*
- ✓ *Identificar los factores que influyen en el ambiente laboral en la rotación de personal en la Unidad Educativa “La Inmaculada”*

1.6. Variables

1.6.1. Variable Independiente:

Ambiente laboral

1.6.2. Variable Dependiente:

Rotación de personal

1.6.3. Operacionalización de Variable

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
Ambiente laboral	Ambiente de trabajo o ambiente laboral, según Forehand, G.A., y Von Haller, G. (1964) es “un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente permanentes en el tiempo y afectan el comportamiento de las personas en la organización”	Condiciones físicas, sociales y psicológicas presentes en el lugar de trabajo, las cuales influyen en el desempeño, satisfacción y bienestar de los empleados. Esto incluye aspectos como la infraestructura, ergonomía, clima organizacional, relaciones interpersonales, políticas de la empresa, cultura organizacional y cualquier otro factor que pueda afectar la	Estructura organizacional	<p>¿Tiene usted conocimiento de la estructura organizacional de la institución (organigrama)?</p> <p>¿Está familiarizado/a con la estructura jerárquica de la institución (dirección, subdirección, coordinaciones, etc.)?</p> <p>¿Está al tanto de las funciones y responsabilidades de los diferentes departamentos y áreas de la institución?</p> <p>¿Sabe usted a quién debe dirigirse en caso de tener una inquietud o problema relacionado con su área de trabajo?</p> <p>¿Tiene usted conocimiento y acceso a</p>	Encuesta	Cuestionario

		manera en que los empleados perciben y responden a su entorno laboral.		los documentos normativos de la institución?		
			Condiciones laborales	<p>¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (aulas, oficinas, instalaciones) son adecuadas?</p> <p>¿La asignación de recursos, materiales, herramientas y equipos son proporcionados de manera equitativa para realizar su trabajo?</p> <p>¿Considera que el ambiente laboral en la institución es seguro y saludable?</p> <p>¿Recibe el apoyo necesario por parte de la administración para desempeñar sus funciones de manera efectiva?</p> <p>¿Usted considera que la</p>		

				institución le brinda estabilidad laboral?		
			Políticas institucionales	<p>¿Está usted familiarizado/a con las políticas y procedimientos de la institución relacionados con su puesto de trabajo?</p> <p>¿Conoce sobre las políticas institucionales de selección y contratación del personal?</p> <p>¿Considera que las políticas disciplinarias de la institución son claras y justas?</p> <p>¿Cree que las políticas de igualdad y no discriminación de la institución son efectivas y se aplican correctamente?</p> <p>¿Siente que tiene la oportunidad de expresar sus opiniones y</p>		

				sugerencias sobre las políticas de la institución?		
			Clima organizacional	<p>¿Considera que el clima organizacional general en la institución permite un adecuado desempeño de sus tareas?</p> <p>¿Siente que existe una buena relación de colaboración y apoyo entre los colegas?</p> <p>¿Cree usted que la carga laboral en la institución representa un desafío continuo?</p> <p>¿Considera que la comunicación en la institución es fluida y oportuna en todos los niveles?</p> <p>¿Siente que la institución fomenta un ambiente inclusivo y de respeto hacia todas las personas?</p>		

			<p>Cultura organizacional</p> <p>¿Conoce usted la misión y visión de la institución? ¿Cree que los valores de la institución están claramente reflejados en las prácticas diarias? ¿Está de acuerdo usted con los objetivos institucionales? ¿Considera que la cultura organizacional del colegio promueve un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal? ¿Considera que en la institución hay un sentido de comunidad y pertenencia entre los colaboradores?</p>		
			<p>Desarrollo profesional</p> <p>¿En la institución existen oportunidades de desarrollo profesional? ¿Usted ha recibido capacitación regular por</p>		

				<p>parte de la institución para mejorar sus habilidades y conocimientos en su área de trabajo?</p> <p>¿Considera que las evaluaciones de desempeño en la institución son justas y útiles para su desarrollo profesional?</p> <p>¿Los colaboradores tienen oportunidad de ascender de puestos y conjuntamente con ello un aumento de sueldo?</p> <p>¿La institución ha cubierto sus expectativas en su desarrollo profesional?</p>		
			Satisfacción laboral	<p>¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado por la administración de la institución?</p> <p>¿Considera que sus</p>		

				<p>ingresos remunerativos son adecuados?</p> <p>¿Considera usted que la institución se preocupa por sus colaboradores?</p> <p>¿Ha recibido alguna clase de apoyo o incentivo por parte de la institución?</p> <p>¿Usted está interesado/a y comprometido/a con sus labores en la institución?</p> <p>¿Considera que la institución ofrece suficientes incentivos para retener a los colaboradores valiosos?</p> <p>¿Considera que la institución requiere mejoras en su ambiente laboral?</p>		
Rotación de personal	La rotación de personal es la renuncia por parte de un colaborador a la organización a la cual pertenece o el despido de un colaborador	Proporción de empleados que dejan una organización (rotación voluntaria) o son remplazados	Percepción de la rotación de personal	<p>¿Ha notado una alta rotación de personal en la institución en los últimos dos años?</p> <p>¿Usted considera que la</p>	Encuesta	Cuestionario

	<p>por parte de la organización. Esta rotación se puede medir determinando la cantidad de personas que se retiran o dejan de trabajar para la organización. (Rodríguez, 2020).</p>	<p>por nuevos empleados (rotación involuntaria) sin tomar en cuenta los que se retiran de forma inevitable como jubilados y fallecidos.</p>		<p>mayor parte de ex colaboradores se retiraron de la organización de forma voluntaria?</p> <p>¿Cuáles cree que son las principales razones por las que los colaboradores dejan la institución?</p> <p>¿En su experiencia en la institución cual es la causa más frecuente de rotación de personal en la institución?</p> <p>¿Cree que la rotación de personal afecta negativamente el desempeño y la moral de los colaboradores?</p>		
			<p>Insatisfacción laboral</p>	<p>¿Qué medidas de insatisfacción laboral para reducir la rotación de personal en la institución?</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Cuestionario</p>

				<p>¿Cómo describiría la insatisfacción laboral en su equipo o departamento?</p> <p>¿Qué tan importante considera que es la retroalimentación de los empleados para mejorar la satisfacción del personal?</p> <p>¿Existen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización?</p> <p>¿Qué tipo de programas de bienestar laboral están disponibles para los empleados para mejorar la satisfacción?</p>		
			Excesiva carga de trabajo	<p>¿se ve afectado su rendimiento por la sobrecarga de información de los empleados?</p>		

				<p>¿Cómo se podría evitar la sobrecarga laboral?</p> <p>¿Cómo se fomenta el desarrollo de habilidades para reducir la sobre carga laboral dentro de la institución?</p> <p>¿Cómo se asegura la transparencia en la toma de decisiones por parte de la dirección en las encomendaciones de las actividades?</p>		
			Falta de flexibilidad	<p>¿Qué políticas de trabajo flexible existen en la organización para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal?</p> <p>¿Qué programas de bienestar físico y mental se ofrecen a los empleados?</p> <p>¿Cómo se mide el impacto de las iniciativas</p>		

				<p>de bienestar en la satisfacción y productividad de los empleados?</p> <p>¿Qué apoyo se brinda a los empleados para manejar el estrés relacionado con el trabajo?</p> <p>¿De qué manera la organización fomenta un entorno que respete el tiempo personal y las responsabilidades fuera del trabajo?</p>		
			Reconocimientos	<p>¿Qué tipo de programas de reconocimiento existen para destacar el trabajo y los logros de los empleados?</p> <p>¿Con qué frecuencia se llevan a cabo evaluaciones de desempeño que afectan las recompensas y</p>		

				<p>reconocimientos?</p> <p>¿Cómo se asegura la equidad y la transparencia en el sistema de reconocimientos de la organización?</p> <p>¿Qué impacto tienen el reconocimiento en la satisfacción y motivación de los empleados?</p> <p>¿De qué manera se involucra a los empleados en el diseño y mejora de los programas de reconocimiento?</p>		
			Falta de motivación	<p>¿Cuáles son los principales factores que influyen en la motivación de los docentes?</p> <p>¿Qué estrategias utiliza la institución para aumentar la motivación de sus docentes?</p>		

				<p>¿Cómo se relaciona la falta de motivación con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución?</p> <p>¿De qué manera afecta la motivación en la institución la efectividad de sus programas de retención de empleados?</p> <p>¿Cómo afecta la falta de motivación a los docentes en la institución?</p>		
			<p>Falta de oportunidades de desarrollo</p>	<p>¿Le ofrecen oportunidades de desarrollo profesional?</p> <p>¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la organización para proporcionar oportunidades de desarrollo profesional a sus empleados?</p> <p>¿Cómo afecta la falta de desarrollo profesional al</p>		

				<p>compromiso y motivación de los empleados dentro de la organización?</p> <p>¿Qué medidas se están considerando para mejorar las oportunidades de formación y crecimiento profesional para el personal?</p> <p>¿De qué manera influye la percepción de estancamiento profesional en la decisión de los empleados de buscar otras oportunidades laborales?</p>		
--	--	--	--	--	--	--

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado “Entorno regional para la operación de call center en el distrito de Jaunagusti y su relación con la rotación de personal en 2018”, en la que su objetivo general es crear una conexión entre el clima laboral y la rotación de personal en los departamentos operativos del distrito de Agustí. Novo call center, 2018 cuyo método utilizado es cuantitativo, ya que la muestra se aplicará a la población total en el área total de operación durante toda la encuesta. Utilizaremos dos variables, ambiente de trabajo y rotación de empleados, en todo el proceso operativo. Dada la profundidad de este estudio no experimental, los resultados revelarán problemas de rotación laboral en todas las empresas, nacionales e internacionales. A través de él, los fenómenos estudiados ocurren en el medio natural y luego son analizados. Se concluye que, si la estructura organizacional tiene un nivel de relación con la rotación de personal y que se proporciona un nivel significativo de estructura organizacional de la empresa, mejorará correlativamente el compromiso de los empleados (Trelles, 2019).

Con la información antes mencionada la investigación confirma que un entorno de trabajo positivo es crucial para reducir la rotación de personal y aumentar el compromiso de los empleados en los call centers del distrito de Jaunagusti. Esta conexión sugiere que las empresas deben enfocarse en mejorar sus estructuras organizacionales para retener talento y mejorar el desempeño general de sus operaciones.

En el trabajo de investigación titulado “Relación entre rotación de personal y clima laboral de los empleados en empresas minoristas, Lima, 2019” donde el objetivo general es determinar la relación entre rotación de empleados y clima laboral de los

empleados en empresas minoristas de Lima; donde se aplicó el método estudio, es de carácter mixto, correspondiendo al tipo descriptivo y transversal, ya que estos instrumentos se utilizan para describir cuantitativamente las variables de clima organizacional y satisfacción laboral durante su uso. lo cual se concluyó que con la prueba no paramétrica de Spearman. Este resultado demuestra la validez de la hipótesis principal del estudio y también confirma que cuanto mejor es el ambiente de trabajo, menor es la tasa de rotación de empleados. Cuanto más satisfecha esté una persona con las condiciones favorables y los beneficios laborales, más probabilidades tendrá de abandonar la empresa. /Esperamos reducir las salidas voluntarias o involuntarias (Westfalia, 2020).

La conclusión del estudio, basada en la prueba no paramétrica de Spearman, validó la hipótesis principal: cuanto mejor es el ambiente de trabajo, menor es la tasa de rotación de empleados. Además, se confirmó que una mayor satisfacción con las condiciones y beneficios laborales reduce la probabilidad de que los empleados abandonen la empresa, ya sea de manera voluntaria o involuntaria, mejorando el clima laboral es esencial para disminuir la rotación de personal en las instituciones educativas y éstas investigaciones ayudaran a una mejor comprensión de la información recolectada para realizar nuestra investigación.

En el presente trabajo de investigación titulado “El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021”, en donde el objetivo general es: Determinar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa de transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021, se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional, también otra metodología que se utilizo fue de diseño no experimental y de corte transversal, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, tipo aplicada se concluyó que, la hipótesis general del estudio, se puede señalar que existe correlación entre el clima laboral y la tasa de rotación de la Empresa de Transporte JONYFSA SAC Distrito Trujillo en el año 2021, donde la prueba estadística de Spearman Rho

muestra una buena correlación directa con la misma.

Basada en la prueba estadística de Spearman Rho, confirmó la hipótesis general: existe una buena correlación directa entre el clima laboral y la tasa de rotación del personal en la empresa de Transportes JONYFSA SAC en Trujillo en el año 2021. Esto significa que mejoras en el clima laboral están asociadas con una menor rotación de personal, un ambiente laboral positivo es crucial para reducir la rotación de los docentes en su lugar de trabajo.

2.2.Científico

2.2.1. Ambiente laboral

Según lo menciona De León, (2014) “La importancia del clima laboral radica en que se brinde un medio ambiente laboral saludable y armonioso, de lo contrario los empleados de una Organización solo trabajarán para percibir un sueldo y no para brindarle rentabilidad a la organización.”

La importancia del clima laboral radica en crear un entorno donde los empleados no solo trabajen por un salario, sino que se sientan motivados a contribuir al éxito y la rentabilidad de la organización. Un ambiente de trabajo positivo es una inversión que genera beneficios a largo plazo tanto para los empleados como para la empresa.

