

UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO



**SATISFACCIÓN Y ROTACIÓN LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INFINITY
SCHOOL DE HUARAZ EN EL AÑO 2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

Bach. Santa Albina, Rosas Castromonte

Asesor:

Mg. Telmo Pablo, Loli Poma

HUARAZ, PERÚ, 2020



**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN,
PARA A OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM**

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación – RENATI.
Resolución del Consejo Directivo de SUNEDU N° 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres:.....

Código de alumno:.....Teléfono:.....

Correo electrónico:.....DNI o Extranjería:.....

2. Modalidad de trabajo de investigación:

Trabajo de investigación

Trabajo académico

Trabajo de suficiencia profesional

Tesis

3. Título profesional o grado académico:

Bachiller

Título

Segunda especialidad

Licenciado

Magister

Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

5. Facultad de:.....

6. Escuela, Carrera o Programa:.....

7. Asesor:

Apellidos y Nombres:.....Teléfono:.....

Correo electrónico:.....DNI o Extranjería:.....

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma:

D.N.I.:

FECHA:

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. JORGE LUIS VIGO MOYA

PRESIDENTE

Dr. JOHN ALEX DIAZ LEDESMA

SECRETARIO

Mg. CARLOS HUMBERTO CHUNGA ANTÓN

VOCAL

Mg. Telmo Pablo, Loli Poma

Asesor de Tesis

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fortaleza en todo momento.

A mi madre Narciza Castromonte, por todo su cariño y sacrificio.

A la memoria de mi abuelo Cipriano y mi tío Benito que en paz descansen.

A mis tíos Marcela y Javier, por haberme educado y protegido.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por ser mi guía y fortaleza para la culminación exitosa de esta tesis.

Agradezco a mi asesor de tesis, Mg. Telmo Loli Poma, por impartir sus conocimientos para el desarrollo y culminación de ésta tesis.

Finalmente, agradezco a todas las personas que me apoyaron en todo momento.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	ix
ABSTRAC	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. HIPÓTESIS.....	19
2.1. Hipótesis general.....	19
2.2. Hipótesis específicas	19
2.3. Operacionalización de variables	20
III. MARCO TEÓRICO	21
3.1. ANTECEDENTES.....	21
A Nivel Internacional	21
A Nivel Nacional	23
A Nivel Local.....	26
3.2. BASES TEÓRICAS	29
3.2.1. La Satisfacción Laboral	29
3.2.2. La Rotación Laboral.....	37
3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	44
IV. MATERIALES Y MÉTODOS	46
4.1. Tipo de estudio	46
4.2. Diseño de investigación	46
4.3. Población.....	46
4.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	46
4.5. Análisis estadístico e interpretación de datos.....	47
V. RESULTADOS.....	48
5.1. Análisis de confiabilidad	48
5.2. Análisis descriptivos	49
5.3. Prueba de hipótesis.....	54
VI. DISCUSIÓN	68
VII. CONCLUSIONES	73
VIII. RECOMENDACIONES	75
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
X. ANEXOS	84

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.	20
Tabla 2 Costos de la rotación de personal.	41
Tabla 3 Grado de instrucción y edad de los colaboradores.	48
Tabla 4 Condición laboral y tiempo de servicio de los colaboradores.	49
Tabla 5 Labor mentalmente desafiante en la satisfacción en la Institución Educativa Privada Infinity School.	50
Tabla 6 Recompensas equitativas en la satisfacción en la Institución Educativa Privada Infinity School.	51
Tabla 7 Condiciones apropiadas de trabajo en la satisfacción en la Institución Educativa Privada Infinity School.	52
Tabla 8 Compañeros colaborativos en la satisfacción en la Institución Educativa Privada Infinity School.	52
Tabla 9 Rotación laboral en la Institución Educativa Privada Privada Infinity School.	53
Tabla 10 Matriz de interpretación del coeficiente de Rho de Spearman. .	53
Tabla 11 Correlación entre la labor mentalmente desafiante y la intención de rotación.	56
Tabla 12 Correlación entre las recompensas equitativas y la intención de rotación.	58
Tabla 13 Correlación entre las condiciones apropiadas de trabajo y la intención de rotación.	61
Tabla 14 Correlación entre los compañeros colaborativos y la intención de rotación.	64
Tabla 15 Correlación entre la satisfacción laboral y la rotación laboral.	66

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Rotación laboral.....	37
Figura 2. Porcentaje de colaboradores de la Institución Educativa, según su estado civil.	50
Figura 3. Dimensión 1 de la satisfacción laboral; labor mentalmente desafiante.....	54
Figura 4. Región de rechazo del labor mentalmente desafiante e intención de rotación.....	55
Figura 5. Dimensión 2 de la satisfacción laboral; recompensas equitativas	57
Figura 6. Región de rechazo de las recompensas equitativas e intención de rotación.....	58
Figura 7. Dimensión 3 de la satisfacción laboral; condiciones apropiadas de trabajo.	59
Figura 8. Región de rechazo de las condiciones apropiadas de trabajo e intención de rotación.	61
Figura 9. Dimensión 4 de la satisfacción laboral; compañeros colaborativos.	62
Figura 10. Región de rechazo de compañeros colaborativos e intención de rotación.	63
Figura 11. Región de rechazo de satisfacción laboral e intención de rotación.	66

RESUMEN

La presente investigación titulada “Satisfacción y Rotación Laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019” tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

Se trata de una investigación de tipo correlacional; de diseño no experimental, transeccional. La población estuvo conformada por los colaboradores de la institución, entre docentes y administrativos, en un número de 25.

Según el análisis de la Correlación de Spearman la investigación concluye que existe relación indirecta entre la satisfacción laboral y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019. La fuerza de asociación entre ambas variables resultó ser el valor de 0,936, lo cual significa que existe muy buena correlación.

Palabras Clave: Satisfacción laboral, rotación laboral, intención de rotación.

ABSTRAC

The main objective of this research, entitled "Satisfaction and Job rotation in the Private Educational Institution Infinity School of Huaraz in 2019", was to determine the relationship between job satisfaction and job rotation in the Private Educational Institution Infinity School of Huaraz in 2019.

This is a correlational research non-experimental design, transectional. The population was made, up of the institution's employees, including teachers and administrators, in a number of 25.

According to the analysis of the Spearman Correlation, the research concludes that there is an indirect and significant relationship between job satisfaction and job rotation at the Private Educational Institution Infinity School of Huaraz in 2019. The strength of association between both variables was 0.936, which means that there is a very good correlation.

Keywords: Job satisfaction, job rotation, intention to rotate.

I. INTRODUCCIÓN

Según un reciente estudio del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), las formas de desvinculación laboral en el país se ejecutaron mediante renuncia (54.6 %), vencimiento de contrato (36.5 %) y despido (5.6 %). Otra data importante para el planeamiento de las empresas es la siguiente, basado en la contratación a plazo fijo representó el 65 %, mientras que la de plazo indeterminado resultó un 25 %, y; el nivel de rotación laboral en el país, en el año 2018 osciló entre los 15 % y 18 %, cuando en la región estaba entre 10 % y 12 % según Alache (2018).

En otro estudio, un 76% de peruanos respondió negativamente ante la pregunta ¿Eres Feliz en tu trabajo?, de este porcentaje el 22% indica que su trabajo no es desafiante, el 20% señala que no cuenta con un buen clima laboral, el 19% indica que su jefe no es un buen líder, el 12% indica que no está conforme con su remuneración, el 10% indica que la empresa retribuye sus logros, 10% lo atribuye a que no se les permite aportar nuevas ideas en su organización y el 7% responde que no se les entrega posibilidades de ascenso, según Info Capital Humano (2016).

Cabe señalar que la fuerza laboral tiene una importancia clave dentro de todas las empresas, y es el principal baluarte de las instituciones educativas, por lo tanto, el crear un equipo de colaboradores para poner en marcha los proyectos educativos resulta complicado.

Por otro lado, según Hernández (2012), “la estabilidad de un maestro influye en términos institucionales al buen ambiente y generación de proyectos, además, a nivel de aula favorece el desarrollo de vínculos

afectivos y sociales, así como sentimientos de confianza y seguridad en el alumno.”

En la actualidad el colaborador, es uno de los principales agentes impulsores en diversos sectores y su importancia se basa en que, éste tiene los conocimientos y cualidades que contribuyen en el desarrollo de cada rubro en la que se desempeñan.

Es por ello, que cada vez más organizaciones ya sean públicas o privadas se preocupan por el factor humano. Y trabajan para generar la satisfacción laboral necesaria y mantener el bienestar de las personas en el puesto de trabajo para reducir la rotación, lo cual conlleva a un mejor rendimiento y actitud positiva hacia el trabajo.

Los colaboradores de la Institución Educativa Privada Infinity School, no presentan una satisfacción laboral deseable, como se expone a continuación.

En cuanto al factor de una labor mentalmente desafiante:

- Los colaboradores manifiestan que las tareas dentro de los puestos de trabajo en la institución son variadas, sin embargo, se realizan de manera rutinaria sin mayores desafíos.
- Los colaboradores presentan el perfil requerido y asumen que la institución no promueve la adecuada organización para un trabajo productivo ya que muchas veces terminan recargados de trabajo
- La Promotoría no realiza ninguna evaluación acerca del desempeño de sus colaboradores por lo tanto no los pueden tener informados acerca de su trabajo y motivarlos a mejorar.

- Los colaboradores presentan tardanzas y no responden a las solicitudes, informes, documentos pedagógicos en la fecha indicada.
- Los comunicados se emiten en última instancia por lo cual los padres de familia muestran incomodidad. Se registraron varios casos de mal manejo de estrategias pedagógicas para regular la convivencia en aula.
- La administradora de la IE encuentra recargo en su puesto, debido a que cumple múltiples funciones que no le permite desempeñarse de forma deseable, además de sus actividades del puesto realiza otras actividades que le encomienda la Promotoría.

En el factor de recompensas equitativas:

- El gerente general y la parte administrativa se encargan de generar las políticas remunerativas al inicio del año escolar y no se le da a conocer de manera concreta a los colaboradores.
- Los trabajadores se encuentran en planilla con los beneficios laborales básicos otorgados al régimen Microempresa, la remuneración es acorde a la remuneración mínima vital, se otorgan bonos de acuerdo con las políticas de tardanzas, faltas y memorandos, se entregan diplomas y reconocimientos en días especiales como día del maestro y navidad, se realizan sorteos de diversos obsequios de acuerdo a la fecha; sin embargo los trabajadores expresan su insatisfacción porque consideran que la remuneración laboral no es acorde a sus expectativas, además los bonos son descontados en su totalidad por la mínima tardanza.

Por otro lado, respecto a las condiciones apropiadas de trabajo:

- Los trabajadores expresan sus dificultades referidas a la infraestructura, indican que el espacio de las aulas es angosto, no les permite realizar sus labores dinámicas dentro de las aulas, teniendo que salir al campo para poder concluir la actividad dinámica programada.
- Los administrativos reclaman la falta de servicios higiénicos para adultos, solo se hace el uso de los baños de los alumnos.
- Los materiales para realizar las actividades programadas en el año escolar son limitadas, puesto que se solicita a la Promotoría, y no son entregadas a tiempo.
- Para las actividades de psicomotricidad, el campo de trabajo no es adecuado, porque es de Grass natural y no permite la correcta ejecución de las labores y desempeño de los alumnos por el desgaste del Grass, generando polvo en la temporada de sequía, además el techo que constituye básicamente malla de nylon lo cual no protege de manera deseable de la intensidad de los rayos solares, puesto que se deteriora en el transcurso del año.
- Las computadoras para el área de computación no son suficientes y las que existen no tienen el rendimiento esperado para ser una herramienta didáctica y permita el desarrollo de las clases de computación, asimismo, la señal de internet es fluctuante puesto que el router es de edición desfasada.