Según Alvarado, Rosero, & Sánchez, (2020). La privacidad que se tenga en un ambiente laboral también influye en el desarrollo de las funciones, ya que la falta de privacidad genera distracción y perturbación, impidiendo la concentración y rendimiento del trabajador, y por tanto su productividad; es por ello que la mayoría de los empleados prefieren tener cierto nivel de privacidad, de tal forma que suele relacionarse con un alto optimismo y satisfacción. Es necesario corregir el ambiente laboral y a la vez se debe conocer efectivamente la realidad en la empresa.

Garantizar un nivel adecuado de privacidad en el entorno laboral es esencial para mantener la concentración, mejorar el rendimiento y aumentar la satisfacción de los

empleados, lo que finalmente se traduce en una mayor productividad y un mejor clima laboral.

Según Gonzales, (2017), la rotación voluntaria ocurre cuando un empleado decide terminar su relación con la empresa por motivos personales o profesionales. Esta decisión puede tomarse porque el empleado ha encontrado un mejor trabajo, quiere cambiar de carrera o quiere dedicar más tiempo a su familia o su carrera. La decisión puede estar relacionada con el sentimiento del empleado de que el trabajo actual no es satisfactorio, puede estar relacionada con malas condiciones laborales, bajos salarios, pocos beneficios y una mala relación con el jefe, etc.

Carga de trabajo

Según Nuñez, (2018) en su investigación, la carga de trabajo en cualquier organización es un factor importante que afecta directamente la productividad y el bienestar de los empleados. Para evaluar adecuadamente esta carga, se deben tener en cuenta varios indicadores clave: desde el número y la complejidad de las tareas asignadas hasta el equilibrio entre la vida personal y laboral. Además, es importante medir los niveles de estrés laboral, la productividad y los resultados resultantes, y la satisfacción laboral general. Los recursos adecuados, el apoyo eficaz y la gestión independiente del trabajo son aspectos importantes para gestionar eficazmente esta carga, fomentar un entorno laboral en el que los empleados puedan realizar tareas de forma eficaz y mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y las responsabilidades personales.

Estructura organizacional

Está directamente relacionado con los objetivos estratégicos de la empresa, es decir, las acciones a realizar por la empresa deben estar coordinadas y suficientemente organizadas en todos sus procesos. La estructura organizacional se entiende como un plan con el cual la organización define y especifica las actividades en la empresa, el cual puede ser utilizado para el desarrollo de la organización y estructurado de diferentes maneras según las necesidades de la empresa organizadora. Es esencial para

la coordinación, definición de actividades, desarrollo y adaptabilidad de una empresa, asegurando que todas las acciones estén alineadas con los objetivos estratégicos.

Factores de la estructura organizativa

Dentro de este contexto se pueden mencionar varios factores que forman parte de la estructura organizativa entre las cuales se puede considerar las siguientes:

- ✓ **Complejidad:** Aquí Los miembros de una organización pueden clasificarse comprende mediante la diferenciación horizontal, vertical y espacial, en donde mediante esta grafica se puede establecer el puesto en cada una de las unidades de la empresa.
- ✓ **Cadena de mando:** Es un modelo de comunicación creado por una empresa que muestra cómo el procesamiento de la información y las revisiones de desempeño, la cadena de mando cambia en función de diversos factores como la cultura organizacional. Por ejemplo, la ubicación y el tamaño del negocio.
- ✓ **Departamentalización:** Estos procesos implican agrupar trabajos en trabajos individuales que tienen similitudes lógicas con otros trabajos.
- ✓ **Jerarquía de mando:** La jerarquía de mando se refiere a la relación que existe en la gestión de control, es decir, la relación entre los diferentes niveles de gestión de una empresa.
- ✓ **Formalización:** se refiere a la estandarización de procesos dentro de la organización, así como a la estandarización de políticas internas y cumplimiento legal.
- ✓ **Centralización:** Según como se encuentre la organización se puede aplicar la centralización o la descentralización esta actividad es de gran importancia ya que se puede generar una autonomía o dependencia.

Condiciones de trabajo

Para, Paul Krugman (2018) Se refiere a la unidad y al entorno organizacional en el que los empleados realizan sus tareas. Esto incluye aspectos como la seguridad en el lugar de trabajo, la ergonomía, las condiciones ambientales como la iluminación y la ventilación, la disponibilidad de herramientas y equipos adecuados, y la limpieza y mantenimiento del lugar de trabajo. Mejorar las condiciones laborales no sólo contribuye a la salud y seguridad de los empleados, sino que también aumenta la productividad y la satisfacción laboral. 2. Flexibilidad laboral

Según, Paul Krugman (2018) La capacidad de los empleados y las organizaciones para ajustar los horarios de trabajo, las ubicaciones y la forma en que se realizan las tareas. La flexibilidad en el lugar de trabajo puede incluir horarios flexibles como trabajar a tiempo parcial o en horas comprimidas, opciones de teletrabajo o teletrabajo y la posibilidad de cambiar de día laboral. Estas prácticas ayudan a equilibrar la vida laboral y personal de los empleados, mejoran la satisfacción laboral y pueden mejorar la retención de talentos.

Transparencia y Comunicación:

Según, Paul Krugman (2018) La transparencia se refiere a la apertura y claridad de las decisiones, políticas y procesos dentro de una organización. Esto incluye compartir información relevante de una manera clara y comprensible para todos los empleados. La comunicación eficaz, por otro lado, es la capacidad de transmitir mensajes de manera clara y comprensible en todos los niveles y departamentos de la organización. Estos dos conceptos son esenciales para crear un ambiente de trabajo colaborativo, reducir malentendidos y conflictos, además de aumentar la moral de los empleados y la confianza en la empresa.

Motivación

Según Alvarado, Rosero, & Sánchez, (2020) en su investigación lo mencionan como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos para alcanzar las metas

organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

2.2.2. Rotación de personal

La rotación de personal, también conocida como fluctuación laboral, es un proceso en el que un trabajador deja su puesto y este debe ser ocupado por otro trabajador. Se considera rotación de personal cualquier salida, entrada o cambio de puesto de un empleado.

Según Narváez, QuestionPro (2018). La rotación es una medida que las empresas deben examinar con mucho cuidado, ya que puede reflejar los altos costos de la rotación y la contratación de empleados, así como el potencial de un ambiente de trabajo hostil, el índice de rotación se expresa como un porcentaje entre el ingreso y la salida de la organización y el número promedio de empleados en un período de tiempo determinado.

De la misma manera se pueden mencionar algunas causas de la rotación de personal como son las siguientes:

- ✓ *Cómo se procesan los pagos.*
- ✓ *Gestión de los servicios prestados por la empresa.*
- ✓ *Oportunidades de crecimiento profesional en la organización.*
- ✓ *Ambiente de trabajo e infraestructura.*
- ✓ *Desarrollar relaciones entre los empleados.*
- ✓ *Forma de empleo del empleado.*
- ✓ *Diferencias profesionales y personales entre empleados y directivos.*
- ✓ *Clima organizacional y valores de la empresa.*
- ✓ *Formación inadecuada de los nuevos empleados.*

Determinantes de la rotación del personal

Según Castillo, (2019) considera algunas determinantes de la relación de personal como son las siguientes:

Factores organizacionales:

- ✓ *Obstáculos para el desarrollo personal y profesional de los empleados.*
- ✓ *Desacuerdos sobre la ubicación de las instalaciones de la empresa.*
- ✓ *Sentirse inseguro sobre el puesto que ocupa.*

Factores de trabajo:

- ✓ *Falta de interés en actividades y funciones.*
- ✓ *No satisfecho con el salario*
- ✓ *Insatisfacción con el sistema salarial, aumento salarial, ascensos, etc.*
- ✓ *Insatisfecho con el trabajo.*
- ✓ *Conflictos con compañeros o superiores.*
- ✓ *Falta de independencia en el desempeño de las tareas asignadas.*

Factores competitivos:

- ✓ *Otras empresas ofrecen mejores salarios.*
- ✓ *Proporcionar nuevas oportunidades laborales que proporcionen una mayor satisfacción más allá del salario. razones personales*
- ✓ *Los trabajadores no están interesados en continuar con su trabajo.*
- ✓ *A los trabajadores no les gusta estimar los costos de oportunidad.*

2.2.3. Retiro del personal

La jubilación es un cambio en los conocimientos previos de una persona tan completo y profundo que le afecta a lo largo de su vida. Cambia tu situación financiera, tu tiempo libre, tus relaciones con familiares y amigos, tu entorno social y más.

Es una actividad que se organiza fuera del lugar de trabajo habitual para los empleados de una empresa. El objetivo es ofrecer un ambiente diferente y relajado que permita a los empleados desconectar del trabajo diario y reflexionar sobre su desempeño y los objetivos empresariales.

Indicadores Retiro voluntario. Los empleados toman estas acciones por motivos

personales, avance profesional y/o nuevas oportunidades laborales. Esto incluye la ruptura del contrato de trabajo celebrado por ambas partes.

Retiro involuntario Según Rodríguez, (2020). Surgen cuando la organización decide terminar todas las relaciones contractuales con los empleados debido a factores económicos, reestructuración organizacional o mala conducta de los empleados.

Reclutamiento de personal

Según García., (2022). “Los empleados toman estas acciones por motivos personales, avance profesional y nuevas oportunidades laborales. Esto incluye la ruptura del contrato de trabajo celebrado por ambas partes.”

Selección del personal

Según García., (2022). El reclutamiento es la selección de candidatos ideales para puestos vacantes en una organización en función de sus habilidades, inteligencia y logros, así como de su personalidad mediante pruebas. Este proceso se basa en la información que usted ha enfocado en el puesto que desea cubrir para obtener resultados más precisos.

La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo. En otras palabras, la selección de personal incluye el proceso de entrevistar a los candidatos, la selección de personal es un proceso sumamente importante. La contratación de un buen personal aumentará el desempeño de la organización. Por el contrario, si hay una mala contratación, entonces el trabajo se verá afectado. Por lo tanto, el costo para reemplazar ese mal recurso será alto (Cortes, 2023).

2.3. Conceptual

- ✓ **Clima laboral:** *El ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, que influye en la satisfacción y productividad de los empleados (Quintanilla-Ayala y otros, 2022).*
- ✓ **Comunicación organizacional:** *Intercambio de información dentro de la empresa para mantener a los empleados informados y comprometidos (Stracuzzi & Pacheco, 2022).*
- ✓ **Liderazgo:** *Habilidad de dirigir y motivar a un equipo, influyendo en la moral y la retención de empleados (Westfalia, 2020).*
- ✓ **Desarrollo profesional:** *Oportunidades para el crecimiento y avance en habilidades, afectando la retención del personal (Salas Perea, 2018).*
- ✓ **Equilibrio de trabajo:** *Gestión eficiente del tiempo laboral y personal para mejorar la satisfacción y reducir la rotación (Díaz, 2020).*
- ✓ **Reconocimiento:** *Expresar aprecio por el trabajo de los empleados, vinculado a la satisfacción laboral y retención (Salas Perea, 2018).*
- ✓ **Políticas de Recursos Humanos:** *Normas y prácticas que afectan las relaciones laborales y la permanencia del personal (De Reyna y Bardales, 2020).*
- ✓ **Beneficios laborales:** *Compensaciones adicionales que influyen en la satisfacción y retención de empleados (Quintanilla-Ayala y otros, 2022).*
- ✓ **Capacitación y desarrollo:** *Proceso para mejorar habilidades y conocimientos, relacionado con la retención de empleados (Quintanilla-Ayala y otros, 2022).*
- ✓ **Ambiente físico:** *Condiciones del entorno de trabajo que afectan la comodidad y salud de los empleados (De Reyna & Bardales, 2020).*
- ✓ **Flexibilidad:** *Opciones para adaptar horarios y condiciones laborales,*

impactando en la retención del personal (García I. 2022).

- ✓ **Feedback:** *Retroalimentación constante para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral (De Reyna y Bardales, 2020).*
- ✓ **Compensación:** *Salario y beneficios financieros que afectan la retención y satisfacción de los empleados (De Reyna y Bardales, 2020).*
- ✓ **Políticas de conciliación:** *Medidas para equilibrar responsabilidades laborales y personales, vinculadas a la rotación de personal.*
- ✓ **Motivación:** *Estímulos internos y externos que afectan el compromiso y permanencia en el trabajo (Quintanilla-Ayala y otros, 2022).*
- ✓ **Diversidad e inclusión:** *Fomento de la igualdad y respeto, relacionado con la satisfacción y retención de empleados (De Reyna y Bardales, 2020).*
- ✓ **Desafíos laborales:** *Tareas estimulantes que afectan la motivación y permanencia de los trabajadores (De Reyna y Bardales, 2020).*
- ✓ **Salud ocupacional:** *Medidas para garantizar el bienestar físico y mental de los empleados (Díaz, 2020).*
- ✓ **Gestión del desempeño:** *Evaluación y mejora continua de las habilidades y resultados, vinculados con la rotación de personal (Quintanilla-Ayala y otros, 2022).*
- ✓ **Políticas de conciencia ambiental:** *Prácticas sostenibles en el trabajo que pueden influir en la satisfacción y retención del personal (Westfalia, 2020)*

2.4.Legal

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. Si existiera duda sobre el alcance de cualquier ley, reglamento o disposición contractual sobre condiciones de trabajo, dichas disposiciones se aplicarán de la forma más favorable al trabajador.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 42.- Obligaciones del empleador

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite certificados relativos a su trabajo.

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores.

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

d) Observar buena conducta durante el trabajo, Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta.

2.5. Georreferencial

Figura 2: Georreferencia de la Unidad Educativa La Inmaculada. (Q927+P69 Unidad Educativa "La Inmaculada", 2024)



CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1. Investigación descriptiva

Según Muguira, (2018). Este tipo de investigación se centra más en el “que” en lugar del “por qué” del sujeto de investigación, es decir, como su nombre lo indica se encarga de describir la naturaleza de un segmento demográfico.

Este método de investigación permite analizar las tendencias en la rotación de personal a lo largo del tiempo también se logrará identificar patrones o cambios en la rotación puede ayudar a comprender mejor cómo ciertos aspectos del ambiente laboral y pueden afectar la retención del personal.

La aplicación de este método de investigación descriptiva en la institución educativa La Inmaculada permite analizar y comprender las tendencias de la facturación a lo largo del tiempo. Esto no sólo ayudará a identificar patrones y factores contextuales que influyen en la retención de docentes, sino que también ayudará a desarrollar estrategias efectivas para mejorar el entorno laboral. Promover la transparencia y la comunicación abierta dentro de la comunidad educativa es esencial para fortalecer el trabajo en equipo y la satisfacción de los empleados, ayudando a mejorar la estabilidad y la calidad de la educación.

3.2. Enfoque de la investigación

3.2.1. Enfoque cuantitativo

La investigación cuantitativa (Guevara y otros, 2020) es una investigación que recopila y analiza datos cuantitativos sobre variables y estudia propiedades y fenómenos cuantitativos.

A través del cuantitativo (Guevara y otros, 2020) permite medir de manera objetiva diversas variables relacionadas con el ambiente laboral y la rotación de personal, como la satisfacción laboral, el nivel de estrés, la carga de trabajo, entre otros. Estos datos cuantitativos ofrecen una visión más precisa y concreta de los factores que pueden estar contribuyendo a la rotación de personal en la Unidad Educativa.

La investigación cuantitativa es esencial en entornos como La Inmaculada porque proporciona una forma objetiva de medir variables clave como la satisfacción laboral, el estrés y la carga de trabajo. Estos datos cuantitativos proporcionan una comprensión precisa de los factores que influyen en la rotación de empleados en las instituciones educativas. Esto no solo facilita la identificación de áreas de mejora en su entorno de trabajo, sino que también le permite tomar decisiones informadas que crean un entorno más saludable y productivo para todos los empleados.

3.3.Métodos de Investigación

3.3.1. Método deductivo

Según Daniel(2020) al momento de realizar la investigación se aplicará el método deductivo durante se realiza la interpretación de lo observado y de los resultados arrojados tras el estudio del tema ya planteado a través de este método permitirá identificar factores generales que afectan el ambiente laboral y como la cultura organizacional.

El enfoque deductivo es fundamental para identificar los factores generales que influyen en el clima laboral y la cultura organizacional en instituciones como La Inmaculada. Este enfoque explica observaciones específicas de una teoría general y proporciona un marco claro para analizar y mejorar la política organizacional, la gestión y otros aspectos de la cultura. Su implementación puede incrementar la cohesión y el bienestar de la comunidad educativa y contribuir al logro de metas institucionales de largo plazo.

3.3.2. Método inductivo

Para los autores Rodríguez y Pérez,(2020) se lo aplicara mediante la observación directa dentro de las funciones diarias de los colaboradores a partir de estos patrones o tendencias, se pueden extraer conclusiones o teorías generales que son válidas en todas las situaciones similares. Al aplicar este método inductivo permitirá analizar situaciones específicas en el ambiente laboral de la Unidad Educativa “La Inmaculada” a la vez se pueden identificar aspectos negativos que pueden estar afectando el ambiente de trabajo.

El enfoque inductivo se basa en la observación directa de las actividades diarias de los colaboradores para identificar patrones y tendencias. Este enfoque nos permite extraer información que se aplicará a la Unidad Educativa “La Inmaculada”. Su uso puede ayudar a identificar factores negativos específicos que afectan el ambiente de trabajo, facilitando así la implementación de mejoras específicas que contribuyan a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

3.3.3. Método analítico

Según Rodríguez y Pérez, (2020) se aplicará a la investigación de la siguiente manera al descomponer un todo en sus elementos básicos y llegar a lo específico, además en la investigación se plantea para entender fenómenos al describir y medir relaciones causales entre ellos. A través del método analítico va a permitir analizar detalladamente los factores laborales, relaciones interpersonales, valores internos y otros factores que podrían causar la rotación de personal.

Los métodos analíticos implican descomponer un fenómeno en sus elementos básicos para poder comprenderlo en detalle y explorar relaciones causales. En la institución La Inmaculada, este enfoque se utilizará para analizar factores como el clima laboral, las relaciones interpersonales y los valores internos que influyen en la rotación de empleados.

3.4.Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Dentro del trabajo de investigación se utilizará fuentes primarias por el hecho de que

se realizará encuestas y entrevistas así también se trabajará con fuentes secundarias debido a que la información será obtenida a través de diferentes sitios web y artículos científicos.

3.5.Universo, Población y Muestra

Para el presente proyecto es importante mencionar que no será necesario la utilización y aplicación de la fórmula de la muestra por el hecho de que la población a estudiarse es de 40 personas que forman parte de la Unidad Educativa “La Inmaculada”.

3.6.Procesamiento de la Información

En el proyecto de investigación para el procesamiento de los datos de la encuesta que serán aplicadas en la Unidad Educativa “La Inmaculada”, ubicada en la ciudad de Ambato, provincia Tungurahua, se realizará la tabulación en Excel.

Mientras que para el procesamiento de los datos de la entrevista se utilizará un análisis de contenidos.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Características demográficas de la muestra

Tabla 2. Características demográficas de la muestra

Variables	Total, n=40
Edad, mediana (DE) años	40,1(±8,360)
(min-máx.)	(25-55)
Sexo, n (%)	
Hombres	14(35,0%)
Mujeres	26(65,0%)
Años de servicio, n (%)	
<1 año	1(2,5%)
1 a 3 años	10(25,0%)
4 a 6 años	8(20,0%)
7 a 10 años	9(22,5%)
>10 años	12(30,0%)
Puesto de trabajo, n (%)	
Docentes	40(100,0%)
Tiempo de dedicación, n (%)	
Parcial	1(2,5%)
Medio Tiempo	34(85%)
Completo	5(12,5%)
Jornada laboral, n (%)	
Matutina	40(100,0%)
Nº de horas laborales a la semana, mediana (DE) horas	38,15(±3,68)
(min-máx.)	(28-40)

Nota: (DE: desviación estándar)

Análisis e interpretación

Del total de la muestra correspondiente a 40 (100,0%) docentes de la Unidad Educativa la Inmaculada, la edad media fue de 40,1 ($\pm 8,360$) años con rangos mínimos de 25 años y máximos de 55 años. De estos (35,0%) fueron hombres y (65,0%) mujeres. Con respecto a los años de servicio (2,5%) trabaja en la institución menos de un año, (25,0%) entre 1 y 3 años, (20,0%) entre 4 y 6 años, (22,5%) entre 7 y 10 años y (30,0%) más de 10 años. De acuerdo al tiempo de dedicación (2,5%) refiere estar contratado tiempo parcial en la institución, (85%) medio tiempo y (12,5%) tiempo completo. La jornada laboral para todos los docentes es matutina. Y las horas laborales semanales que dedican los docentes a la institución son en promedio ($\pm 3,68$) con rangos mínimos de 28 horas y máximos de 40 horas, las personas encuestadas fueron 40 las cuales la edad mínima fue de 25 años y la edad máxima de 55 años mismos que son 14 mujeres y 26 hombres que conforma la Unidad Educativa La Inmaculada.

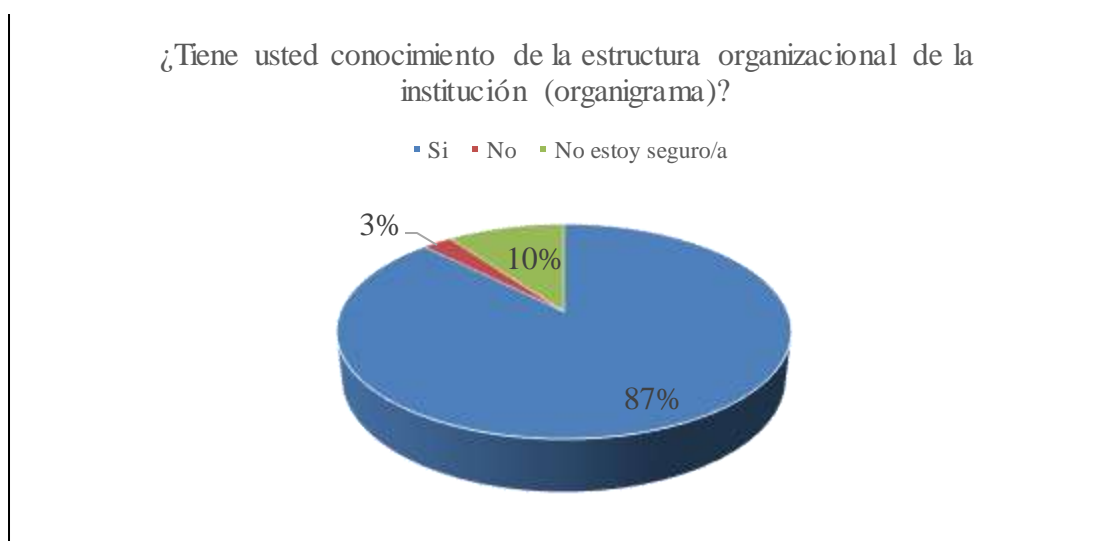
4.2.Preguntas del cuestionario

P1: ¿Tiene usted conocimiento de la estructura organizacional de la institución (organigrama)?

Tabla 3. Estructura organizacional

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	87
No	1	3
No estoy seguro/a	4	10
Total	40	100

Figura 3: Estructura organizacional



Análisis e interpretación

Los resultados reflejan que el 87% de la muestra, equivalente a 35 individuos, tiene conocimiento sobre la estructura organizacional de la institución, mientras que solo un 3% (1 persona) indica no conocerla y un 10% (4 personas) expresa inseguridad al respecto. Este conocimiento es fundamental para el funcionamiento y la efectividad

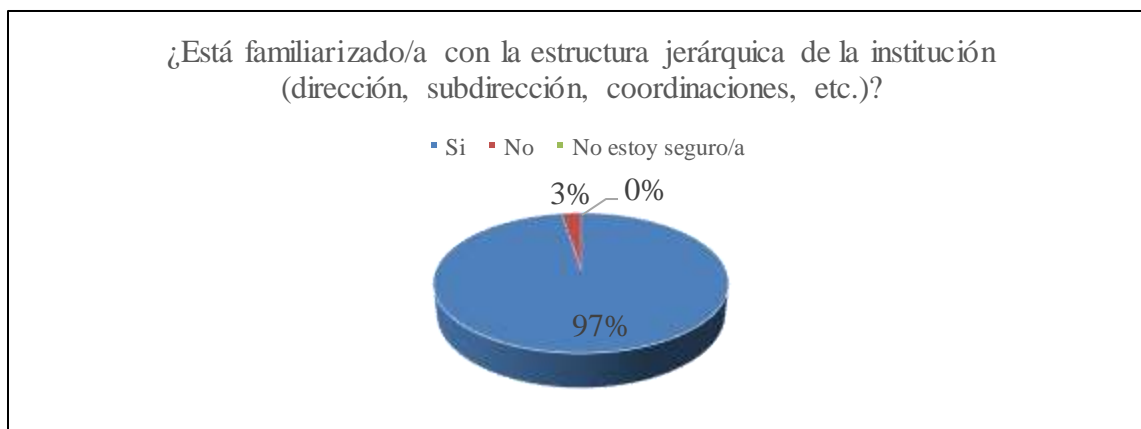
organizacional, ya que una clara comprensión de la estructura permite una mejor comunicación y colaboración entre los miembros. Como lo señala (Ramón, 2023), "la interpretación y reinterpretación que sigue su evolución históricamente" es crucial para el consenso en el contexto organizacional (Román, 2023).

P2. ¿Está familiarizado/a con la estructura jerárquica de la institución (dirección, subdirección, coordinaciones, etc.)?

Tabla 4. Estructura jerárquica

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	97
No	1	3
No estoy seguro/a	0	0
Total	40	100

Figura 4: Estructura Jerárquica



Análisis e interpretación

Los resultados revelan que el 97% de los docentes están familiarizados con la

estructura jerárquica de la institución, mientras que solo un 3% indica lo contrario. Esto indica que la gran mayoría de los docentes, están familiarizados con la estructura jerárquica de la institución, mostrando un alto nivel de conocimiento y comprensión de cómo se organiza y opera la institución. Esto sugiere que los procedimientos, canales de comunicación y responsabilidades dentro de la institución son bien conocidos entre el cuerpo docente. Así se confirma lo mencionado por Murillo et al, (2021), sobre que “la estructura organizativa evidencia el diseño formal de roles que permite integrar las funciones, responsabilidades, flujos de trabajo y líneas de autoridad, en función de los objetivos establecidos por una organización” (Murillo, García & González, 2019).

P3. ¿Está al tanto de las funciones y responsabilidades de los diferentes departamentos y áreas de la institución?

Tabla 5: *Funciones y responsabilidades*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95
No	0	0
No estoy seguro/a	2	5
Total	40	100

Figura 5: Funciones y responsabilidades



Análisis e interpretación

Según los resultados de la encuesta realizada a los docentes, la gran mayoría (95%) afirma conocer las funciones y responsabilidades de los diferentes departamentos y áreas de la institución educativa. Sin embargo, un pequeño porcentaje (5%) indica desconocer estas funciones y responsabilidades. Estos datos sugieren que, en general, los docentes están bien informados sobre sus propios roles y los de otras áreas, lo cual es fundamental para una coordinación efectiva y un trabajo colaborativo dentro de la institución. Esta comprensión no solo mejora la comunicación, sino que también potencia el rendimiento general del equipo educativo, facilitando un entorno de aprendizaje más cohesivo (Jordán, Alemán & Camacho, 2020).