En el factor compañeros colaborativos:

- En el inicio de año escolar los docentes realizan la programación de todas las actividades del año y designan a los responsables de cada actividad escolar, se observa poca participación del personal generando posteriormente reclamos y discusiones dentro de las actividades.
- La parte administrativa está en constante interacción con la Promotoría, y muchas veces difieren en las decisiones porque la Promotoría toma decisiones por encima de la Dirección y la Administración lo cual genera discrepancia entre áreas y por ende impacta en los trabajadores.
- La relación con la autoridad dentro de la Institución Educativa Infinity School es afable y cordial, sin embargo, los reclamos no son atendidos de la manera oportuna lo cual genera comentarios negativos, las decisiones cambiantes y contradictores entre la Promotoría, la Dirección y la Administración.

De acuerdo con lo señalado respecto a la satisfacción laboral, es también fundamental para las organizaciones del siglo actual conocer la rotación laboral, en este ámbito globalizado y cambiante, las personas buscan nuevas oportunidades y mejores ofertas laborales, con intereses que van más allá de la remuneración.

En cuanto a la variable rotación laboral:

- Los colaboradores manifiestan que esperan encontrar un nuevo empleo con mejores propuestas salariales por la cual se retirarían de la Institución.

- Los docentes indican que por el trato de los dueños del colegio no desean quedarse por mucho tiempo, pero por el bienestar de los niños y los padres de familia culminan el año escolar.
- Los administrativos manifiestan el trato y la falta de decisiones elocuentes por parte de la Promotoría, desencadenan en el deseo de retirarse de la institución en cuanto encuentren una oportunidad laboral mejor en el mercado.

El problema general se planteó de la siguiente manera; ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019?

Los problemas específicos son los siguientes:

- ¿De qué manera se relaciona el factor labor mentalmente desafiante con la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019?
- ¿Cómo se relaciona el factor recompensas equitativas con la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019?
- ¿Cómo se relaciona el factor condiciones apropiadas de trabajo con la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019?
- ¿De qué manera se relaciona el factor compañeros colaborativos con la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019?
- ¿Cuál es la tasa de la rotación de personal en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019?

Además, se tuvo como objetivo principal.

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

Asimismo, los objetivos específicos se establecieron de la siguiente manera.

- Establecer la relación entre la labor mentalmente desafiante y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.
- Determinar la relación entre las recompensas equitativas y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.
- Establecer la relación entre las condiciones apropiadas de trabajo y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.
- Determinar la relación entre los compañeros colaborativos y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.
- Conocer cuál es la tasa de la rotación de personal en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

Por otro lado, la presente investigación, buscó mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de la satisfacción laboral y la rotación laboral, encontrar relación a situaciones internas como la insatisfacción, desmotivación, la intención de irse del trabajador. Lo cual permitió

contrastar los diferentes conceptos con la realidad de la IEP Infinity School y poder disminuir la rotación de los colaboradores dentro de la misma.

Asimismo, para lograr con éxito los objetivos propuestos de la presente investigación se empleó las técnicas de investigación como los indicadores a través de instrumentos de medición, para determinar la relación entre la satisfacción y rotación laboral. El instrumento para medir la satisfacción laboral fue el “Cuestionario de Satisfacción S20/23 de Meilá y Peiró 1998”. Y, por otro lado, el cuestionario para medir la rotación laboral fue el “Cuestionario de Intención de Rotación Laboral de Roodt (*Citado en Jacob & Roodt, 2008*)”.

Finalmente, de acuerdo con los objetivos de la investigación, su resultado permitió encontrar la relación entre la satisfacción y rotación laboral, que incidieron en los resultados del estudio en la IEP Infinity School.

II. HIPÓTESIS

2.1. Hipótesis general

La satisfacción laboral y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019 se relacionan de manera indirecta.

2.2. Hipótesis específicas

- Existe relación indirecta entre labor mentalmente desafiante y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.
- Existe relación indirecta entre compensaciones equitativas y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.
- Existe relación indirecta entre condiciones apropiadas de trabajo y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.
- Existe relación indirecta entre compañeros colaborativos y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.
- Existe relación indirecta entre compañeros colaborativos y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.
- La tasa de rotación de personal es alta en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables.

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es define como aquella sensación positiva sobre el trabajo propio en función a las evaluaciones de las características y eventos que ocurren dentro del puesto Robbins & Judge (2009).	Labor mentalmente desafiante	Variedad de tareas	Encuestas
			Identidad de la tarea	
			Importancia de la tarea	
			Autonomía	
			Retroalimentación	
		Recompensas equitativas	Salario justo	
			Ascensos	
			Promociones	
			Reconocimiento	
			Prestaciones	
		Condiciones apropiadas de trabajo	Seguridad en el trabajo	
			Espacio de trabajo	
		Compañeros colaborativos	Comunicación	
			Relación con el jefe inmediato.	
			Trabajo en equipo	
Rotación laboral	La rotación laboral se define como “la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente” Chiavenato (2011). Gomez, Balkin, & Cardy (2016) encontraron que las rupturas laborales de tipo voluntario se producen cuando el personal de una determinada empresa decide renunciar por motivos personales o profesionales.	Rotación laboral voluntaria	Intención de rotación	Encuestas
		Índice de rotación laboral	Tasa % de rotación de personal	Análisis documental

III. MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES

A Nivel Internacional

Tello (2018): “Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua”. Universidad Técnica de Ambato.

El objetivo fue determinar la relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral, para ello se delimita el espacio a la Empresa de Calzado Mil Boots de la ciudad de Ambato ubicada en el sector del Parque Industrial. Para medir el compromiso organizacional se utilizó una encuesta con el cuestionario de Allen y Meyer (1991) que contempla las tres dimensiones clásicas: afectiva, de continuidad y normativa, a los empleados del nivel operativo y administrativo de la organización. Por otro lado, se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral de Coexpthal Euroempleo, que mide esta variable en tres aspectos: motivación y reconocimiento, área y ambiente de trabajo y formación e información. Los resultados determinaron para este caso que no existe una relación lineal entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, contrariamente a lo que se cree de manera general e inclusive con los resultados de algunos estudios al respecto. Se ratifica el criterio que las personas podrían estar insatisfechas con algunos aspectos de su trabajo, sin embargo, sentirse comprometidas puesto que el compromiso es una actitud hacia la organización.

Domínguez (2015): “Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S”. Universidad de Medellín.

El objetivo fue analizar las causas que inciden en la rotación de personal en la empresa prestadora de servicios del grupo Holcim, Holcrest S.A.S, ubicada en la ciudad de Medellín. El análisis parte de datos suministrados por la organización y derivados de una encuesta a los empleados activos. Con base en esta encuesta, se realiza un estudio cuantitativo de tipo descriptivo. Los resultados muestran que las causas que más afectan en la rotación de personal son: el salario, oportunidades de carrera, reconocimiento, cooperación entre áreas, balance vida-trabajo e innovación. Estos se convierten en los puntos a tener en cuenta por parte de la organización para que tome decisiones que ayuden a minimizar la rotación por dichas causas mencionadas.

Cocha (2015): *“La Satisfacción y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Banco Internacional de la ciudad de Ambato”*. Universidad Técnica de Ambato.

Considerándose la satisfacción laboral como uno de los factores más importantes dentro de la vida organizacional, se consideró dentro de la investigación como un factor determinante e incidente dentro del Desempeño Laboral de los empleados y trabajadores del Banco Internacional de la Ciudad de Ambato; a través de una investigación sistemáticamente realizada dentro de la cual se aplican diversos tipos de investigación que hicieron posible el diagnóstico problemático eficiente. La población y muestra de la investigación constituye 60 empleados que al momento se encuentran trabajando dentro de la entidad financiera y respondieron preguntas mediante un cuestionario semiestructurado de encuesta la que permitió evidenciar posteriormente mediante el método el

chí cuadrado que dentro del Banco Internacional la Satisfacción Laboral si incide sobre el Desempeño de los trabajadores, teniendo entonces que dictar conclusiones y recomendaciones a cerca del problema investigado para posteriormente implementar una propuesta de solución que constituye “Capacitaciones y Mejoras en cuanto a la Satisfacción Laboral y Medición Continua del Desempeño laboral para el personal del Banco Internacional de la ciudad de Ambato” en la que se plantean las soluciones del investigador al problema detectado y con la que se hacen las indicaciones pertinentes para lograr que este problema no se vuelva a repetir y primordialmente que el Desempeño Laboral mejore de gran forma.

A Nivel Nacional

Chuquisengo (2018): “*Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018*”. Universidad César Vallejo.

El objetivo de estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018. En la parte metodológica determinó un estudio tipo básica de diseño no experiemental correlacional de corte transversal. Se aplicó cuestionarios sobre la satisfacción laboral de la autora Palma (2005) y para el compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen (1991). Se concluyó que la satisfacción laboral se relaciona directa y significativamente con el el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja. Se aprobó la hipótesis planteada y esta realción es alta.

Bazán (2017): “La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017”. Universidad César Vallejo.

El objetivo fue determinar si la satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas, de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017. La población fue de 30 profesores y la muestra fue censal igual a la población; se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos. La metodología utilizada fue de tipo aplicada con un diseño no experimental transversal de nivel descriptivo explicativo. Los datos obtenidos se procesaron con el programa SPSS Statistics V.22, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial para análisis de los resultados. El resultado obtenido fue que, sí, existe influencia entre las variables estudiadas. Concluyendo que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017.

Álvarez, Cervantes, Coaquira, Osco, & Pacheco (2016): “Principales causas de la Rotación Laboral en el Sector de Educación Básica Regular Privada de la Provincia de Arequipa determinaron como propósito identificar las principales causas de la rotación laboral en el sector Educación Básica Regular privada de la provincia de Arequipa”. Pontificia Universidad Católica del Perú.

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, descriptivo y transeccional, realizándose la recolección de datos durante el segundo semestre del 2015, y se aplicó la entrevista. La investigación concluyó que identificar las principales causas de la rotación laboral en el sector Educación Básica Regular privada de la provincia de Arequipa giran en torno a las condiciones de trabajo, salario y búsqueda de avance profesional.

Rodríguez, Ortiz, Vera, Soto y Delgado (2016): “Satisfacción y Rotación Laboral en Personal de Empresas Mineras en Arequipa y Cusco”. Universidad Pontificia Católica del Perú.

El objetivo fue exponer cuantitativamente la existencia de una relación causa-efecto que vincule los fenómenos organizacionales de satisfacción laboral e intención de rotación laboral respectivamente. El presente estudio es de naturaleza descriptiva y emplea un enfoque cuantitativo de diseño correlacional en el que se obtuvo una muestra de 111 funcionarios de mando medio de las dos principales empresas de gran minería en los departamentos de Arequipa y Cusco para identificar los rangos de satisfacción laboral y su influencia en la intención de rotación. Para ello, se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005) y el cuestionario de “Intención de Rotación Laboral” (Jacobo & Roodt, 2008). La conclusión a la que se llegó identificó una relación causa-efecto entre ambos fenómenos. No obstante, no todos los componentes de la satisfacción laboral realmente influyeron sobre la intención de rotación. En este sentido y raíz de este estudio, ambas empresas pueden identificar qué aspectos de satisfacción laboral en su personal deben ser priorizados en aras de reducir verdaderamente la tasa de rotación.

A Nivel Local

Rodríguez (2018): “Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís Sede Pariacoto, 2018”. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís, año 2018. Con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio se acudió al empleo de la técnica, la encuesta con su instrumento el cuestionario, el cual fue diseñado por la investigadora tomando como base los indicadores de las variables y el mismo que pasó por un proceso de expertos y de confiabilidad antes de ser validado, este instrumento podrá ser utilizado en investigaciones futuras. De acuerdo con los objetivos de estudio, el resultado permitió dar soluciones prácticas para mejorar la gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes.