P4. ¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (aulas, oficinas, instalaciones) son adecuadas?

Tabla 6. Condiciones físicas

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	82
No	3	8
No estoy seguro/a	4	10
Total	40	100

Figura 6: Condiciones físicas



Análisis e interpretación

El análisis de la encuesta sobre las condiciones físicas del lugar de trabajo de los docentes revela que 33 docentes, lo que representa el 82% de la muestra, consideran adecuadas las condiciones físicas de la institución. Por otro lado, 3 docentes, que representan el 8%, opinan que no son adecuadas, mientras que 4 docentes, que

representan el 10%, no están seguros. En general, las instalaciones cumplen con las expectativas y necesidades de la mayoría del cuerpo docente, lo que es positivo para el ambiente laboral y la satisfacción del personal, pero existe un pequeño porcentaje que no lo está o no tiene una opinión clara, lo cual podría abordarse con medidas específicas para mejorar las instalaciones o la comunicación interna. Lo que es resaltado por Trillo y Questa (2023), donde menciona que la percepción positiva de las condiciones físicas del entorno laboral, influye en la satisfacción de los colaboradores.

P5. ¿La asignación de recursos, materiales, herramientas y equipos son proporcionados de manera equitativa para realizar su trabajo?

Tabla 7: *Asignación de recursos*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	35	88
No	2	5
No estoy seguro/a	3	8
Total	40	100

Figura 7: Asignación de recursos



Análisis e interpretación

Los resultados reflejan una abrumadora mayoría de los docentes (88%) considera que la asignación de recursos, materiales, herramientas y equipos es equitativa, lo que indica un alto nivel de satisfacción con la distribución de estos elementos esenciales para su trabajo. Esta percepción positiva sugiere que la institución ha implementado eficientemente políticas y procedimientos para asegurar una distribución justa y adecuada de los recursos necesarios. Sin embargo, hay un pequeño porcentaje (5%) de docentes que considera que la asignación no es equitativa. Además, un 8% de los docentes no está seguro sobre la equidad en la asignación de recursos. Esta incertidumbre podría reflejar una falta de información o transparencia en el proceso de distribución de recursos. Mejorar la comunicación y proporcionar más claridad sobre cómo se asignan los recursos podría ayudar a reducir esta incertidumbre y aumentar la confianza en la equidad del sistema (Robinson & Judge, 2019).

P6. ¿Considera que el ambiente laboral en la institución es seguro y saludable?

Tabla 8: Ambiente laboral

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	58
No	6	15
No estoy seguro/a	11	28
Total	40	100

Figura 8: Ambiente laboral



Análisis e interpretación

Las percepciones sobre la seguridad y salud del ambiente laboral muestran que el

58% de los docentes cree que las condiciones son adecuadas, lo que indica una mayoría satisfecha con el entorno de trabajo. Sin embargo, un 15% de los docentes considera que el ambiente no es seguro ni saludable, lo que sugiere la existencia de problemas concretos que deben ser abordados para garantizar un entorno laboral óptimo. Además, el 28% de los docentes no está seguro, lo que refleja una falta de claridad o comunicación sobre las condiciones laborales. Para mejorar la situación, es esencial resolver las preocupaciones existentes y aumentar la transparencia sobre las medidas de seguridad y salud (Trillo y Questa, 2023).

P7. ¿Está usted familiarizado/a con las políticas y procedimientos de la institución relacionados con su puesto de trabajo?

Tabla 9: *Políticas y procedimientos*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95
No	1	3
No estoy seguro/a	1	3
Total	40	100

Figura 9: Políticas y procedimientos



Análisis e interpretación

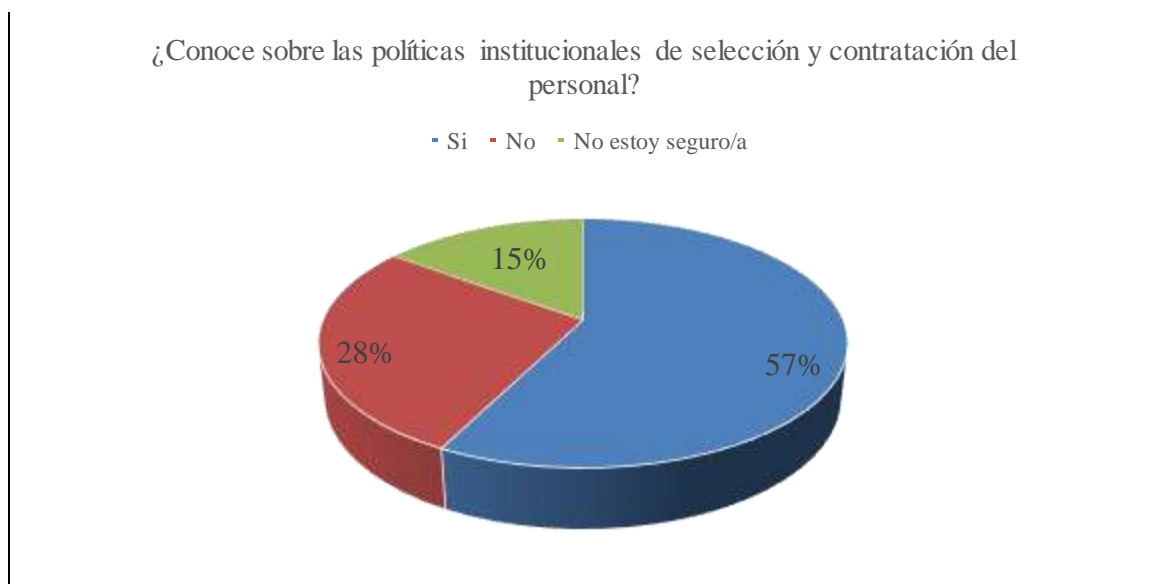
El 95% de los docentes están familiarizados con las políticas y procedimientos institucionales relacionados con su puesto de trabajo, lo que indica un alto nivel de conocimiento y comprensión de las normativas vigentes. Esta amplia familiaridad sugiere que la institución ha hecho un esfuerzo efectivo en la comunicación de sus políticas. No obstante, un 3% de los docentes indica que no está familiarizado, y otro 3% no está seguro, lo que puede señalar áreas específicas donde la comunicación o la capacitación podrían mejorarse. Para garantizar una implementación uniforme de las políticas, es crucial abordar estas dudas y proporcionar información adicional a los pocos docentes restantes (Jara, 2017).

P8. ¿Conoce sobre las políticas institucionales de selección y contratación del personal?

Tabla 10: *Políticas institucionales*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	58
No	11	28
No estoy seguro/a	6	15
Total	40	100

Figura 10: *Políticas institucionales*



Análisis e interpretación

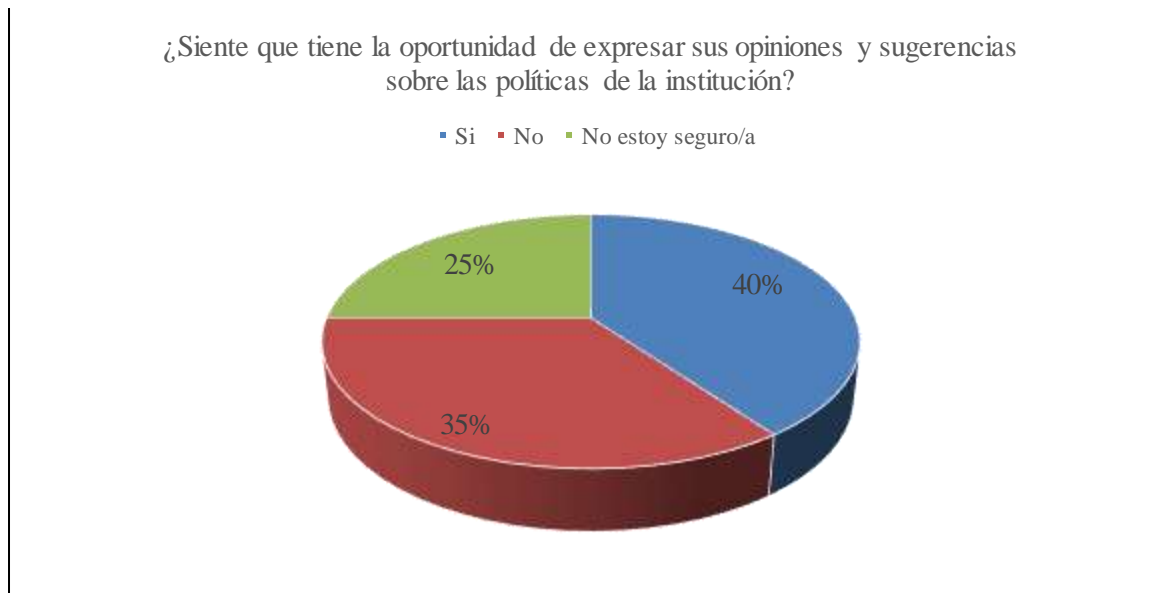
El 58% de los docentes conoce las políticas institucionales de selección y contratación del personal, lo que indica un conocimiento aceptable pero no universal. Un 28% de los docentes no está informado sobre estas políticas, lo que podría señalar deficiencias en la comunicación o en el acceso a esta información clave. Además, el 15% que no está seguro sugiere una falta de claridad o comprensión sobre el proceso, lo que podría ser resultado de información insuficiente o ambigua. Para mejorar la transparencia y la confianza en los procedimientos institucionales, es crucial fortalecer la comunicación y asegurar que todos los docentes tengan acceso a información clara y precisa sobre estos procesos (Jara, 2017).

P9. ¿Siente que tiene la oportunidad de expresar sus opiniones y sugerencias sobre las políticas de la institución?

Tabla 11: *Expresar sus opiniones*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	40
No	14	35
No estoy seguro/a	10	25
Total	40	100

Figura 11: *Expresar sus opiniones*



Análisis e interpretación

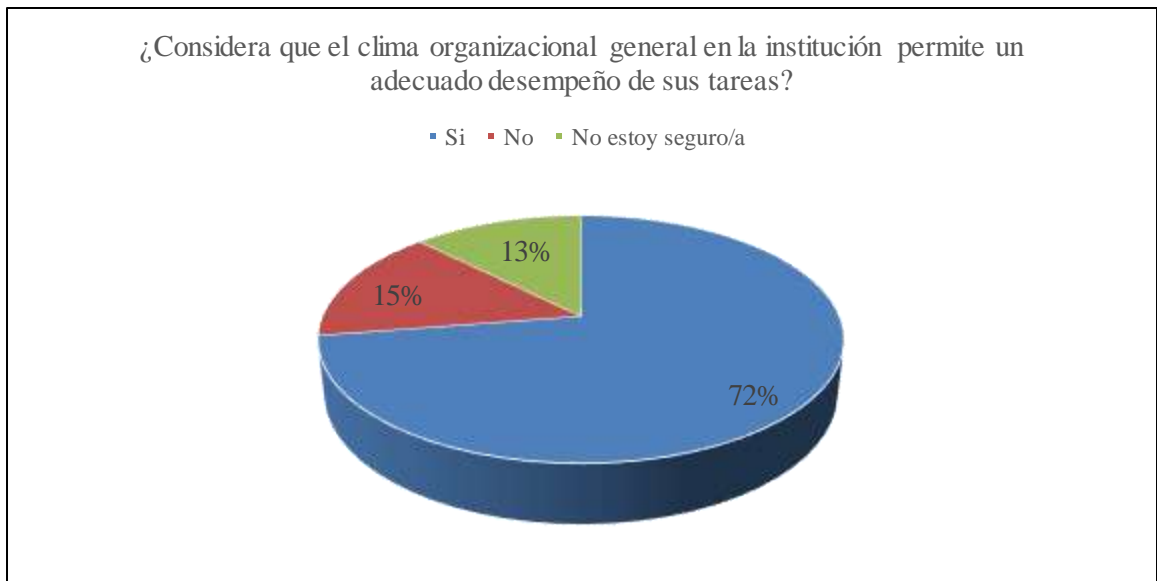
El 40% de los docentes siente que tiene la oportunidad de expresar sus opiniones y sugerencias sobre las políticas institucionales, lo que indica una percepción positiva pero minoritaria sobre la participación en la toma de decisiones. Sin embargo, el 35% de los docentes indica que no tiene esta oportunidad, reflejando una preocupación significativa sobre la falta de canales efectivos para la retroalimentación. Además, el 25% que no está seguro sugiere una falta de claridad sobre los mecanismos de participación disponibles. Para mejorar el compromiso y la satisfacción, la institución debería fortalecer los canales de comunicación y asegurar que todos los docentes se sientan escuchados y valorados (Trillo y Questa, 2023).

P10. ¿Considera que el clima organizacional general en la institución permite un adecuado desempeño de sus tareas?