Camones (2018): “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad César Vallejo sede Huaraz, 2015”. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

El objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad César Vallejo sede Huaraz; La investigación fue correlacional, no experimental, transeccional. La muestra estuvo conformada por 34 colaboradores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo sede Huaraz, el instrumento de medición fue el cuestionario. La conclusión del autor evidencia que el clima organizacional fue negativo y el nivel de

satisfacción laboral de los colaboradores administrativos fue bajo, el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral.

Ramírez (2016): “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de la ciudad de Huaraz de la Región Ancash”. Universidad Alas Peruanas.

El objetivo fue determinar la relación que existió entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Peruano — Canadiense de la ciudad de Huaraz, en la arte metodológica se aplicó que el tipo de investigación fue descriptiva-correlacional. El nivel de investigación fue cuantitativo, el diseño no experimental. A modo general se concluyó que existió una correlación positiva directa media entre el Clima Organizacional y la variable Satisfacción Laboral en la institución educativa Peruano - Canadiense de la ciudad de Huaraz - Región Ancash año 2016. Específicamente se concluyó que existió una correlación positiva directa alta entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades Fisiológicas de la variable Satisfacción Laboral existió una correlación positiva directa media entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades de Seguridad de la variable Satisfacción Laboral en la institución educativa peruano - Canadiense de la ciudad de Huaraz –Región Ancash año 2016 ($r_s = 0.672970$). Específicamente se concluyó que no existió una correlación positiva directa alta entre el entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades Fisiológicas de la Variable Satisfacción Laboral ($r_s = 0.797553$); existió una correlación positiva directa baja entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades de

Seguridad de la variable Satisfacción Laboral (0.655172); existió una correlación positiva directa baja entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades de Afecto, Amor y Pertinencia de la variable Satisfacción Laboral (0.601780); existió una correlación positiva directa alta entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades de Estima o Reconocimiento de la variable Satisfacción Laboral (0.690768); existió una correlación positiva directa media entre el Clima Organizacional y la dimensión Necesidades de Crecimiento de la variable Satisfacción Laboral (0.672970).

Mejía y Temple (2015): “del personal docente y administrativo en la Institución Educativa Sabio Antonio Raimondi en el Distrito de Independencia de la Provincia de Huaraz -2015”. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Mejía & Temple (2015), en su investigación plantearon como objetivo, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en la Institución Educativa Sabio Antonio Raimondi del distrito de Independencia en la provincia de Huaraz – 2015. En la parte metodológica se detalla, un estudio descriptivo y correlacional; de tipo no experimental - transeccional. Los instrumentos que se utilizaron para recopilar la información fueron el cuestionario dirigido a los docentes y administrativos nombrados y la guía de entrevista dirigida al sub-director y al director. Los resultados demostraron que el clima organizacional se relacionaba con la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa

Sabio Antonio Raimondi del Distrito de Independencia en la ciudad de Huaraz, 2015.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. La Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se define como aquella sensación positiva sobre el trabajo propio en función a las evaluaciones de las características y eventos que ocurren dentro del puesto laboral (Robbins & Judge, 2009).

Para Newstrom (2011) la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y creencias que determinan la forma en que un grupo de trabajadores percibe subjetivamente su ambiente laboral, lo cual influye en el desempeño de sus funciones y su productividad. Si un trabajador se caracteriza por tener sentimientos, pensamientos o emociones positivas respecto a determinadas situaciones en su organización, puede llegar a desarrollar una actitud favorable e incrementar su nivel de satisfacción.

Por otro lado, Dailey (2012) señala que la satisfacción laboral es una actitud o predisposición, adquirida por el colaborador a raíz de las experiencias adquiridas en su ambiente de trabajo, estas actitudes contienen componentes afectivos, básicamente se trata de los sentimientos positivos, negativos y neutrales de un individuo respecto a un determinado hecho. El componente cognitivo corresponde a la percepción y creencias sobre las características propias de un determinado hecho.

Littlewood (2014), define la satisfacción laboral como una reacción cognitiva, el resultado de las percepciones del individuo acerca del entorno laboral, refleja, que la satisfacción en el trabajo es un antecedente

importante de la rotación, la satisfacción laboral es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

Por otro lado, Hellriegel (2009), *“la satisfacción laboral refleja el grado al que las personas encuentran satisfacción en su trabajo”*, esto implica que los colaboradores permanezcan en su puesto de trabajo y estén comprometidos con el mismo. Muchas veces la insatisfacción laboral conlleva a consecuencias que implicarían costos elevados para la empresa, en general las empresas con alto grado de satisfacción de trabajadores suelen ser más competitivas. (p. 53-56).

Efectos de la insatisfacción laboral

Según Robbins & Judge (2017)

- **Salida:** Es el comportamiento del colaborador de abandonar la organización en busca de mejores oportunidades de empleabilidad.
- **Voz:** La respuesta de voz implica mejorar las condiciones laborales, incluyendo sugerencias de mejora, análisis de los problemas con el jefe y alguna forma de asesoría externa.
- **Lealtad:** La respuesta de lealtad implica esperar de manera pasiva pero optimista que las condiciones mejoren, incluso hablando a favor de la organización frente a críticas externas, con la confianza de que la gerencia está “haciendo las cosas correctas”.

- **Negligencia:** La respuesta negligente implica permitir pasivamente que las condiciones empeoren, demostrando ausentismo, tardanzas, baja productividad y errores.

La satisfacción en el trabajo y la rotación de empleados

La relación entre la satisfacción y rotación de personal es más significativa en comparación a otras variables como el ausentismo, la rotación se concreta por la gama de ofertas laborales que el individuo recibe mientras labora en su actual puesto, y es probable que el trabajador se retire de la empresa por las condiciones poco atractivas de la misma, más que por las expectativas del nuevo empleo, Robbins & Judge (2013).

Medición de la satisfacción en el trabajo

Los colaboradores están en constante interacción con los compañeros y jefes; además de seguir reglas y políticas internas y cumplir con estándares de desempeño (Robbins & Judge, 2013). Evaluar qué tan satisfecho o insatisfecho se encuentra un empleado con su trabajo, es una suma compleja de varios elementos, agregan los autores.

Según Robbins & Judge (2013), existen dos métodos para evaluar la satisfacción laboral, la primera consiste en puntualizar de manera genérica en una sola pregunta, “¿qué tan satisfecho está usted en su trabajo?” con opciones de una escala de “muy satisfecho” a “muy insatisfecho”. El segundo método es la suma de elementos; la naturaleza del trabajo, la supervisión, el salario actual, las oportunidades de desarrollo, y las relaciones con los colegas, el trabajador realiza la clasificación en una escala estandarizada.

Los métodos descritos tienen sus ventajas, el primer método es sencillo y permite realizar otras actividades inmediatas, el segundo permite obtener resultados más precisos de la problemática y resolverlo con mayor rapidez y precisión. El enfoque de la suma de facetas del trabajo es más sofisticado e identifica los elementos clave de un trabajo e interroga al empleado sobre sus sentimientos respecto de cada uno (Robbins, 2009).

Los factores comunes incluyen la naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros.

Para Robbins (2013) las facetas más importantes que contribuyen a la satisfacción laboral son:

- Desafío del trabajo
- Recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Relación con los colegas

Dimensiones de la satisfacción laboral

Robbins & Judge (2009) identifican cuatro factores de la satisfacción laboral.

- 1. Labor mentalmente desafiante:** Para Robbins & Judge (2009) los colaboradores buscan obtener mayores oportunidades para desarrollar sus habilidades y capacidades. Asimismo, los colaboradores prefieren aquellos trabajos que les ofrezcan desafíos, variedad de tareas y libertad. Los colaboradores

experimentan placer y satisfacción en condiciones moderadas de desafío.

Amorós (2007), desde el punto de vista motivacional propone el modelo de las características del puesto con los siguientes factores:

- **Variedad de tareas:** Es el grado de variedad que existe en el puesto de trabajo, donde el colaborador se desenvuelva de acuerdo a sus habilidades y talentos logrando mayor productividad.
 - **Identidad de la tarea:** El grado en el cual el puesto de trabajo requiere de una porción concretada que se pueda identificar.
 - **Importancia de la tarea:** El grado en el cual el puesto de trabajo tiene un impacto sustancial en la vida o el trabajo de otras personas.
 - **Autonomía:** El grado en el cual el puesto de trabajo proporciona libertad, independencia y discrecionalidad sustanciales para que el individuo programe el trabajo y determine los procedimientos necesarios para llevar a cabo sus labores.
 - **Retroalimentación:** El grado en el cual el cumplimiento de las actividades requeridas para el puesto de trabajo permita que el colaborador obtenga información clara de su desempeño.
2. **Recompensas equitativas:** El pago es un factor importante para el colaborar y su función incide en cuanto este lo visualiza como justo a partir de las demandas del puesto, el nivel de habilidades

individuales y los niveles de sueldo de acuerdo al mercado Robbins & Judge (2009).

El dinero es reconocido por el colaborador como un satisfactor de sus necesidades básicas y superiores, además es considerada como el equivalente de su aporte dentro de la organización. Por otro lado, las prestaciones también son importantes (Luthans, 2008).

De acuerdo a la teoría los indicadores sustraídos son las siguientes:

- **Salario justo:** Según Valera (2013), el salario es la retribución u objeto que se entrega al colaborador por su labor ya sea en efectivo (unidades monetarias) o en especie (bienes o servicios). El salario se considera un factor satisfactorio y clave para el colaborador, y su importancia reside en los siguientes aspectos; suficiente para cubrir necesidades fisiológicas y psicológicas del colaborador, en equilibrio con el trabajo que realiza, de acuerdo al mercado, de acuerdo a resultados económicos de la empresa entre otros (Gestión.Org, s.f).
- **Ascensos:** Es la acción de subir de categoría o puesto superior al anterior, a un determinado colaborador dentro de la empresa de acuerdo a determinados criterios como la formación, méritos y/o antigüedad (Montaner, 2015).
- **Promociones:** Es la acción de promover al colaborador a una mejor área de trabajo dentro de la empresa, lo cual genera mayor motivación y desempeño en éste (Moya, 2011).

- **Reconocimiento:** Los reconocimientos se caracterizan por generar un grado de satisfacción importante para el colaborador, se puede dar a través de incrementos salariales, premios cuantiosos, diplomas, entre otros. La importancia de los reconocimientos para el colaborador es el sentimiento de retroalimentación por parte del empleador, a carencia de estas acciones los colaboradores abandonan la empresa (Martínez, 2018).
- **Prestaciones:** Son aquellas facilidades o servicios que el empleador le otorga a sus colaboradores como un adicional al salario estipulado. Son aquellas aportaciones a la seguridad social, sistemas de pensiones, ayuda en el nacimiento de los hijos, bonos por desempeño, ayudas educativas, entre otros que forman parte de un amplio número de prestaciones de acuerdo al tipo de empresa (Wiki cultura, 2013).
- **Condiciones apropiadas de trabajo:** Los colaboradores prefieren un ambiente de trabajo que les permita ejecutar sus labores de manera adecuada y por comodidad personal Robbins & Judge (2009).

Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de las condiciones apropiadas de trabajo (Palma, 2005).

Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos o incómodos. Además, la mayor

parte de empleados prefieren trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y modernas, y con herramientas y equipos adecuados (Robbins & Judge, 2009).

En función a la teoría se tiene los siguientes indicadores:

- **Seguridad:** La seguridad en el puesto de trabajo comprende el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar o minimizar los riesgos que pueden ocasionar accidentes durante la jornada laboral (Del Prado, 2016).
- **Espacio de trabajo:** El espacio físico de trabajo, además de ser estéticos y funcionales, contienen elementos tales como luz natural, la acústica; que permitan la confidencialidad e intangibilidad del ambiente para el buen desempeño del colaborador (Oliver, 2016).
- **Compañeros colaboradores:** Los colegas o miembros de equipos, amistosos y cooperativos son una fuente moderada de satisfacción laboral para empleados, un buen grupo de trabajo hace que el trabajo sea más agradable (Luthans, 2008).