Tabla 12: *Clima organizacional*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	73
No	6	15
No estoy seguro/a	5	13
Total	40	100

Figura 12: *Clima organizacional*



Análisis e interpretación

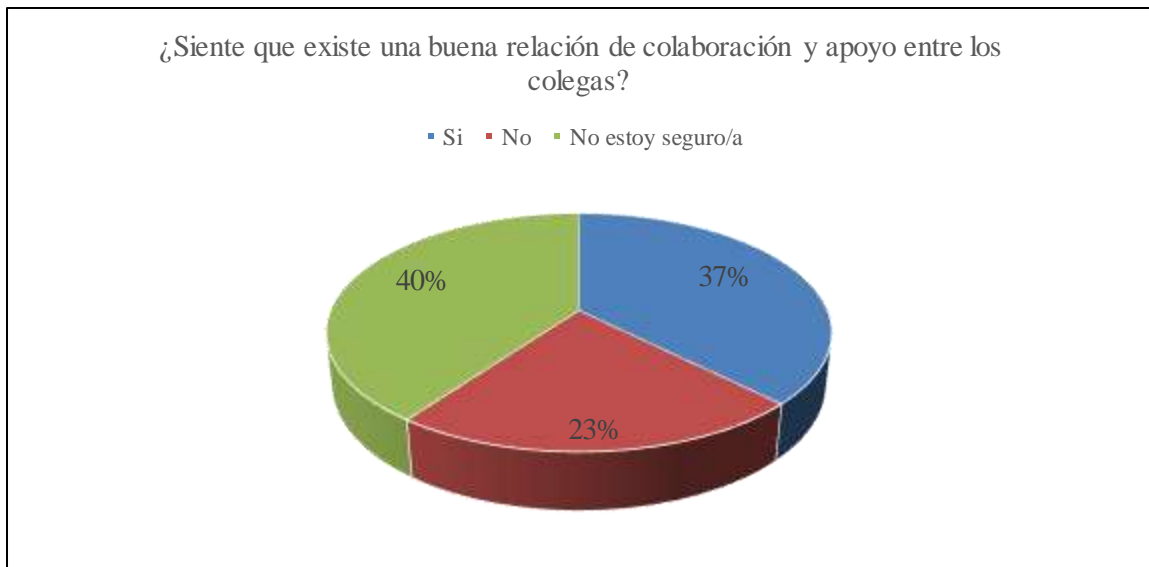
El 73% de los docentes considera que el clima organizacional en la institución facilita un desempeño adecuado de sus tareas, lo que indica una percepción general positiva sobre el ambiente laboral y su impacto en la productividad. Sin embargo, un 15% opina que el clima no permite un desempeño adecuado, lo que sugiere la existencia de problemas que podrían estar afectando negativamente su eficacia. Además, el 13% que no está seguro refleja una falta de claridad o experiencias mixtas en relación con el ambiente de trabajo. Para optimizar el desempeño general, es fundamental abordar las preocupaciones identificadas y clarificar el clima organizacional para todos los docentes (Vilcanqui, 2022).

P11. ¿Siente que existe una buena relación de colaboración y apoyo entre los colegas?

Tabla 13: Buena relación de colaboración

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	38
No	9	23
No estoy seguro/a	16	40
Total	40	100

Figura 13: Buena relación de colaboración



Análisis e interpretación

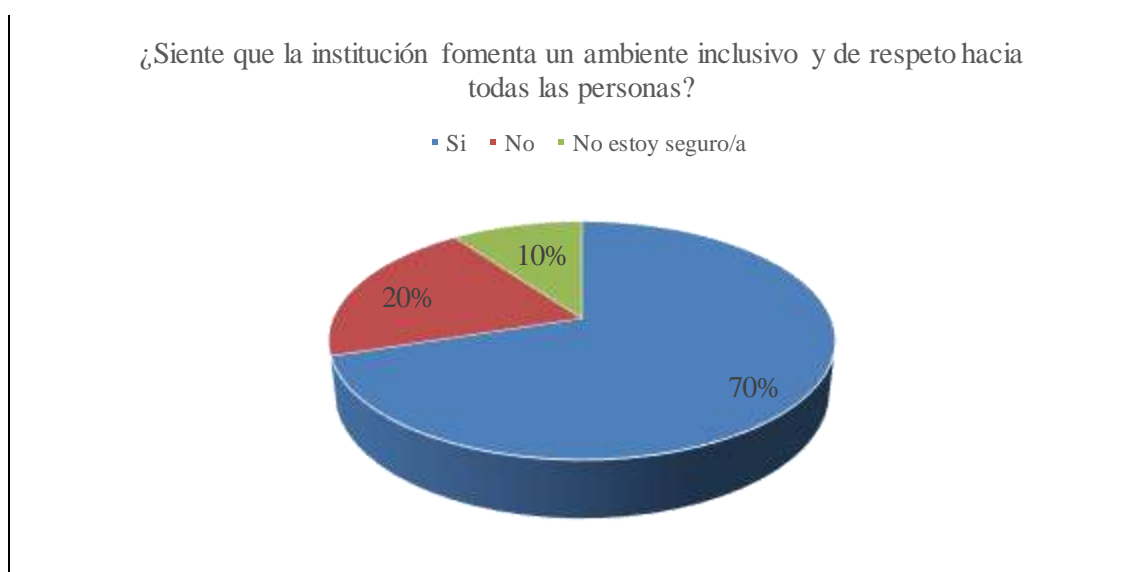
El 38% de los docentes percibe una buena relación de colaboración y apoyo entre colegas, sugiriendo una base positiva de trabajo en equipo. Sin embargo, un 23% indica que no existe tal relación, lo que podría reflejar tensiones o falta de cohesión entre el personal. Además, el 40% que no está seguro indica una percepción ambigua o una falta de visibilidad en la dinámica de colaboración. Para mejorar el ambiente de trabajo, es crucial abordar las áreas de conflicto y promover iniciativas que refuercen la colaboración y el apoyo entre colegas, clarificando y fortaleciendo las relaciones dentro del equipo docente (Vilcanqui, 2022).

P12. ¿Siente que la institución fomenta un ambiente inclusivo y de respeto hacia todas las personas?

Tabla 14: Ambiente inclusivo

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	70
No	8	20
No estoy seguro/a	4	10
Total	40	100

Figura 14: Ambiente inclusivo



Análisis e interpretación

El 70% de los docentes siente que la institución fomenta un ambiente inclusivo y de respeto, lo que indica una percepción mayoritaria positiva respecto a la cultura institucional. Este respaldo sugiere que la mayoría considera que se valoran y respetan las diferencias individuales dentro del entorno laboral. Sin embargo, un 20% opina que no se promueve un ambiente inclusivo, lo que podría señalar problemas o áreas específicas de mejora en las prácticas inclusivas. Además, el 10% que no está seguro

refleja una falta de claridad o experiencia inconsistente en torno a la inclusión y el respeto. Para fortalecer el ambiente inclusivo, es vital abordar las preocupaciones y aumentar la transparencia sobre las políticas de respeto e inclusión (Vilcanqui, 2022).

P13. ¿Cree que los valores de la institución están claramente reflejados en las prácticas diarias?

Tabla 15: *Valores de la institución*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	60
No	8	20
No estoy seguro/a	8	20
Total	40	100

Figura 15: *Valores de la institución*



Análisis e interpretación

En la percepción de los docentes sobre la alineación de los valores institucionales en las prácticas diarias revela una visión mayoritariamente positiva. Un 60% cree que los valores se reflejan claramente en el día a día, lo que sugiere una sólida integración de estos principios en las prácticas educativas. Sin embargo, un 20% no está de acuerdo, indicando posibles áreas de discrepancia o falta de cohesión. Otro 20% se muestra incierto, lo que puede reflejar ambigüedad o falta de claridad en la comunicación de los valores. Este resultado destaca la necesidad de reforzar y comunicar mejor los valores institucionales (Vilcanqui, 2022).

P14. ¿Considera que la cultura organizacional del colegio promueve un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal?

Tabla 16: *Cultura organizacional*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	45
No	8	20
No estoy seguro/a	14	35
Total	40	100

Figura 16: Cultura organizacional



Análisis e interpretación

Los resultados muestran una percepción variada sobre el equilibrio entre trabajo y vida personal en el colegio. Un 45% de los docentes consideran que la cultura organizacional promueve un equilibrio adecuado, lo que indica una apreciación positiva hacia las políticas de la institución. Sin embargo, un 20% siente que no se está logrando este equilibrio, sugiriendo posibles áreas de mejora. Un 35% se muestra incierto, lo que podría reflejar falta de claridad en las políticas o variabilidad en las experiencias individuales. Este resultado sugiere la necesidad de una revisión y comunicación más efectiva de las estrategias de equilibrio laboral (Luna, 2019).

P15. ¿Considera que en la institución hay un sentido de comunidad y pertenencia entre los colaboradores?

Tabla 17: *Sentido de comunidad*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	53
No	9	23
No estoy seguro/a	10	25
Total	40	100

Figura 17: *Sentido de comunidad*



Análisis e interpretación

Una mayoría significativa de docentes, el 53%, perciben un fuerte sentido de comunidad y pertenencia en la institución, sugiriendo una cohesión positiva entre los colaboradores. Sin embargo, el 23% de los docentes no comparten esta percepción, lo que podría señalar problemas en la integración o exclusión de ciertos miembros. Además, el 25% de los encuestados se muestra incierto, lo que puede indicar falta de visibilidad en las iniciativas para fomentar la comunidad o experiencias variadas entre

los miembros del personal. Este panorama sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias para promover un mayor sentido de pertenencia (Luna, 2019).

P16. ¿Considera que las evaluaciones de desempeño en la institución son justas y útiles para su desarrollo profesional?

Tabla 18: *Evaluaciones de desempeño*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	70
No	5	13
No estoy seguro/a	7	18
Total	40	100

Figura 18: *Evaluaciones de desempeño*



Análisis e interpretación

Una amplia mayoría de los docentes, el 70%, perciben las evaluaciones de

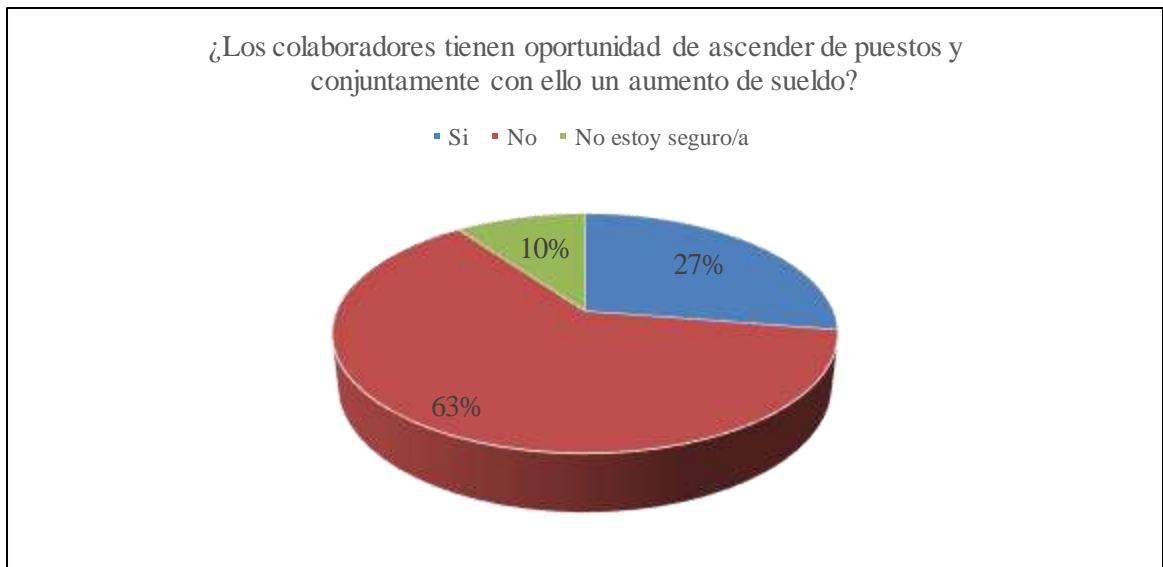
desempeño como justas y útiles para su desarrollo profesional, indicando una alta aceptación de este proceso y su contribución positiva al crecimiento profesional. Sin embargo, el 13% de los docentes considera que las evaluaciones no son justas, lo que podría señalar problemas específicos o percepciones de parcialidad. Además, el 18% se muestra incierto, lo que podría reflejar falta de claridad en los criterios de evaluación o variabilidad en la experiencia individual. Este panorama sugiere la necesidad de revisar y comunicar mejor los procesos de evaluación (Luna, 2019).

P17. ¿Los colaboradores tienen oportunidad de ascender de puestos y conjuntamente con ello un aumento de sueldo?

Tabla 19: *Oportunidad de ascender*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	28
No	25	63
No estoy seguro/a	4	10
Total	40	100

Figura 19: Oportunidad de ascender



Análisis e interpretación

El 63% de los docentes, no perciben oportunidades de ascenso y aumento salarial en la institución, lo que podría reflejar limitaciones en la estructura de promoción y compensación. Solo el 28%, cree que tales oportunidades están disponibles, indicando una percepción positiva, pero minoritaria. Además, el 10% de los docentes no está seguro, lo que sugiere una posible falta de información clara o transparencia sobre las políticas de ascenso y compensación. Este panorama resalta la necesidad de revisar y mejorar los sistemas de desarrollo profesional y recompensas para fortalecer la motivación y la equidad (Luna, 2019).

P18. ¿La institución ha cubierto sus expectativas en su desarrollo profesional?

Tabla 20: *Desarrollo profesional*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	70
No	7	18
No estoy seguro/a	5	13
Total	40	100

Figura 20: *Desarrollo profesional*



Análisis e interpretación

Los resultados revelan que el 70% de los docentes, consideran que la institución ha cumplido con sus expectativas en cuanto a su desarrollo profesional, indicando una satisfacción general con las oportunidades ofrecidas. Sin embargo, el 18% expresa que sus expectativas no han sido cubiertas, lo que podría señalar áreas de mejora en las políticas de desarrollo profesional. El 13% restante se muestra incierto, posiblemente debido a la falta de información o claridad sobre los recursos disponibles. Este

panorama sugiere que, aunque la mayoría está satisfecha, es crucial abordar las inquietudes de los docentes insatisfechos y mejorar la comunicación sobre el desarrollo profesional (Chávez, 2023).