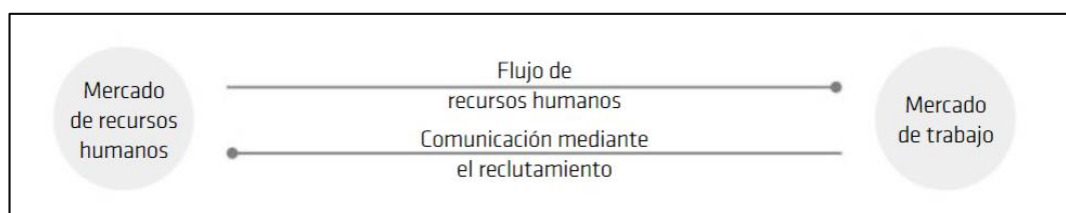
Los empleados valoran los logros tangibles, el trabajo es una fuente de interacción social para las personas, por ello, tener compañeros amistosos y colaboradores lleva a un incremento de la satisfacción en el trabajo. El comportamiento del propio jefe también es un determinante fundamental de la satisfacción. Los estudios dicen que la satisfacción de los empleados aumenta cuando el jefe inmediato es comprensivo y amistoso, hace

elogios por el buen desempeño, escucha las opiniones de los empleados y muestra interés personal por ellos (Robbins & Judge, 2009).

- **Comunicación:** La comunicación efectiva asegura el éxito en un equipo de trabajo dentro de la empresa, entre sus ventajas se identifica las buenas relaciones entre colegas, la agilización de los trabajos y el cumplimiento de objetivos (El pulso laboral, 2017).
- **Relación con el jefe inmediato:** La comunicación eficaz entre el jefe y el colaborador logra un buen clima, es una relación de beneficio mutuo para el logro de los objetivos (Alles, 2009).
- **Trabajo en equipo:** Implica el grupo humano en sí, cuyas habilidades y destrezas permitirán alcanzar un objetivo final, para ello sus miembros deben estar organizados para el logro de los objetivos, ser creativos en la solución de problemas y ser eficiente y eficaz (Rivas, 2010).

3.2.2. La Rotación Laboral

La rotación laboral se define como *“la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente”* Chiavenato (2011).



Fuente: Chiavenato (2011).

Figura 1. Rotación laboral.

La rotación laboral es aquella ruptura de la relación laboral entre la empresa y los trabajadores.

La rotación laboral es un concepto fundamental, por tratarse del paso de un colaborador por la empresa, desde que ingresa y tras un lapso de tiempo se marcha. Es una medida del tiempo de permanencia de los colaboradores en la empresa y la frecuencia con la que deben ser reemplazados, Riquelme (2018).

Robbins & Judge (2009) definen la rotación laboral como el retiro permanente de los colaboradores de una determinada empresa, y puede ser de tipo voluntario o involuntario. Asimismo, una tasa de rotación elevada implicaría asumir costos más altos de reclutamiento, selección y capacitación. Y, sobre todo, interrumpe la operación eficiente de una organización cuando el personal capacitado y experimentado se retira y es el momento de encontrar nuevos colaboradores y capacitarlos para que puedan realizar las funciones del puesto.

Causas de la rotación de personal

La rotación de personal es la desvinculación laboral permanente del colaborador con el empleador generando un impacto de costos elevados en cuanto a reclutamiento, selección y formación. Además, mantener una elevada tasa de rotación laboral, implica perder talentos preparados y con experiencia dentro de ellos puesto y hallar sustitutos, pero implica capacitarlos para poder continuar con adecuado desempeño de las tareas dentro del puesto. Sin embargo, también genera efectos positivos, es decir, si los empleados que se retiran tienen menos formación en aptitudes y

motivación el ingreso de otros con estas características genera mayor productividad, pero, si la pérdida se trata de la fuerza laboral que la empresa no desea perder, los procesos consecutivos dificultan la eficacia organizacional (Robbins & Judge) (2009) (Pág. 29).

Las causas de la rotación de personal según Chiavenato (2011) (Pág. 119), son las siguientes:

- **Los fenómenos externos:**

- Situación de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado.
- Coyuntura económica favorable o desfavorable a la organización.
- Oportunidades de empleo en el mercado de trabajo.

- **Los fenómenos internos:**

- Política salarial de la empresa
- Política de prestaciones de la empresa
- Tipo de supervisión que se ejerce sobre el personal.
- Oportunidades de crecimiento profesional
- Tipo de relaciones humanas dentro de la organización
- Condiciones físicas de trabajo de la organización
- Moral del personal
- Cultura organizacional
- Política de reclutamiento y selección de recursos humanos
- Criterios y programas de capacitación de recursos humanos
- Política disciplinaria de la organización
- Criterios de evaluación del desempeño

- Grado de flexibilidad de las políticas de la organización.

Tipos de rotación laboral

- Rotación laboral voluntaria

Gomez, Balkin, & Cardy (2016) encontraron que las rupturas laborales de tipo voluntario se producen cuando el personal de una determinada empresa decide renunciar por motivos personales o profesionales; el accionar puede surgir debido a causales como, el hallazgo de una nueva oferta laboral, cambios importantes en su carrera profesional, disfrutar de más tiempo con su familia o dedicarse a otras actividades de ocio. También son causales de rotación voluntaria, los motivos propios del empleado, la insatisfacción con las condiciones laborales, conflictos con el jefe, remuneración o prestaciones laborales no muy atractivas, entre otras; agregan los autores.

La rotación laboral voluntaria se concreta cuando el colaborador renuncia a su cargo de forma voluntaria, por razones diversas; para ello la empresa debe realizar el análisis necesario, con la finalidad de detectar si algo no funciona de manera adecuada, para solucionar las fallas y fidelizar. Por otro lado, algunas causas de la rotación voluntaria indican son la imagen de la empresa, la deficiente valoración de los colaboradores y el aprovechamiento de otras oportunidades laborales Riquelme (2018).

- Rotación laboral involuntaria

La rotación laboral voluntaria ocurre cuando el empleador despide a sus colaboradores o presionan para que renuncien. Pueden ser despedidos por distintas razones como; por no respetar las políticas del trabajo y bajo

rendimiento. Asimismo, los colaboradores que aún permanecen en sus puestos, se tornan preocupados por su propia seguridad en el empleo. (Mayhew, 2018).

La rotación involuntaria según Gomez *et.al.* (2016) se produce por dos razones, la primera por necesidad económica de la empresa y segundo por un mal ajuste entre el empleado y la organización. Este último se basa en una decisión del empleador que se torna difícil y doloroso, y consecuentemente, genera grandes impactos dentro de la empresa.

Costo de rotación de personal

La rotación de personal implica costos para la empresa, de acuerdo con Chiavenato (2011) (Pág. 122-123), existen tres tipos de costos.

Tabla 2

Costos de la rotación de personal.

Costos de reclutamiento	Costes de selección	Costes de formación	Costes de la ruptura laboral
Anuncios Visitas a campos Tiempo del profesional que recluta Honorarios de empresas de búsqueda	Entrevistas Pruebas Comprobación de referencias Traslados	Orientación Costes de formación directa Tiempo del formador Productividad perdida durante la formación.	Indemnización Prestaciones Costes del seguro de desempleo Entrevista de salida Servicios de recolocación Puesto vacante

Elaboración propia. Fuente: Gómez et al. (2016)

DIMENSIÓN DE LA ROTACIÓN LABORAL

a. Rotación laboral voluntaria

Según Gómez, et. Al (2016) las rupturas laborales de tipo voluntario se producen cuando el personal de una determinada empresa decide renunciar por motivos personales o profesionales, el accionar puede surgir debido a causales como, el hallazgo de una nueva oferta laboral, cambios importantes en su carrera profesional, disfrutar de más tiempo con su familia o dedicarse a otras actividades de ocio. Adicional a los motivos propios del empleado, también influyen las causas del puesto de trabajo, la insatisfacción con las condiciones laborales, conflictos con el jefe, remuneración o prestaciones laborales no muy atractivas, entre otras.

Las rupturas laborales voluntarias pueden ser evitables e inevitables de acuerdo con el autor aproximadamente el 80% de los casos son evitables. (Pág. 209).

Por otro lado, Littlewood (2006) refiere que evaluar la intención de rotar es un indicador clave para determinar aquel componente cognitivo de predisposición por retirarse voluntariamente de su trabajo actual.

- Intención de rotación laboral

La rotación laboral según Bretones & González (2009), está relacionado con las variables afectivas y cognitivas del trabajador, la segunda que es la variable cognitiva fundamentalmente relacionada a la intención de ejecutar determinada acción es este, caso el abandono de relación laboral, es una actitud anticipada para poder ejecutar dicha acción. Por tanto, existen tres tipos de creencias: los sentimientos positivos o negativos, la presión social percibida y las experiencias acerca de los costos o beneficios por concretar

dicha actividad. Según el autor la medición más acertada de la rotación de personal estaría en función de la intención de rotación (Pág. 15).

Por otro lado, Zimmerman & Frank (2006) refieren que la intención de los colaboradores por renunciar está relacionada fuertemente con la parte cognitiva de la persona, es decir, el colaborador que hoy ha renunciado, antes tenía la intención de renunciar voluntariamente y en efecto lo hizo. Además, se sostiene que la intención de rotación es el predictor más acertado de la rotación laboral. En contraste una baja satisfacción laboral es el mejor factor de predicción de las intenciones de un trabajador por abandonar la empresa (Robbins & Judge, 2017).

b. Índice de rotación laboral

El índice de rotación de personal es aquella relación porcentual entre ingresos y retiros, en relación al promedio de trabajadores de la empresa en cierto periodo de tiempo.

Las empresas o instituciones están sujetas a variaciones de personal, las jubilaciones, despidos, fallecimientos, ceses voluntarios, etc. En este sentido el índice de rotación de personal es considerado un indicador de recursos humanos. (Riquelme, 2018).

El índice de rotación de personal está determinado por el número de colaboradores que se desvinculan de la empresa, en un cierto período de tiempo. El índice de rotación de personal se expresa en porcentajes mediante la siguiente fórmula matemática:

$$IRP = \frac{\frac{A+D}{2} \times 100}{\frac{F1+F2}{2}}$$

En la fórmula anterior el significado de las letras es el siguiente:

A: Número de personas contratadas durante el período considerado.

D: Personas desvinculadas durante el mismo período.

F1: Número de trabajadores al comienzo del período considerado.

F2: Número de trabajadores al final del período.

3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Satisfacción en el trabajo:** Es una actitud hacia el trabajo de uno; la diferencia entre la cantidad de recompensas que los empleados reciben y la cantidad que ellos consideran deben recibir. La idea que se posee que los empleados satisfechos son más productivos que los que no lo son ha sido creencia básica de los gerentes por largo tiempo (Amorós, 2007).
- **Rotación laboral:** Se refiere al retiro constante ya sea voluntario o voluntario de los trabajadores en la organización. Una alta tasa de rotación puede entorpecer el funcionamiento eficiente de la organización, esto en los casos en que el personal que se va, posee conocimientos y experiencias que se requieren en la organización, y además se debe encontrar un reemplazo al que debe prepararse para que asuma este puesto, es decir se está incurriendo en costos de reclutamiento, selección y entrenamiento, Amorós (2007).
- **Relación laboral:** Para Pérez y Gardey (2011) la rotación laboral es el vínculo establecido en el entorno laboral, reguladas por un contrato de

trabajo con derechos y obligaciones de ambas partes empresa e individuo.

- **Ambiente laboral:** Según Flores y Madero (2012) el ambiente laboral es el nivel de cordialidad, respeto, integración y relaciones adecuadas experimentadas por el empleado en la organización.
- **Componente cognitivo:** Es el desarrollo cognitivo es una consecuencia de la voluntad de las personas por entender la realidad y desempeñarse en sociedad, por lo que está vinculado a la capacidad natural que tienen los seres humanos para adaptarse e integrarse a su ambiente (Pérez & Gradey, 2012).

IV. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio de la presente investigación es correlacional, este tipo de estudio permitió conocer el grado de relación que existe entre dos o más variables en un contexto específico.

Por tanto, este tipo de estudio nos permitió conocer el grado de relación que existe entre las variables satisfacción laboral y la rotación laboral.

4.2. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño de estudio no experimental, transeccional, porque las variables en estudio no se manipularon de manera deliberada, se realizó la observación de los hechos del contexto real. Por otro lado, fue un estudio transeccional debido a que la recolección de datos del estudio se realizó en un único tiempo y se analizó los datos en un momento específico.

4.3. Población

La población de colaboradores estuvo constituida por docentes y administrativos de la Institución Educativa Privada Infinity School, de Huaraz, en el año 2019, en número de 25 personas.

4.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

- Técnica:
 - Encuesta: Para poder lograr los objetivos determinados para esta investigación, se utilizó la técnica de la encuesta dirigida a

los docentes y administrativos de la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

- Instrumento:
 - Cuestionario: Se aplicó a los colaboradores constituidos por docentes y administrativos de la Institución. Para conocer la satisfacción laboral el cuestionario de “Satisfacción Laboral S20/23 de Meilá y Peiró 1998”. Para la segunda variable, se aplicó el cuestionario el “Cuestionario de Intención de Rotación Laboral de Roodt” (*Citado en Jacob & Roodt ,2008*).

4.5. Análisis estadístico e interpretación de datos

Se aplicó la estadística descriptiva e inferencial (Correlación de Spearman), se procesó la información en el programa SPSS v.24; para determinar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación laboral.

V. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados de los análisis estadísticos de las variables generales y las variables de estudio; con el objetivo de realizar la contrastación de las hipótesis planteadas. Como el diseño de investigación es cuantitativo, de naturaleza descriptiva correlacional y para cumplir con los objetivos; los resultados se han distribuido en análisis descriptivos y análisis inferencial, según los objetivos específicos y general.

5.1. Análisis de confiabilidad

Para obtener el grado de consistencia interna del instrumento de la encuesta para las variables en estudio, satisfacción laboral y rotación laboral, se utilizó el Alfa de Cronbach, a través de su coeficiente. De acuerdo a lo mencionado por Hernández et al. (2010), un coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90; indica un nivel de confiabilidad muy alto para la variable, si es superior a 0.75 es aceptable la confiabilidad; pero si el valor es superior a 0.5, puede ser considerado como justificables.

Por lo tanto, el resultado obtenido del coeficiente del Alfa de Cronbach, para los 25 encuestados y con los 37 ítems (23 de la variable satisfacción y 14 la de rotación), es de 0.848; siendo para la variable satisfacción el valor de 0.909 y para la variable rotación de 0.728. Por lo tanto, la confiabilidad de dichos instrumentos es aceptable y con ello se tiene la seguridad de continuar con los análisis de la investigación.

5.2. Análisis descriptivos

a. Grado de instrucción y edad de los colaboradores de la institución.

Tabla 3

Grado de instrucción y edad de los colaboradores.

Grado de instrucción	Edad								Total	
	Menos de 25		26 a 35		36 a 45		46 a 55			
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Secundaria	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%	1	4%
Superior técnica incompleta	1	4%	1	4%	3	12%	0	0%	5	20%
Superior técnica completa	1	4%	5	20%	0	0%	0	0%	6	24%
Superior universitaria incompleta	2	8%	1	4%	0	0%	0	0%	3	12%
Superior universitaria completa	0	0%	6	24%	2	8%	2	8%	10	40%
Total	5	20%	13	52%	5	20%	2	8%	25	100%

De la tabla 3 se puede apreciar que el 40% de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz, cuentan con un nivel superior universitaria completa, de las cuales el 24% tienen una edad de 26 a 35 años; para aquellos que cuentan con un grado de instrucción de superior técnica completa, a considerar del 24%, el 20% respondieron tener una edad de 26 a 35 años de edad; para los que tienen el grado de instrucción de superior técnica incompleta, 20%, el 12% de ellos manifestaron tener una edad de 36 a 45 años y solo el 4% de los encuestados, con grado de secundaria, sus edades son de menos de 25 años.

b. Condición laboral y tiempo de servicio de los colaboradores de la Institución.

Tabla 4

Condición laboral y tiempo de servicio de los colaboradores.

Condición laboral	Tiempo de servicio (años)						Total	
	De 2 a 3		De 4 a 5		Más de 5			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Contrato indefinido	0	0%	0	0%	2	8%	2	8%
Contrato a plazo fijo	5	20%	8	32%	5	20%	18	72%
Contrato a plazo parcial	1	4%	3	12%	1	4%	5	20%
Total	6	24%	11	44%	8	32%	25	100%

De todos los encuestados, el 72% tienen una condición laboral de contrato a plazo fijo y de ellos, el 32% tienen un tiempo de servicio de 4 a 5 años y en similar porcentaje del 20% el tiempo de servicio es de 2 a 3 años o de más de 5 años. El 20% de los colaboradores tienen un contrato a plazo parcial y de ellos el 12% con 4 a 5 años de servicio, y del 4% menos de 4 años o más de 5 años de tiempo de servicio. Y para aquellos que cuentan con un contrato indefinido, del 8%, se debe a que también cuentan con más de 5 años de tiempo de servicio.

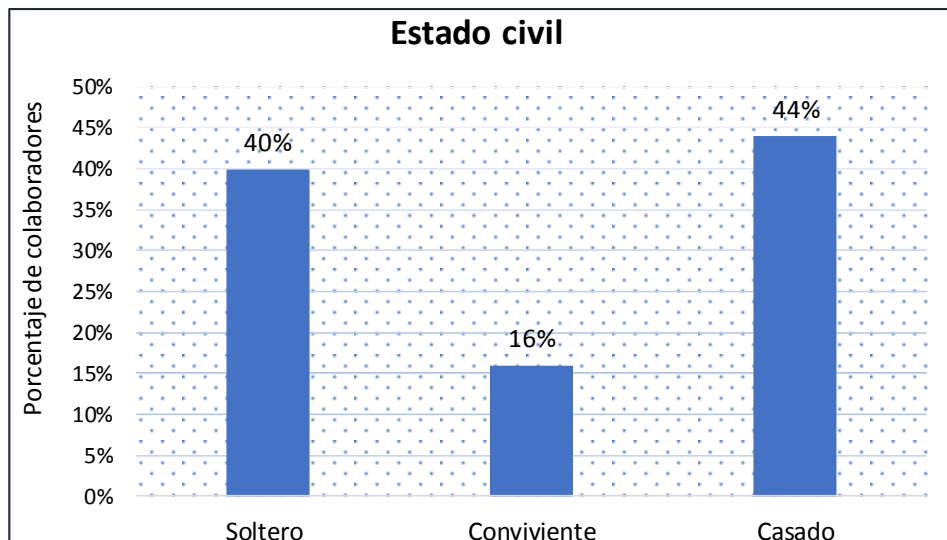


Figura 2. Porcentaje de colaboradores de la Institución Educativa, según su estado civil.

Según la figura, se aprecia que el 44% de los colaboradores de la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz, son casados; mientras que el 40% son solteros y un 16% su estado civil es de convivientes.

c. Tablas descriptivas

Tabla 5

Labor mentalmente desafiante en la satisfacción en la Institución Educativa Privada Infinity School.

Respuesta	fi	%
Algo satisfecho	4	16%
Indiferente	6	24%
Algo insatisfecho	8	32%
Bastante insatisfecho	7	28%
Total	25	100%

En la presente tabla se puede apreciar que el 32% de los encuestados manifestaron estar algo insatisfecho con la labor mentalmente desafiante respecto a la satisfacción laboral, el 28% bastante insatisfecho, seguido de

un 24% quienes respondieron en forma indiferente y solo el 16% indicaron sentirse algo satisfecho.

Tabla 6

Recompensas equitativas en la satisfacción en la Institución Educativa Privada Infinity School.

Respuesta	fi	%
Algo satisfecho	1	4%
Indiferente	9	36%
Algo insatisfecho	7	28%
Bastante insatisfecho	8	32%
Total	25	100%

En la tabla, respecto a las recompensas equitativas en la satisfacción, se aprecia un considerable porcentaje, 36%, quienes respondieron estar indiferente en la percepción de las recompensas equitativas en la satisfacción, mientras que el 32% manifestaron sentirse bastante insatisfechos, un 28% algo insatisfecho, pero que sólo un 4% afirmaron sentirse algo satisfechos.

Tabla 7

Condiciones apropiadas de trabajo en la satisfacción en la Institución Educativa Privada Infinity School.

Respuesta	Fi	%
Bastante satisfecho	6	24%
Algo satisfecho	9	36%
Indiferente	10	40%
Total	25	100%

Para las condiciones apropiadas en la satisfacción laboral, los colaboradores de dicha institución respondieron sentirse indiferente, 40%, algo satisfechos, con el 36%, seguido de un 24% quienes indicaron estar bastante satisfechos.

Tabla 8

Compañeros colaborativos en la satisfacción en la Institución Educativa Privada Infinity School.

Respuesta	fi	%
Algo satisfecho	1	4%
Indiferente	8	32%
Algo insatisfecho	11	44%
Bastante insatisfecho	5	20%
Total	25	100%

Respecto a la dimensión compañeros colaborativos de la satisfacción laboral, los encuestados respondieron encontrarse algo insatisfecho, el 44%, con el 32% indicaron sentirse algo indiferente, pero que el 20% manifestaron estar bastante insatisfecho y con un 4% afirmaron sentirse algo satisfechos.

Tabla 9

Rotación laboral en la Institución Educativa Privada Privada Infinity School

Respuesta	fi	%
Baja	2	8%
Parcialmente baja	9	36%
Regular	12	48%
Parcialmente alta	2	8%
Total	25	100%

Para la presente tabla, se aprecia un significativo porcentaje del 48% de los colaboradores de la Institución Educativa, quienes indicaron de regular la rotación laboral que se viene dando en dicha Institución, de parcialmente baja en la rotación laboral, lo afirmaron un 36% y en una cantidad similar del 8% respondieron de baja o parcialmente alta se viene realizando dicha rotación laboral.

5.3. Prueba de hipótesis

Tabla 10

Matriz de interpretación del coeficiente de Rho de Spearman.

Grado de correlación	Interpretación
De 0,00 a 0,19	Muy baja correlación
De 0,20 a 0,39	Baja correlación
De 0,40 a 0,59	Moderada correlación
De 0,60 a 0,79	Buena correlación
De 0,80 a 1,00	Muy buena correlación

5.3.1. Análisis de las variables en estudio según sus objetivos específicos.

Objetivo específico 1

El objetivo específico consistió en establecer la relación entre labor mentalmente desafiante y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

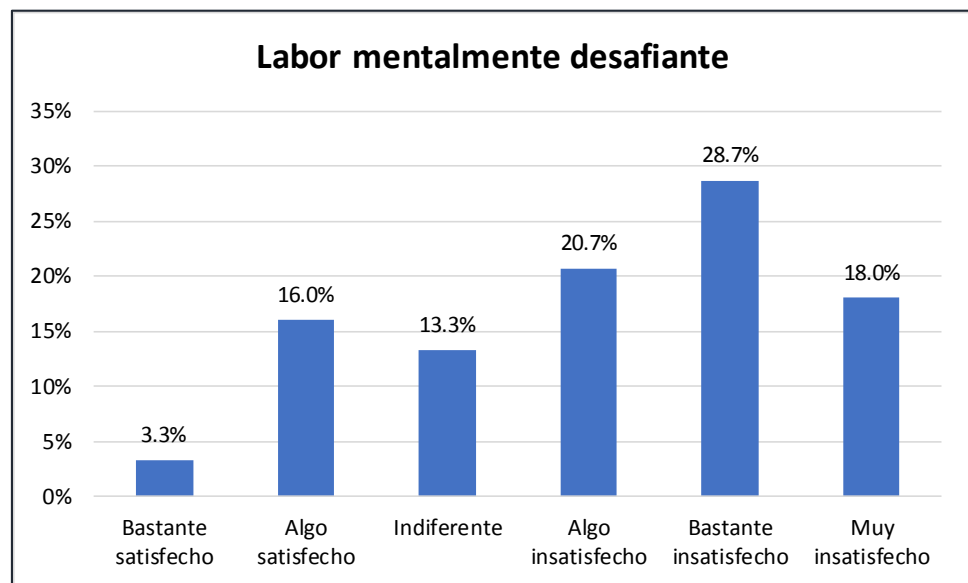


Figura 3. Dimensión 1 de la satisfacción laboral; labor mentalmente desafiante.