P19. ¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado por la administración de la institución?

Tabla 21: *Reconocido y valorado*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	45
No	11	28
No estoy seguro/a	11	28
Total	40	100

Figura 21: *Reconocido y valorado*



Análisis e interpretación

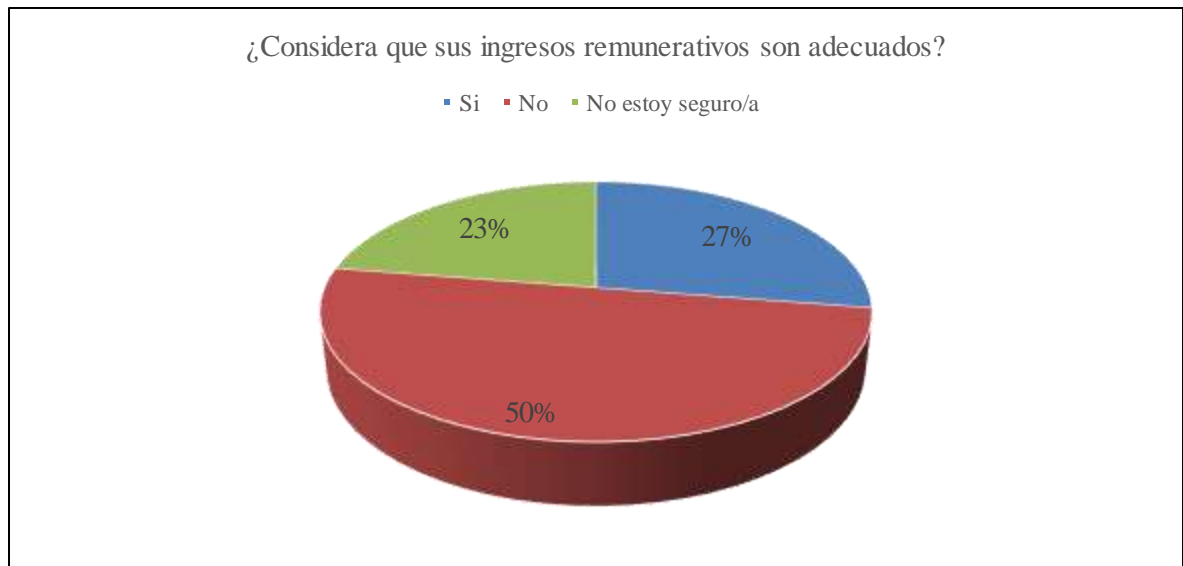
El 45% de los docentes, sienten que su trabajo es reconocido y valorado por la administración, lo que sugiere una percepción positiva respecto al aprecio institucional. Sin embargo, el 28% no siente que su trabajo sea reconocido, lo que podría reflejar deficiencias en los sistemas de reconocimiento o percepción de falta de aprecio. Otro 28% está inseguro, lo que puede indicar una falta de claridad o visibilidad en los procesos de reconocimiento. Este panorama sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y los mecanismos de reconocimiento para fortalecer la motivación y satisfacción del personal (Chávez, 2023).

P20. ¿Considera que sus ingresos remunerativos son adecuados?

Tabla 22: *Ingresos remunerativos*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	28
No	20	50
No estoy seguro/a	9	23
Total	40	100

Figura 22: Ingresos remunerativos



Análisis e interpretación

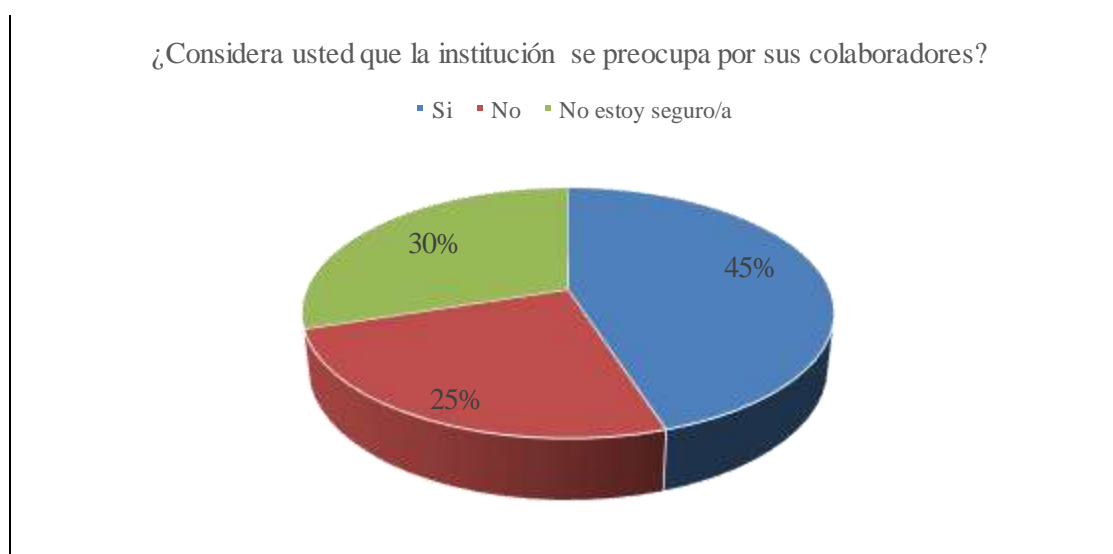
Solo el 28% de los docentes, considera que sus ingresos son adecuados, indicando una satisfacción minoritaria con la compensación recibida. El 50% de los docentes no cree que sus ingresos sean apropiados, lo que sugiere una preocupación significativa sobre la equidad y suficiencia de la remuneración. Además, el 23% se muestra incierto, lo que podría reflejar falta de claridad sobre las políticas salariales o variabilidad en las experiencias individuales. Este contexto revela la necesidad urgente de revisar las estructuras salariales y mejorar la comunicación sobre los criterios de compensación para abordar las inquietudes de los docentes (Chávez, 2023).

P21. ¿Considera usted que la institución se preocupa por sus colaboradores?

Tabla 23: *Institución se preocupa por sus colaboradores*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	45
No	10	25
No estoy seguro/a	12	30
Total	40	100

Figura 23: *Institución se preocupa por sus colaboradores*



Análisis e interpretación

El 45% de los docentes, perciben que la institución se preocupa por sus colaboradores, lo que sugiere una percepción positiva sobre el apoyo institucional. Sin embargo, el 25% siente que la institución no muestra preocupación, lo que podría reflejar deficiencias en las políticas de bienestar o apoyo. Además, el 30% está incierto, posiblemente debido a la falta de visibilidad en las acciones de la administración o experiencias personales variadas. Estos datos sugieren la necesidad de reforzar y

comunicar claramente las iniciativas de apoyo para mejorar la percepción general entre los docentes (Chávez, 2023).

P22. ¿Considera que la institución ofrece suficientes incentivos para retener a los colaboradores valiosos?

Tabla 24: *Ofrece suficientes incentivos*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	15
No	24	60
No estoy seguro/a	10	25
Total	40	100

Figura 24: *Ofrece suficientes incentivos*



Análisis e interpretación

Solo el 15% de los docentes, considera que la institución ofrece suficientes

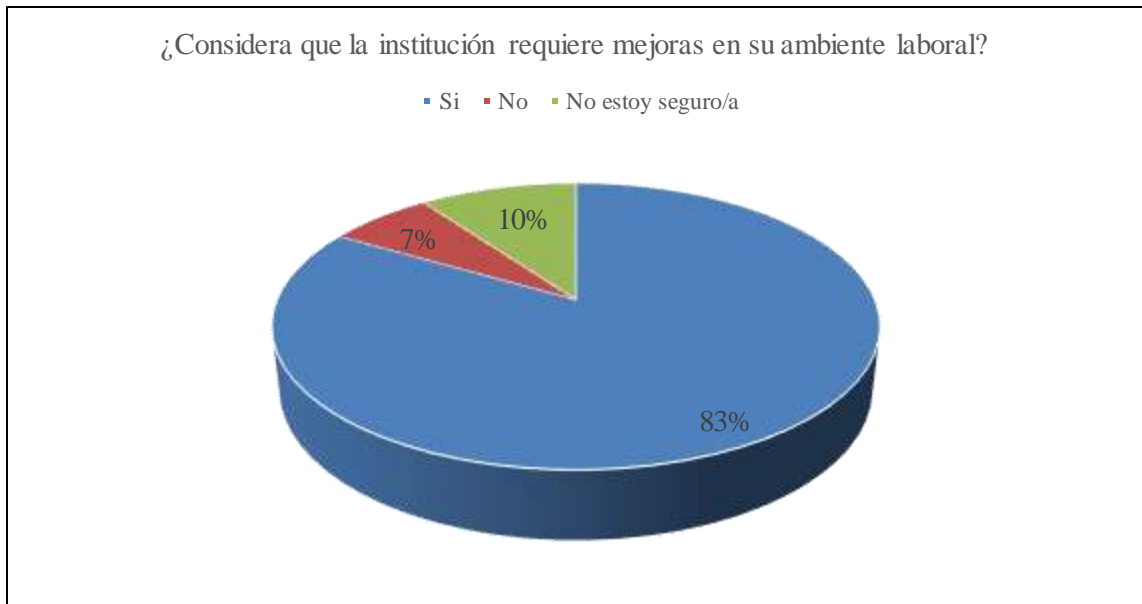
incentivos para retener a los colaboradores valiosos, lo que sugiere una percepción negativa sobre la eficacia de las estrategias de retención. El 60% cree que no se están proporcionando incentivos adecuados, indicando una preocupación significativa sobre la falta de reconocimiento y recompensas efectivas. Además, el 25% se muestra incierto, lo que podría reflejar falta de información sobre los incentivos disponibles o experiencias variadas. De esta manera los resultados destacan la necesidad urgente de revisar y mejorar los incentivos para fortalecer la retención de talento en la institución (Chávez, 2023).

P23. ¿Considera que la institución requiere mejoras en su ambiente laboral?

Tabla 25: *Requiere mejoras*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	63
No	2	5
No estoy seguro/a	3	8
Total	30	75

Figura 25: Requiere mejoras



Análisis e interpretación

La gran mayoría de los docentes, el 63% siente que la institución requiere mejoras en su ambiente laboral, lo que sugiere una percepción generalizada de que el entorno de trabajo necesita cambios significativos para mejorar la satisfacción y la productividad. Solo el 5% no considera necesario realizar mejoras, lo que puede reflejar una visión positiva o menos crítica del ambiente laboral. El 8% de los docentes está inseguro, posiblemente debido a una falta de información clara o experiencias variadas. Así se subraya la premura de abordar las preocupaciones sobre el ambiente laboral para mejorar la calidad de vida en el trabajo (Luna, 2019).

P24. ¿Ha notado una alta rotación de personal en la institución en los últimos dos años?

Tabla 26: Alta rotación de personal

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	73
No	7	18
No estoy seguro/a	4	10
Total	40	100

Figura 26: Alta rotación de personal



Análisis e interpretación

El 73% de los docentes, han notado una alta rotación de personal en la institución en los últimos dos años, indicando una percepción prevalente de inestabilidad en el equipo. Este alto porcentaje sugiere que la rotación puede estar afectando negativamente la cohesión y continuidad en el ambiente laboral. Solo el 18% no ha observado esta alta rotación, lo que puede reflejar una experiencia diferente o una menor exposición a los cambios. El 10% está incierto, lo que podría deberse a falta de información o a la variabilidad en las experiencias individuales. Así se destaca la

necesidad de investigar y abordar las causas de la rotación de personal (Rivero, 2022).

P25. ¿Usted considera que la mayor parte de ex colaboradores se retiraron de la organización de forma voluntaria?

Tabla 27 : *Se retiraron de la organización de forma voluntaria*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	15
No	28	70
No estoy seguro/a	6	15
Total	40	100

Figura 27: *Se retiraron de la organización de forma voluntaria*



Análisis e interpretación

Los resultados reflejan que el 70% de los docentes no creen que la mayoría de los

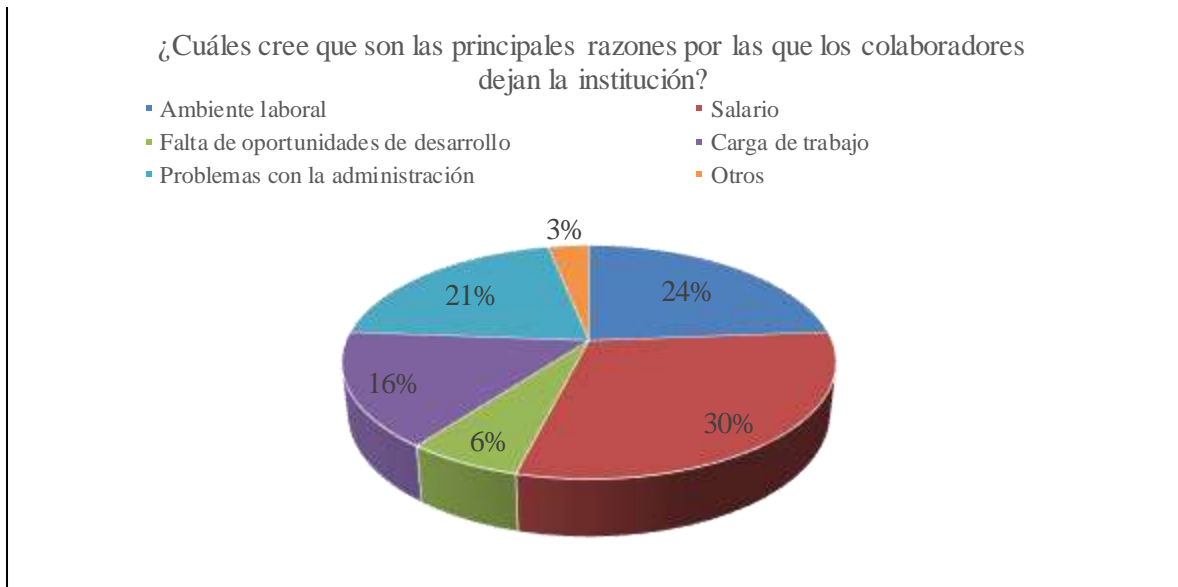
ex colaboradores se hayan retirado de la organización de forma voluntaria, lo que sugiere que la percepción general es que la rotación puede estar relacionada con factores involuntarios o problemáticos. Solo el 15% considera que los retiros fueron mayoritariamente voluntarios, indicando una percepción minoritaria de que las salidas fueron una decisión personal. Otro 15% está inseguro, lo que podría reflejar falta de información o claridad sobre las razones de la rotación. Este panorama sugiere la necesidad de explorar más a fondo las causas detrás de la rotación del personal (Rivero, 2022).