La labor mentalmente desafiante, en la figura 3, se observa que la mayoría ha respondido que está bastante insatisfecho (28.7%), seguido de algo insatisfecho (20.7%) y de muy insatisfecho (18%) y en menor porcentaje para aquellos que opinaron de indiferente, algo satisfecho o de bastante satisfecho.

Hipótesis específica 1

a. Hipótesis estadísticas:

H₀: No existe relación indirecta entre la labor mentalmente desafiante y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

H₁: Existe relación indirecta entre la labor mentalmente desafiante y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

b. Nivel de significancia: 5%

c. Estadístico de prueba Rho de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 * \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

d. Región de rechazo

Si el p-value es < al nivel de significancia, se debe de rechazar H₀

Si el p-value es ≥ al nivel de significancia, no se debe de rechazar H₀

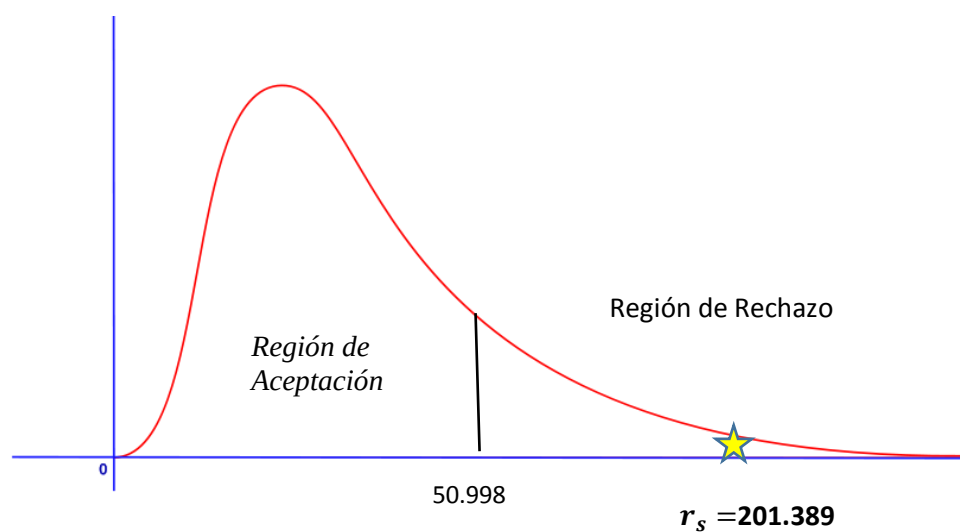


Figura 4. Región de rechazo de labor mentalmente desafiante e intención de rotación.

Como $r_s = 201.389$; es superior al punto crítico (50.998), cae en la región de rechazo; por lo que se debe de rechazar H_0 .

Tabla 11

Correlación entre la labor mentalmente desafiante y la rotación laboral.

Correlaciones				
		Labor mentalmente desafiante		Rotación laboral
Rho de Spearman	Labor mentalmente desafiante	Coefficiente de correlación	1,000	0,884**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	25	25

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

e. Conclusión

El valor del P-value=0.000 < 0.05, nivel de significancia, se debe rechazar la hipótesis nula y tomar como cierto la alternativa. Por lo que se concluye que existe una relación entre la dimensión labor mentalmente desafiante con la intención de rotación y siendo el grado de asociación igual a 0.884; lo que nos indica que existe muy buena correlación.

Objetivo específico 2

El objetivo específico 2 consistió en determinar la relación entre las recompensas equitativas y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

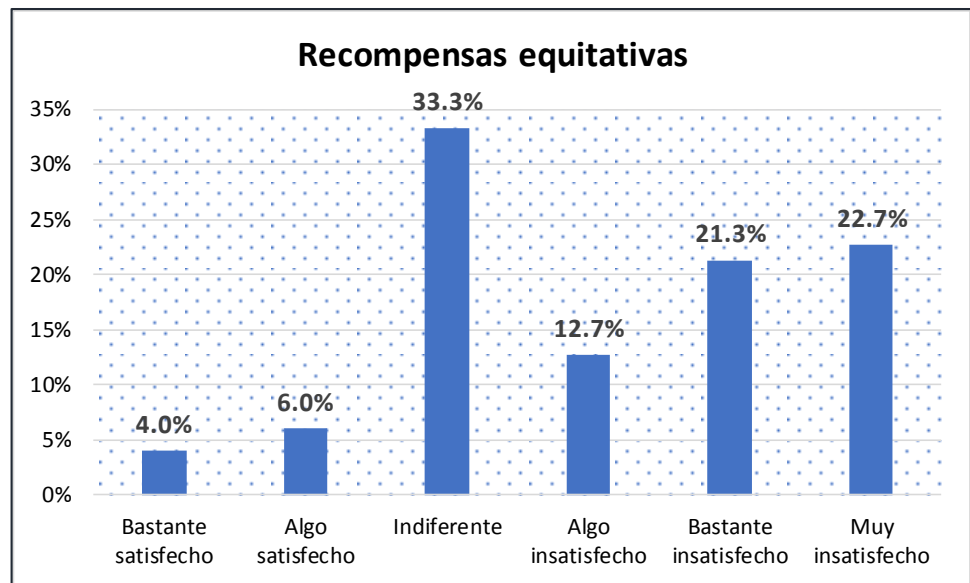


Figura 5. Dimensión 2 de la satisfacción laboral; recompensas equitativas

Las recompensas equitativas, en la figura 5, se aprecia que la mayoría ha respondido que es indiferente (33.3%), seguido de muy insatisfecho (22.7%) y de bastante insatisfecho (21.3%) y en menor porcentaje para aquellos que opinaron de algo insatisfecho, algo satisfecho o de bastante satisfecho.

Hipótesis específica 2

a. Hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación indirecta entre las recompensas equitativas y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

H_1 : Existe relación indirecta entre las recompensas equitativas y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

b. Nivel de significancia: 5%

c. Estadístico de prueba Rho de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 * \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

d. Región de rechazo

Si el p-value es < al nivel de significancia, se debe de rechazar H_0

Si el p-value es $\geq$ al nivel de significancia, no se debe de rechazar H_0

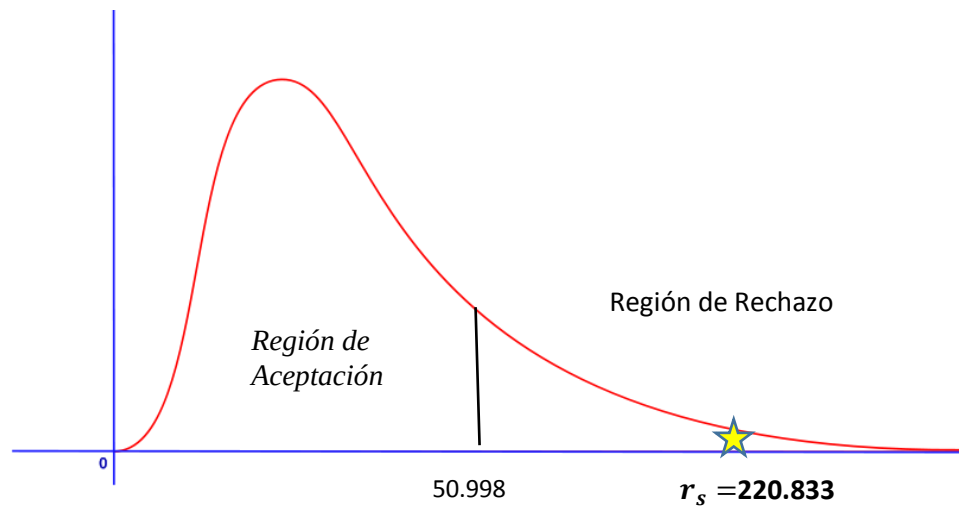


Figura 6. Región de rechazo de las recompensas equitativas e intención de rotación.

Como $r_s = 220.833$; es superior al punto crítico (50.998), cae en la región de rechazo; por lo que se debe de rechazar H_0 .

Tabla 12

Correlación entre las recompensas equitativas y la intención de rotación.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Recompensas equitativas	Recompensas equitativas		Intención de rotación
		Coeficiente de correlación	1,000	0,884**
			Sig. (bilateral)	0,000
		N	25	25

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

e. Conclusión

El valor del $P\text{-value}=0.000 < 0.05$, nivel de significancia se debe rechazar la hipótesis nula y tomar como cierto la alternativa. Por lo que se concluye que existe relación entre la dimensión recompensas equitativas con la intención de rotación y siendo el grado de asociación igual a 0.884; lo que nos indica que existe muy buena correlación.

Objetivo específico 3

El objetivo específico 3 consistió en determinar la relación entre las condiciones apropiadas de trabajo y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019.

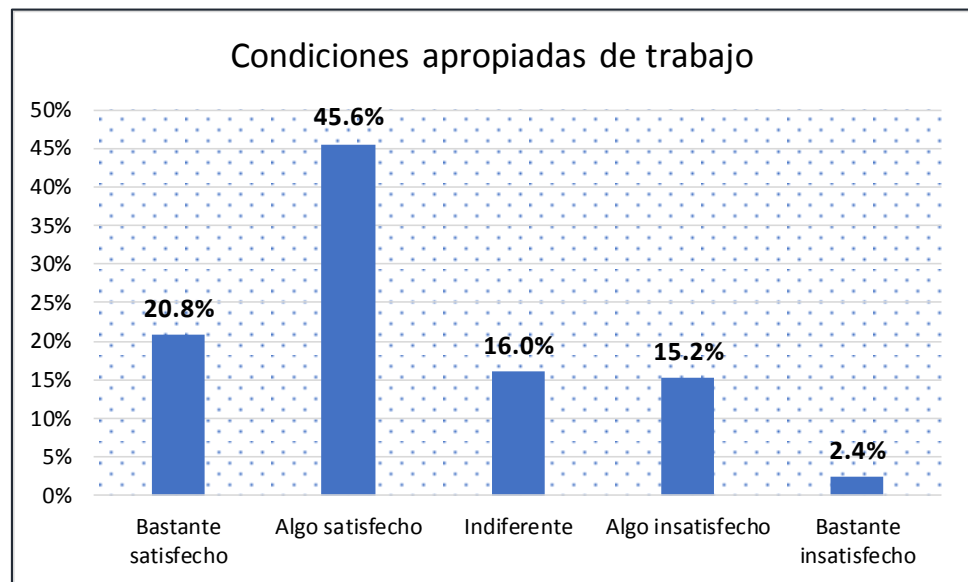


Figura 7. Dimensión 3 de la satisfacción laboral; condiciones apropiadas de trabajo.

Las condiciones apropiadas de trabajo, en la figura 7, se aprecia que la mayoría ha respondido algo satisfecho (45.6%), seguido de

bastante satisfecho (20.8%), de indiferente (16%) y en menor porcentaje para aquellos que opinaron de algo insatisfecho y de bastante insatisfecho.

Hipótesis específica 3

a. Hipótesis estadísticas:

H₀: No existe relación indirecta entre las condiciones apropiadas de trabajo y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

H₁: Existe relación indirecta y significativa entre las condiciones apropiadas de trabajo y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

b. Nivel de significancia: 5%

c. Estadístico de prueba Rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 * \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

d. Región de rechazo.

Si el p-value es < al nivel de significancia, se debe de rechazar H₀.

Si el p-value es ≥ al nivel de significancia, no se debe de rechazar H₀.

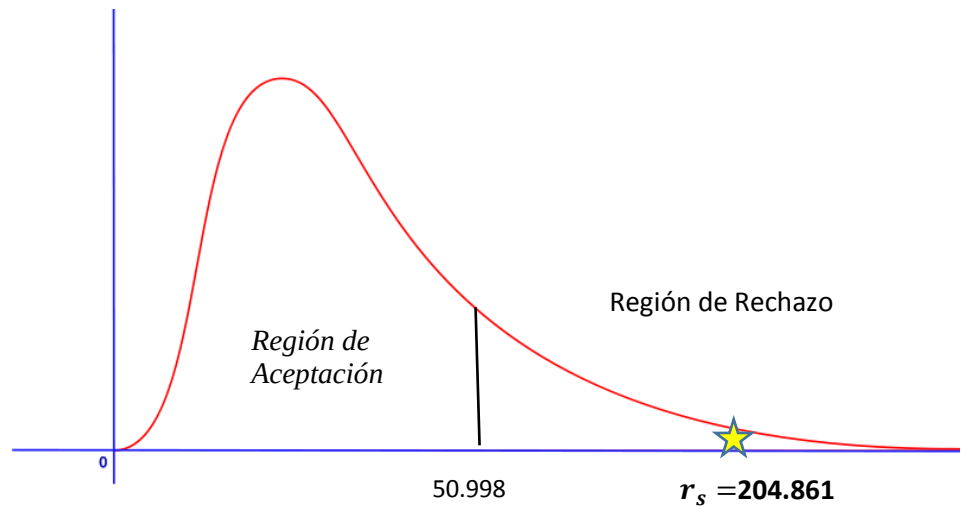


Figura 8. Región de rechazo de las condiciones apropiadas de trabajo e intensidad de rotación.

Como $r_s = 204.861$; es superior al punto crítico (50.998), cae en la región de rechazo; por lo que se debe de rechazar H_0 y tomar como cierto la alternativa.

Tabla 13

Correlación entre las condiciones apropiadas de trabajo y la intención de rotación.

Correlaciones				
		Condiciones apropiadas de trabajo		Intención de rotación
Rho de Spearman	Condiciones apropiadas de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	0,503**
		Sig. (bilateral)	.	0,010
		N	25	25

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

e. Conclusión

El valor del $P\text{-value} = 0.010 < 0.05$, nivel de significancia se debe rechazar la hipótesis nula y tomar como cierto la alternativa. Por lo que se concluye que existe relación entre la dimensión condiciones

apropiadas de trabajo con la intención de rotación y siendo el grado de asociación igual a 0.503; lo que nos indica que existe una moderada correlación.

Objetivo específico 4

El objetivo específico 4 consistió en determinar la relación entre los compañeros colaborativos y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

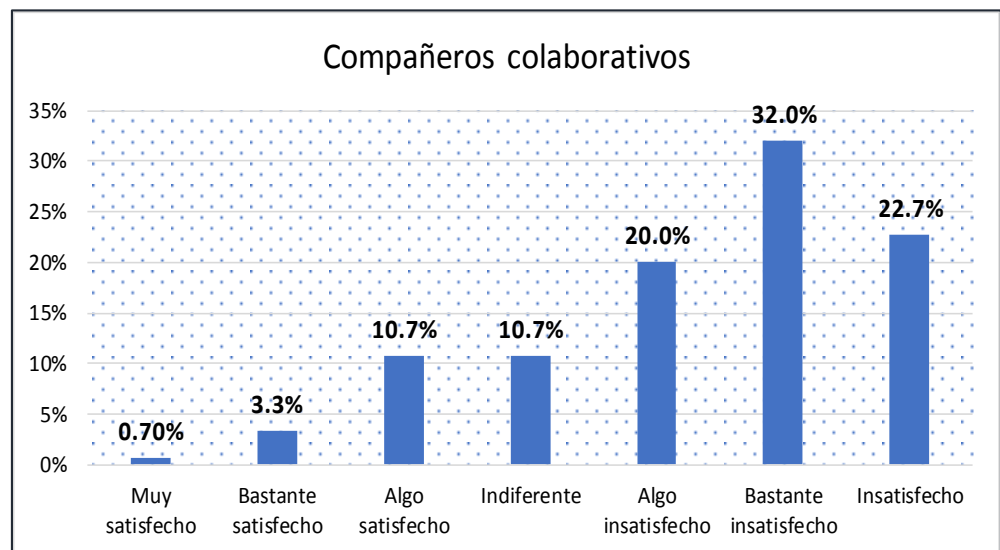


Figura 9. Dimensión 4 de la satisfacción laboral; compañeros colaborativos.

Respecto a los compañeros colaborativos, en la figura 9, se aprecia que la mayoría ha respondido de bastante insatisfecho (32%), seguido de muy insatisfecho (22.7%) y de algo insatisfecho (20%) y en menor porcentaje para aquellos que opinaron de indiferente, de algo satisfecho, de bastante satisfecho y de muy satisfecho.

Hipótesis específica 4

a. Hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación indirecta entre compañeros colaborativos y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

H_1 : Existe relación indirecta y significativa entre compañeros colaborativos y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

b. Nivel de significancia: 5%

c. Estadístico de prueba Rho de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 * \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

d. Región de rechazo

Si el p-value es < al nivel de significancia, se debe de rechazar

H_0

Si el p-value es $\geq$ al nivel de significancia, no se debe de rechazar

H_0

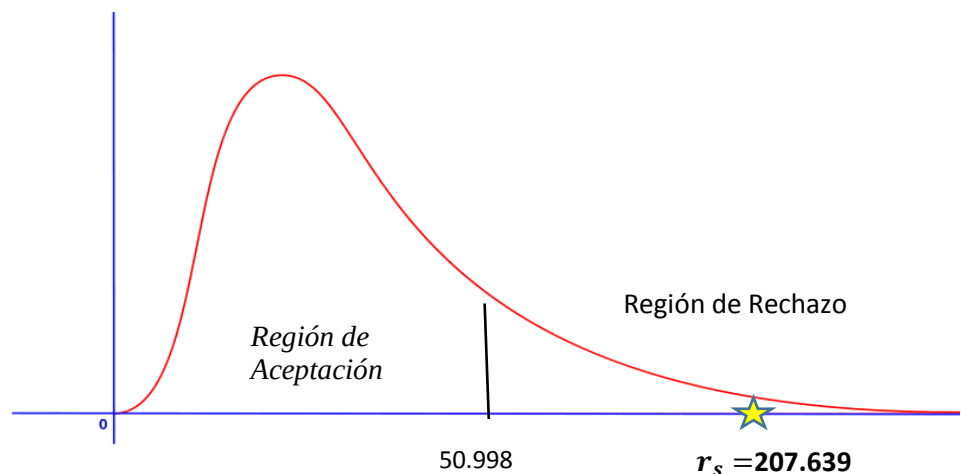


Figura 10. Región de rechazo de compañeros colaborativos e intención de rotación.

Como $r_s = 207.639$; es superior al punto crítico (50.998), cae en la región de rechazo; por lo que se debe de rechazar H_0 .

Tabla 14

Correlación entre los compañeros colaborativos y la intención de rotación.

Correlaciones				
			Compañeros colaborativos	Intención de rotación
Rho de Spearman	Compañeros colaborativos	Coefficiente de correlación	1,000	0,816**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	25	25

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

e. Conclusión

El valor del P-value=0.000 < 0.05, nivel de significancia se debe rechazar la hipótesis nula y tomar como cierto la alternativa. Por lo que se concluye que existe relación entre la dimensión compañeros colaborativos con la rotación y siendo el grado de asociación igual a 0.816; lo que nos indica que existe muy buena correlación.

Objetivo específico 5

El objetivo específico 5 consistió en conocer cuál es la tasa de la rotación de personal en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

Hipótesis específica 5

La tasa de rotación de personal es alta en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

$$\begin{array}{l}
 \text{RP} = \frac{\frac{20+9}{2} \times 100}{\frac{25+23}{2}} \\
 \text{IRP} = 60.42\%
 \end{array}$$

Aplicando la fórmula para hallar el índice de rotación de personal encontramos que el resultado es de 60.42% lo cual es un índice de rotación alto.

5.3.2. Análisis de las variables en estudio según su objetivo general.

Objetivo General

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.

Hipótesis general

a. Hipótesis estadísticas:

H₀: La satisfacción laboral y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019, no se relaciona de manera indirecta.

H₁: La satisfacción laboral y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019, se relaciona de manera indirecta.

b. Nivel de significancia: 5%

c. Estadístico de prueba Rho de Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6 * \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

d. Región de rechazo

Si el p-value es < al nivel de significancia, se debe de rechazar H₀

Si el p-value es ≥ al nivel de significancia, no se debe de rechazar H₀

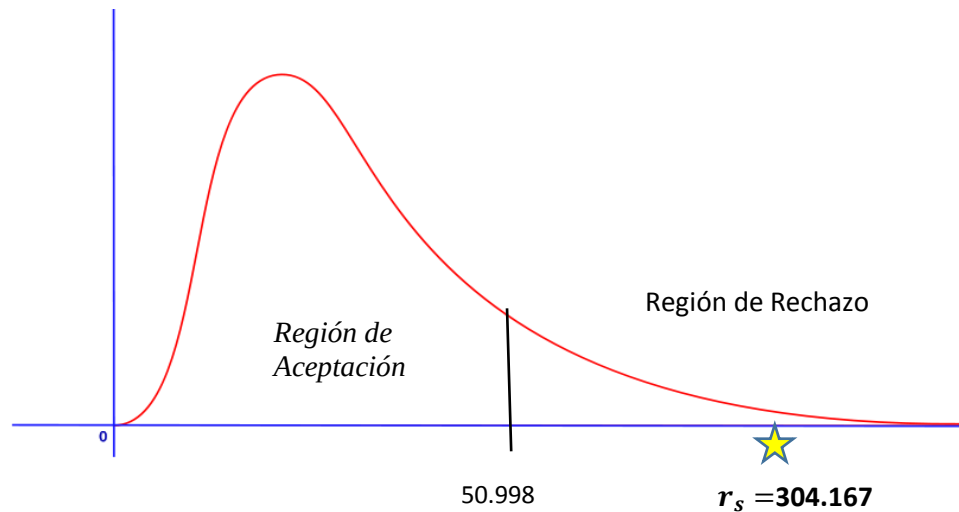


Figura 11. Región de rechazo de satisfacción laboral e intención de rotación.

Como $r_s = 304.167$; es superior al punto crítico (50.998), cae en la región de rechazo; por lo que se debe de rechazar H_0 .

Tabla 15

Correlación entre la satisfacción laboral y la rotación laboral.

Correlaciones				
		Satisfacción laboral		Rotación laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,936**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	25	25

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

e. Conclusión

El valor del $P\text{-value} = 0.000 < 0.05$, nivel de significancia se debe rechazar la hipótesis nula y tomar como cierto la alternativa. Por lo que se concluye que existe relación entre la variable satisfacción laboral con la rotación y siendo el grado de asociación igual a 0.936; lo que nos indica que existe muy buena correlación.

VI. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación se centró en determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019, se concluye que existe relación indirecta de la variable satisfacción laboral con la rotación laboral y siendo el grado de asociación muy buena, lo cual quiere decir que la satisfacción laboral y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019, se relacionan de manera indirecta y significativa.