P26. ¿Cuáles cree que son las principales razones por las que los colaboradores dejan la institución?

Tabla 28 : *Colaboradores dejan la institución*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Ambiente laboral	15	38
Salario	19	48
Falta de oportunidades de desarrollo	4	10
Carga de trabajo	10	25
Problemas con la administración	13	33
Otros	2	5

Figura 28: Colaboradores dejan la institución



Análisis e interpretación

Las principales razones por las que los colaboradores dejan la institución se concentran en varias áreas críticas. El 48% atribuye su salida al salario, indicando que la compensación es un factor clave. El 38% señala el ambiente laboral como motivo principal, sugiriendo problemas en el entorno de trabajo. Problemas con la administración también son destacados por el 33%, lo que puede reflejar conflictos o insatisfacción con la gestión. La carga de trabajo es mencionada por el 25%, mientras que la falta de oportunidades de desarrollo afecta al 10%. Solo el 5% menciona otras razones. Por lo que la revisión de la compensación, el ambiente laboral y la administración puede ser crucial para mejorar la retención del personal (Rivero, 2022).

P27. ¿En su experiencia en la institución cual es la causa más frecuente de rotación de personal en la institución?

Tabla 29: *Causa más frecuente de rotación*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Antigüedad	13	33
Favores políticos	12	30
Desempeño	15	38
Nuevos requerimientos	14	35
Otros	6	15

Figura 29: *Causa más frecuente de rotación*



Análisis e interpretación

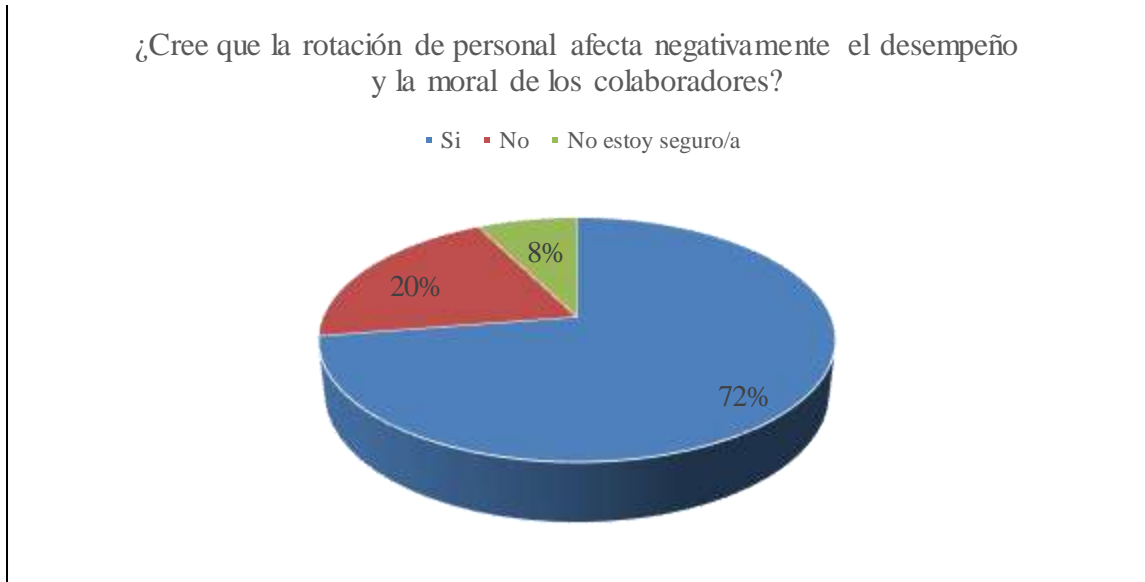
Los docentes consideran que el desempeño es la causa más frecuente de rotación de personal, con el 38% citándolo como el factor principal, sugiriendo que la calidad del trabajo y las evaluaciones pueden influir significativamente en las salidas. Los nuevos requerimientos institucionales son mencionados por el 35%, indicando que cambios en las políticas o expectativas pueden contribuir a la rotación. El factor de antigüedad, señalado por el 33%, sugiere que la experiencia y el tiempo en la institución también juegan un papel importante. Finalmente, el 30% atribuye la rotación a factores políticos, lo que podría reflejar la influencia de la política interna en las decisiones de personal. Este análisis destaca la necesidad de abordar múltiples factores para mitigar la rotación del personal.

P28. ¿Cree que la rotación de personal afecta negativamente el desempeño y la moral de los colaboradores?

Tabla 30: *Rotación de personal afecta negativamente el desempeño*

Opciones de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	73
No	8	20
No estoy seguro/a	3	8
Total	40	100

Figura 30: Rotación de personal afecta negativamente el desempeño



Análisis e interpretación

El 73% de los docentes creen que la rotación de personal afecta negativamente el desempeño y la moral de los colaboradores, lo que sugiere una percepción generalizada de que la inestabilidad en el equipo tiene un impacto perjudicial. Solo el 20% no considera que la rotación tenga un efecto negativo, indicando una visión minoritaria sobre la influencia de la rotación. El 8% está inseguro, posiblemente debido a falta de información o variabilidad en las experiencias individuales. De esta manera es evidente la necesidad de abordar la rotación del personal para mejorar la estabilidad y el bienestar en el lugar de trabajo (Rivero, 2022).

Análisis General

La mayoría de los encuestados creen que la rotación de personal tiene un efecto negativo en el desempeño y la moral de los colaboradores. Esto sugiere que los cambios frecuentes en el personal pueden generar inestabilidad, afectar la cohesión del equipo,

y disminuir la motivación entre los empleados restantes. La alta percepción de impacto negativo puede estar relacionada con la pérdida de conocimiento institucional, aumento de la carga de trabajo para los empleados que permanecen, y la necesidad de ajustar constantemente a nuevos miembros del equipo.

En la institución se puede evidenciar que le hace falta una estructura más definida para que se pueda evitar la rotación del personal, ya que común tener una razón para la rotación de personal y podrían verse afectados ya que la motivación del personal se reflejada por no tener una estabilidad laboral y eso hace que tenga una insatisfacción el personal y no se sientan comprometidos en la Unidad Educativa esto hace que las experiencias individuales se vean disminuidas por la percepción de las expectativas de la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes en la institución, además consideran que el ambiente de trabajo debe mejorarse y son los nuevos requerimientos, como cambios en las habilidades o en la estructura del trabajo, también son una causa común de rotación. Esto podría indicar que la institución está evolucionando y adaptándose, lo que requiere que el personal desarrolle nuevas competencias.

La antigüedad es otra causa importante de rotación. Puede reflejar políticas o prácticas donde los empleados con menos tiempo en la institución educativa son más susceptibles a la rotación, posiblemente debido a la falta de incentivos para retener a los empleados a largo plazo, esto puede indicar un entorno donde las relaciones personales influyen significativamente en las decisiones de los docentes. Esta categoría abarca otras razones menos comunes. Su porcentaje más bajo sugiere que hay diversas causas menores y no permiten que los docentes tengan una mejor adaptabilidad y el desarrollo profesional que los motive a realizar su trabajo de manera positiva.

El análisis de esta información revela que el desempeño y la adaptación a nuevos requerimientos son las causas predominantes de rotación de personal. Esto sugiere que la institución está enfocada en mantener un alto nivel de rendimiento y adaptabilidad. Sin embargo, la influencia de la antigüedad y los favores políticos indica que también existen factores estructurales y culturales que afectan la retención del personal. La

institución podría beneficiarse al abordar estos temas mediante el desarrollo de políticas claras de desempeño y estrategias para mejorar la equidad y el desarrollo profesional de todos los docentes y así mejorara el ambiente laboral y la motivación de mismos.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

En conclusión, se puede decir que la mayoría de los trabajadores experimentan una disminución en su motivación y compromiso laboral, atribuyendo esta situación a la inestabilidad y falta de continuidad en los equipos de trabajo. La constante entrada y salida de personal crea un entorno laboral incierto, afectando directamente la satisfacción y el desempeño de los empleados.

La investigación revela que las frecuentes rotaciones de personal dificultan la formación de relaciones sólidas y la cohesión entre los miembros del equipo. La falta de tiempo suficiente para desarrollar una dinámica de trabajo efectiva y colaborativa lleva a una disminución en la productividad y calidad educativa. Los empleados manifiestan que la falta de consistencia en los equipos de trabajo impide la creación de un ambiente laboral estable y armonioso, lo cual es crucial para el éxito de cualquier institución educativa.

Los resultados obtenidos indican que la rotación frecuente de personal genera una percepción de inseguridad laboral entre los empleados, aumentando los niveles de estrés y ansiedad. Esta situación afecta no solo el bienestar emocional de los trabajadores, sino también su rendimiento y satisfacción en el puesto de trabajo. Los empleados reportan sentirse constantemente preocupados por la posibilidad de cambios inesperados en su entorno laboral, lo que contribuye a una mayor insatisfacción y descontento generalizado.

5.2 RECOMENDACIONES

En base a los resultados negativos se recomienda implementar estrategias para crear un ambiente laboral más estable y atractivo en la Unidad Educativa "La Inmaculada", reduciendo la rotación de personal y mejorando el clima organizacional. Al invertir en los docentes y su bienestar, la institución puede experimentar una mayor satisfacción y desempeño, fomentando una cultura de lealtad y compromiso.

Se recomienda mantener ambientes cohesivos y estables para fomentar la comunicación abierta, fomentando el trabajo en equipo y esto ayudará a aumentar la satisfacción de los docentes de manera personal, lo que se verá reflejado en una mayor productividad y calidad educativa. Un ambiente laboral más armonioso permitirá a los empleados desarrollar relaciones sólidas y colaborar de manera más efectiva, contribuyendo al éxito y la sostenibilidad de la Unidad Educativa "La Inmaculada".

Se sugiere aumentar la percepción de la seguridad laboral, disminuir los niveles de estrés y ansiedad, y mejorar el bienestar emocional de los docentes realizando actividades como juegos deportivos, trabajo en equipo, para que mejore la convivencia de los docentes en la institución. Esto resultará en una mayor satisfacción y rendimiento en el trabajo, así como en un entorno laboral más estable y positivo. Al abordar proactivamente las preocupaciones de los docentes y ofrecer apoyo adecuado, a la institución que puede fortalecer el compromiso y la lealtad de los docentes, contribuyendo al éxito general de la Unidad Educativa La Inmaculada.

BIBLIOGRÁFICA

- Alvarado, A., Rosero, B., & Sánchez, K. (2020). Análisis del clima laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2b4d00d2-6bc3-403f-9735-d75684ba111/content>.
- Asmat Girao, W. R. (2023). Rotación de personal docente y los logros de aprendizaje en la Facultad de Administración de la Universidad Peruana de los Andes 2018, sede Jesús María. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 5335-5346. Doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6554.
- Belduma, G., Toapanta, E., González, E., & Burneo, D. (30 de mayo de 2023). La rotación de personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. Un análisis desde la comunicación interna y la administración. *Polo del conocimiento*, 8(5). <https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>
- Beer, M. et al. (1989): Gestión de recursos humanos. Perspectiva de un director general. Texto y casos. Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento: (ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/69130?page=458>.
- Castillo, F. (2019). *Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú . Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/323347585.pdf>.
- Chávez-Ojeda, Mirelly Zulema, Pantigoso-Leython, Nathalí, Varas-Rivera, Sindili Margarita, & Valverde-Alva, Weslyn Erasmo. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12), 198-218. Epub 18 de agosto de 2023. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>.

Cortes, N. (4 de Enero de 2023). *GeoVictoria*. Obtenido de GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal/>

Beer, M. et al. (1989): *Gestión de recursos humanos. Perspectiva de un director general. Texto y casos*. Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento: (ed.)*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/69130?page=458>.

Daniel, B. (2020). *Qué es el método deductivo*. ASPACIA.