Estos resultados se relacionan con lo que señala Newstrom (2011), donde indica que la satisfacción laboral se define como un conjunto de sentimientos y creencias que determinan la forma en que el grupo de trabajadores percibe subjetivamente su ambiente laboral, lo cual influye en el cumplimiento de sus funciones y su desempeño. Si un trabajador se caracteriza por tener sentimientos, pensamientos o emociones positivas respecto a determinadas situaciones en su organización, puede llegar a desarrollar una actitud favorable e incrementar su nivel de satisfacción, y, por otro lado, Robbins & Judge (2009) definen la rotación laboral como el retiro permanente de los colaboradores de una determinada empresa, y puede ser de tipo voluntario o involuntario. Asimismo, La relación entre la satisfacción y rotación de personal es más significativa en comparación a otras variables como el ausentismo, básicamente se encuentra afectada por la gama de ofertas laborales que el individuo recibe mientras labora en su actual puesto, y es probable que el trabajador se retire de la empresa por las condiciones poco atractivas en la empresa, más que por las

expectativas del nuevo empleo, Robbins & Judge (2013). Además los autores Chuquisengo (2018), Camones (2018), Bazán (2017), Ramírez (2016) Mejía y Temple (2015); en los estudios repectivos relacionados a la satisfacción laboral como una de sus variables, encontraron que existe relación indirecta y significativa con otras variables de estudio.

Por otro lado, en lo respecta a la rotación laboral, Chiavenato (2011) encontró que la rotación laboral es aquella fluctuación de personal entre una organización y su ambiente. Según Robbins yJudge (2017) una baja satisfacción laboral es el mejor factor de predicción de las intenciones de un trabajador por abandonar la empresa.

Sin embargo, los autores Rodríguez, Ortiz, Vera, Soto y Delgado (2016), encontraron que no todos los componentes de la satisfacción laboral que tomaron para la investigación realmente influyeron sobre la intención de rotación. En tal sentido recomendaron que las empresas estudiadas tendrían que ampliar sus estudios para identificar qué aspectos de satisfacción laboral en su personal deben ser priorizados para poder reducir verdaderamente la tasa de rotación.

En función a la primera hipótesis específica, se concluye que existe relación indirecta entre la dimensión labor mentalmente desafiante con la intención de rotación y siendo el grado de asociación igual a 0.884; lo que nos indica que existe muy buena correlación, y según el marco teórico, para Robbins & Judge (2009) los colaboradores buscan obtener mayores oportunidades para desarrollar sus habilidades y capacidad. Asimismo, los colaboradores prefieren aquellos trabajos que les ofrecen desafíos, variedad de tareas y

libertad. Los colaboradores experimentan placer y satisfacción en condiciones moderadas de desafío. De acuerdo a los resultados en las tablas descriptivas en un porcentaje mayor, los encuestados manifestaron estar algo insatisfecho con la labor mentalmente desafiante respecto a la satisfacción laboral, seguido de la opción bastante insatisfecho en un 36% y 28% respectivamente, este resultado coincide con los resultados obtenidos por Camones (2018).

En cuanto a la segunda hipótesis específica, los resultados coinciden con lo encontrado por los autores Domínguez (2015), Álvarez, Cervantes, Coaquira, Osco, & Pacheco (2016). Según el análisis descriptivo un considerable porcentaje de respuestas refleja que los docentes y administrativos de la institución estudiada se encuentran bastante insatisfechos, y por otro lado, la Correlación de Spearman muestra un resultado donde existe relación indirecta y significativa entre la dimensión recompensas equitativas con la intención de rotación y siendo el grado de asociación igual a 0.884; lo que nos indica que existe muy buena correlación, en la revisión teórica se encontró que los sueldos y salarios viene a ser un factor significativo de la satisfacción laboral. El dinero es reconocido por el colaborador como un satisfactor de sus necesidades básicas y superiores, además es considerada como el equivalente de su aporte dentro de la organización. Por otro lado, las prestaciones también son importantes Luthans (2008).

La tercera hipótesis específica, el análisis muestra que existe relación entre la dimensión condiciones apropiadas de trabajo con la intención de rotación y siendo el grado de asociación igual a 0.503; lo que nos indica que existe

una moderada correlación, de acuerdo a la teoría las condiciones apropiadas de trabajo constituyen aquellos elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de las condiciones apropiadas de trabajo Palma (2005). Asimismo, los resultados obtenidos por los autores Álvarez, Cervantes, Coaquira, Osco, & Pacheco (2016) se relaciona con los encontrados en esta investigación, de acuerdo a lo que refleja la tabla descriptiva los docentes y administrativos respondieron sentirse indiferente, 40%, algo satisfechos, con el 36%, seguido de un 24% quienes indicaron estar bastante satisfechos.

Respecto a la cuarta hipótesis específica los resultados muestran lo siguiente, en las tablas descriptivas el personal en general indica que se encuentra algo insatisfecho en mayor porcentaje respecto a ésta variable, coincide con lo que encontraron los autores Álvarez, Cervantes, Coaquira, Osco, & Pacheco (2016). En cuanto a la prueba de Spearman se concluye que existe relación entre la dimensión compañeros colaborativos con la intención de rotación y siendo el grado de asociación igual a 0.816; lo que nos indica que existe muy buena correlación, según la teoría, los colegas o miembros de equipos, amistosos y cooperativos son una fuente moderada de satisfacción laboral para empelados individuales, un buen grupo de trabajo hace que el trabajo sea más agradable según Luthans (2008).

En cuanto a la quinta hipótesis, se concluye que existe alta rotación de personal en la Insituición Educativa Privada Infinity School.

No obstante, esta investigación no está exenta de limitaciones, básicamente del tiempo de recolección de datos que fue en un momento único, lo que podría interferir en las relaciones encontradas entre las variables de estudio y, por otro lado, es necesario puntualizar la necesidad de profundizar el análisis de las variables estudiadas, con el propósito de ahondar las causas de la rotación laboral.

En cuanto a las sugerencias para continuar con la línea de investigaciones, cabe mencionar que el estudio actual encontró que existe relación entre las variables satisfacción laboral y rotación laboral, es conveniente que se realicen otros estudios que analicen cada variable con profundidad y sus implicancias en otras variables (ausentismo, desempeño, entre otros), con la finalidad de encontrar los efectos y diferencias que pueda reflejar cada variable.

VII. CONCLUSIONES

Con los datos obtenidos de los cuestionarios, con el procesamiento de datos y analizando dichos datos con las técnicas estadísticas, descriptivas e inferencial para la contrastación de las hipótesis; se lograron obtener la conclusión general y específicas de la investigación; las cuales se describen a continuación.

1. Conclusión general. - Se determinó que existe relación entre la satisfacción laboral y la rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019. Esto se aprecia en la tabla 10, cuando el valor de la probabilidad teórica resultó ser igual a 0,000 y la prueba resultó ser significativa; asimismo, la fuerza de asociación entre ambas variables resultó ser el valor de 0,936, lo que nos indica que existe muy buena correlación; asimismo, si existen cambios positivos en la satisfacción laboral, la rotación laboral en dicha institución también será aceptada positivamente, es decir; si la satisfacción mejora la rotación disminuye por lo que tiene una relación indirecta.
2. Se establece la relación entre la labor mentalmente desafiante y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019. Esto se muestra en la Figura 3, donde más del 50% de los encuestados, manifestaron que se encuentran bastante, algo o muy insatisfecho con la labor mentalmente desafiante. Hay que indicar que el valor de *p-value* es menor al nivel de significación; lo que nos indica que la prueba resulta ser significativa y la fuerza de asociación, aparte de ser indirecta.

3. El análisis del estudio entre las recompensas equitativas y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz en el año 2019, permite concluir que se determina la relación entre ellas, siendo el grado de asociación igual a 0,884, siendo un coeficiente de muy buena correlación. Según la prueba se pudo demostrar cuantitativamente, la existencia de alguna relación, resultando ser significativa e indirecta, lo que nos indica que se toma como cierto la hipótesis alternativa.
4. En la figura 7, donde se muestra que existe un gran porcentaje de encuestados, donde manifiestan que de ser indiferente hasta muy insatisfechos respecto a las recompensas equitativas de la satisfacción laboral. Así mismo, se comprueba que existe una relación entre las recompensas equitativas y la intención de rotación, cuando el *p-value* resulto ser de 0,010, valor inferior al nivel de significancia (0,05) y el grado de dicha relación o asociación entre ellas, es igual a $R=0,503$, asociación moderada e indirecta; esto significa que, si las condiciones apropiadas de trabajo se modifican en forma adecuada, la intención de rotación disminuirá.
5. Se determina la existencia de la relación entre los compañeros colaborativos y la intención de rotación en la institución. Además, el grado de asociación entre ellas resulto ser indirecta y muy buena, $R=0,816$. Significa que los compañeros colaborativos influyen en la intención de rotación de los colaboradores en dicha institución.
6. Finalmente se concluye que en un porcentaje de 60.42% la rotación es alta.

VIII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a la Institución Educativa Privada Infinity School que realice periódicamente las mediciones, acerca de la satisfacción laboral, para tomar acciones en función a resultados concretos, lo cual permitirá mejorar la calidad de vida en los puestos de trabajo, de tal manera, evitar la rotación laboral voluntaria, generando resultados positivos que mejorarán la productividad y clima laboral.
- 2.** En cuanto al factor, labor mentalmente desafiante, los colaboradores requieren cierta autonomía dentro de sus puestos, demostrar las habilidades y talentos que poseen, la institución requiere nuevos conocimientos en potencial humano, y trabajar con psicología organizacional para mejorar aspectos como los descritos, hacer evaluaciones de desempeño laboral.
- 3.** En lo que respecta al factor de las recompensas equitativas, las políticas laborales deben ser entregadas a los trabajadores al inicio del periodo escolar, donde estipulen los horarios y las condiciones. Trabajar en motivación realizando reconocimientos al desempeño de los colaboradores.
- 4.** En cuanto a la relación condiciones apropiadas de trabajo e intención de rotación, se recomienda remodelar los ambientes o poner un máximo de alumnos dentro las aulas por seguridad frente a cualquier eventualidad, y, sobre todo, para el cómodo desarrollo de las actividades escolares, asimismo sería formidable la implementación

de los servicios higiénicos netamente para el personal. Por otro lado, implementar el grass sintético con mantenimiento permanente para las áreas de psicomotricidad. El centro de cómputo, implementado tanto de equipos de cómputo como de internet de alta velocidad ayudarán para comodidad y el buen desempeño de los docentes y alumno.

5. En el último factor que corresponde a los compañeros colaborativos, se debe contratar personal experto para realizar capacitaciones y talleres que permitan mejorar el clima laboral, el trabajo en equipo y la motivación para consolidar el compañerismo, asimismo, realizar actividades de confraternización, paseos etc.
6. La empresa debe realizar evaluaciones periódicas a través de breves entrevistas con los colaboradores para evitar la rotación laboral y mantener al personal con mayor satisfacción en el trabajo a través de estrategias.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alache, P. (5 de enero de 2018). Estos son los 5 frentes laborales para tomar en cuenta en 2018. Obtenido de Conexión Esan: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/01/05/estos-son-los-5-frentes-laborales-para-tomar-en-cuenta-en-2018/>
- Alles, M. (2009). Cómo ser un buen jefe en 12 pasos. Argentina: Gránica.
- Álvarez, C., Cervantes, A., Coaquira, C., Osco, E., & Pacheco, F. (2016). Principales causas de la Rotación Laboral en el Sector de Educación Básica Regular Privada de la Provincia de Arequipa. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Santiago de Surco.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. Lambayeque: USAT.
- Bazán. (2017). La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de nivel secundario, Pedro Ruiz Gallo, La católica y Nuestra señora de Mercedes, distrito de Puente Piedra, año 2017. . (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.
- Bretones, F., & Gonzáles, J. (2009). Absentismo y rotación laboral. Madrid: Psicología del trabajo.
- Camones, G. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Universidad César Vallejo sede Huaraz, 2015.

(Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill.

Chuquisengo, M. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

Cocha, A. (2015). La Satisfacción y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Banco Internacional de la ciudad de Ambato. (Título de psicología). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

Dailey, R. (2012). Comportamiento organizacional. Reino Unido: Watt University.

Del Prado, J. (21 de 9 de 2016). Seguridad en el trabajo. Obtenido de IMF Business School: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/seguridad-en-el-trabajo/>

Domínguez, M. (2015). Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S. (Tesis de maestría). Universidad de