De León, D. (2014). *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los funcionarios funcionarios de la Subsecretaría de Educación del Distrito de Guayaquil*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2342/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-19.pdf>

DE REYNA, L. M., & BARDALES, J. M. (2020). *Política pública de recursos humanos en la gestión de salud 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/199>

Díaz, L. (2020). *Factores asociados a la rotación del personal de enfermería en una IPS de Santander*. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11479/2020_Tesis_Lina_Maria_Diaz_Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, I. (2022). "El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021". Trujillo- Perú. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9166/REP_IVAN.SANCHEZ_EL.CLIMA.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, K. (2021). *ANALISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA PEGA FULL*. Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, Cuenca. Obtenido de

- https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20097/1/UPS_CT009027.pdf
- Gonzales, I. (2017). La rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2015. Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23503/Gonzales_FIK.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (16 de julio de 2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). SABERES DEL CONOCIMIENTO. Obtenido de [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Gutiérrez, M. (2014). GUIA OPERATIVA DE ÁMBITO LABORAL TRABAJO "DOCENTE Y SALUDABLE". Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Formatos%20Captura%20Territorios%20Saludables/LINEAMIENTOS%20TECNICOS/GUIA%20OPERATIVA%20AMBITO%20LABORAL%20.pdf>.
- Jara Gutiérrez Nancy Patricia, Díaz-López Mónica María. Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad. *Educ Med Super.* 2017; 31(2): . Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412017000200018&lng=es.
- Jordán Yépez, A., Alemán Franco, I., & Camacho Tova, G. (2020). La docencia: el trabajo de los maestros, los roles y las responsabilidades. *RECIMUNDO*, 4(3), 4-13. Doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.4-13.
- López, J. F. (Noviembre de Enero de 2020). *Economipedia*. Obtenido de *Economipedia*: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-experimental.html>.
- Luna Montesdeoca, Olga Yomayda, Ronald Armendáriz, Christian, & Andrade Zamora, Fabrizzio. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-

36202019000500327&lng=es&tlng=es.

- Mugura, A. (23 de Octubre de 2018). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>
- Murillo Vargas, G., García-Solarte, M. y González-Campo, C. H. (septiembre-diciembre, 2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 25-55. Doi: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a7>.
- Narváez, M. (16 de noviembre de 2018). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/rotacion-de-personal/>
- Narváez, M. (23 de octubre de 2022). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/>
- Narváez, M. (6 de abril de 2023). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-inductivo/>
- Núñez, R. (2018). CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCION DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADEU DEPORTIVO SAC.
- CHICLAYO, 2016. Pimentel – Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4920/%C3%91ique%20Nu%C3%B1ez%20Ronny%20Pascual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prieto, M., Espejo, A., Urista, & Virginia. (2016). CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DE UNA EMPRESA MAQUILADORA EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA. ° *Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México*. Obtenido de <https://ru.iiec.unam.mx/3429/1/195-Portillo-Morales-Ibarvo.pdf> Q927+P69
- Unidad Educativa "La Inmaculada", A. M. (2024). Unidad Educativa La Inmaculada.
- Quintanilla-Ayala, L. X., Quintanilla-Aldeán, C. R., & Prieto-López, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas –ESPE. Obtenido

- de file:///C:/Users/crist/Downloads/Dialnet-IncidenciaDeIClimaLaboralEnElDesempenoDocenteDeLaC-8292493.pdf.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2020). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *SCIELO*, 179-200.
- Rodríguez, P. (2020). EL IMPACTO QUE CAUSA LA ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36209/Rodr%C3%A9guezGrisalesPaolaViviana2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Román - Acosta, V. (2023). Análisis cualitativo de la gestión del talento y clima organizacional en empresas de tecnología de información: un estudio de casos en Bogotá, Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 4423-4443. Doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7288.
- Beer, M. et al. (1989): *Gestión de recursos humanos. Perspectiva de un director general. Texto y casos*. Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento: (ed.)*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/69130?page=458>.
- Salas Perea, R. S. (2018). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Educación Médica Superior* 14.2.
- STRACUZZI, S. P., & PACHECO, F. A. (2022). COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: PERSPECTIVA DE LAS TECNOLOGÍAS EXPONENCIALES EN ORGANIZACIONES EXPONENCIALES EN ESPAÑA. *Revista Internacional de Cultura Visual*. Obtenido de file:///C:/Users/crist/Downloads/VISUAL-M6-A8.pdf
- Trelles, E. (2019). *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un Call Center del Distrito de el Agustino, 2018*. Veritas Librabit, LIMA – PERÚ. Obtenido de

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Trillo-Sanguinet, A. y Questa-Tortero, M. (2023). Percepciones docentes sobre las condiciones laborales e incidencia en la salud: estudio de caso en educación media tecnológica y profesional de Uruguay. *Revista Educación*, 47(2). <http://doi.org/10.15517/revedu.v47i2.53637>
- Vargas, M. (1 de Julio de 2021). *Great place to work*. Obtenido de Great place to work : <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Velázquez, A. (9 de Agosto de 2018). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/>.
- Vilcanqui, Nain Maraza, Vilcanqui, Beker Maraza, Choque, Gladys Martha Flores, & Vilcanqui, Queke Maraza. (2022). Percepción del Clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 213-226. Disponible en: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>.
- Westfalia, R. (2020). *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail, Lima 2019*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c03a513-ab29-4bf8-9d6c-e50bddab1a65/content>.
- chiavenato, Idalberto (2001), *Administración de recursos humanos*, 5a ed, trad Germán Alberto Villamizar, Colombia, McGraw-Hill Interamericana.
- Bouzas Ortiz, J. A. y Reyes Gaytán, G. (2019). *Gestión del talento humano*: (ed.). México, IURE Editores. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/130372?page=192>.
- Arana, M. Batista, N. y Ramos, A. (2003). Los valores en el desarrollo de competencias profesionales. Recuperado de internet en 20/01/18 de <http://www.oei.es/historico/valores2/monografias/monografia03/vivencia03.htm>
- Mojica Montoya, F. L. (2018). *Los retos del talento humano en el posconflicto*: (ed.).

Bogota, Colombia, Fundación Universitaria San Mateo. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/128022?page=90>.

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES									
	Noviembre 2023	Diciembre 2023	Enero 2024	Febrero 2024	Marzo 2024	Abril 2024	Mayo 2024	Junio 2024	Julio 2024
	Del 6 al 17 Y del 20 al 30	Del 4 al 15 Y del 18 al 29	Del 2 al 17 y del 18 al 31	Del 1 al 16 y del 19 al 29	Del 4 al 15 y del 18 al 29	Del 1 al 17 y del 18 al 30	Del 1 al 17 y del 20 al 31	Del 3 al 14 y del 17 al 28	Del 1 al 17 y del 18 al 31
Tema, descripción del problema									
Formulación del problema y justificación									
Objetivo general y específicos, variables y operacionalización de variables									
Antecedentes									
Marco científico									
Marco conceptual									
Marco legal									
Georreferencial									
Metodología Tipo de investigación									
Enfoque de la investigación									
Métodos de investigación									
Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos									
Universo, Población y Muestra									
Procesamiento de la Información									
Análisis de resultados									
Propuesta									

Anexo 2. Presupuesto ejecutado

Descripción	Cantidad	Precio
Impresiones	4	\$30
Anillados	2	\$10
Transporte	2	\$5
Esferos	2	\$2
Luz	1	\$35
Internet	1	\$25
Total		107

Anexo 3: Oficio de autorización para la aplicación del tema de investigación.



UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA"

Ambato, mayo 01 del 2024

Ofc. N° 098 -UELI

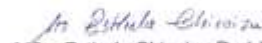
Ing.
Rafael Alejandro Sánchez Macías
COORDINADOR DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR EXTENSION SAN MIGUEL
Presente

De nuestra consideración:

Previo un atento saludo, por intermedio de la presente nuestra institución pone en su conocimiento que se **AUTORIZA** a los señores **ARCOS SINCHIGALO JAIRO ARIEL** con número de cédula **1803827474** y **CADENA QUISPE JHON FERNANDO** con número de cédula **0202651246** estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano, Noveno ciclo de vuestra universidad; llevar a efecto su trabajo de investigación (tesis) con el nuevo tema intitulado: **Ambiente laboral en la rotación de personal en la Unidad Educativa "La Inmaculada", ubicada en la ciudad de Ambato, provincia Tungurahua, año 2024.**

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, y reiterándole nuestros cordiales saludos; nos suscribo con sentimientos de distinguida consideración y estima

Atentamente,


MSc. Esthela Chicaiza Rodríguez
RECTORA


Psc. Cl. Omar Soria
DECE



Anexo 4: instrumentó de recopilación de datos

ENCUESTA DIRIGIDA A COLABORADORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "LA INMACULADA", UBICADA EN LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA TUNGURAHUA, AÑO 2024.

DATOS DEMOGRÁFICOS:

- Edad: _____
- Género: Masculino..... Femenino..... Otro.....
- Años de servicio: <1 año..... 1 a 3 años... 4 a 8 años..... 7 a 10 años..... >10 años.....
- Puesto de trabajo: Docente..... Administrativo... Otro (especificar).....
- Tiempo de dedicación: Tiempo parcial..... Medio tiempo..... Tiempo completo.....
- Jornada laboral: Matutina..... Vespertina..... Nocturna.....
- Número de horas laborales a la semana: _____

CUESTIONARIO

SECCIÓN A. AMBIENTE LABORAL

Estructura organizacional

1. ¿Tiene usted conocimiento de la estructura organizacional de la institución (organigrama)?
Si () No () No estoy seguro/a ()
2. ¿Está familiarizado/a con la estructura jerárquica de la institución (dirección, subdirección, coordinaciones, etc.)?
Si () No () No estoy seguro/a ()
3. ¿Está al tanto de las funciones y responsabilidades de los diferentes departamentos y áreas de la institución?
Si () No () No estoy seguro/a ()
4. ¿Sabe usted a quién debe dirigirse en caso de tener una inquietud o problema relacionado con su área de trabajo?
Si () No () No estoy seguro/a ()
5. ¿Tiene usted conocimiento y acceso a los documentos normativos de la institución?
Si () No () No estoy seguro/a ()

Condiciones laborales

6. ¿Las condiciones físicas de su lugar de trabajo (aulas, oficinas, instalaciones) son adecuadas?
Si () No () No estoy seguro/a ()
7. ¿La asignación de recursos, materiales, herramientas y equipos son proporcionados de manera equitativa para realizar su trabajo?
Si () No () No estoy seguro/a ()
8. ¿Considera que el ambiente laboral en la institución es seguro y saludable?
Si () No () No estoy seguro/a ()
9. ¿Recibe el apoyo necesario por parte de la administración para desempeñar sus funciones de manera efectiva?
Si () No () No estoy seguro/a ()
10. ¿Usted considera que la institución le brinda estabilidad laboral?

14. ¿Cree que las políticas de igualdad y no discriminación de la institución son efectivas y se aplican correctamente?
Si () No () No estoy seguro/a ()

15. ¿Siente que tiene la oportunidad de expresar sus opiniones y sugerencias sobre las políticas de la institución?
Si () No () No estoy seguro/a ()

Clima organizacional

16. ¿Considera que el clima organizacional general en la institución permite un adecuado desempeño de sus tareas?
Si () No () No estoy seguro/a ()
17. ¿Siente que existe una buena relación de colaboración y apoyo entre los colegas?
Si () No () No estoy seguro/a ()
18. ¿Cree usted que la carga laboral en la institución representa un desafío continuo?
Si () No () No estoy seguro/a ()
19. ¿Considera que la comunicación en la institución es fluida y oportuna en todos los niveles?
Si () No () No estoy seguro/a ()
20. ¿Siente que la institución fomenta un ambiente inclusivo y de respeto hacia todas las personas?
Si () No () No estoy seguro/a ()

Cultura organizacional

21. ¿Conoce usted la misión y visión de la institución?
Si () No () No estoy seguro/a ()
22. ¿Cree que los valores de la institución están claramente reflejados en las prácticas diarias?
Si () No () No estoy seguro/a ()
23. ¿Está de acuerdo usted con los objetivos institucionales?
Si () No () No estoy seguro/a ()
24. ¿Considera que la cultura organizacional del colegio promueve un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal?
Si () No () No estoy seguro/a ()
25. ¿Considera que en la institución hay un sentido de comunidad y pertenencia entre los colaboradores?
Si () No () No estoy seguro/a ()

Desarrollo profesional

26. ¿En la institución existen oportunidades de desarrollo profesional?
Si () No () No estoy seguro/a ()
27. ¿Usted ha recibido capacitación regular por parte de la institución para mejorar sus habilidades y conocimientos en su área de trabajo?
Si () No () No estoy seguro/a ()
28. ¿Considera que las evaluaciones de desempeño en la institución son justas y útiles para su desarrollo profesional?
Si () No () No estoy seguro/a ()
29. ¿Los colaboradores tienen oportunidad de ascender de puestos y conjuntamente con ello un aumento de sueldo?
Si () No () No estoy seguro/a ()
30. ¿La institución ha cubierto sus expectativas en su desarrollo profesional?
Si () No () No estoy seguro/a ()

Anexo 5: Evidencias de la aplicación de la encuesta a la figura.

Anexo 1



Anexo 2



Anexo 3



Anexo 4



Anexo 6 : Certificado de anti -plagio



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

Dra. YONAIKER DEL MAR NAVAS MONTES, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: "Ambiente laboral en la rotación de personal en la unidad educativa "la Inmaculada", ubicada en la ciudad de Ambato, provincia Tungurahua, año 2024", presentado por los señores Jairo Ariel Arcos Sinchigalo y Jhon Fernando Cadena Quispe, estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un porcentaje de similitud del 2%, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Dra. Yonaker del Mar Navas Montes

Directora

Anexo 7: Anexo de Turnitin

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
Ambiente laboral en la rotación de personal	Arcos Jairo - Cadena Jhon

RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
16118 Words	92078 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
88 Pages	6.8MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Aug 5, 2024 3:38 PM GMT-5	Aug 5, 2024 3:42 PM GMT-5

● 2% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 2% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente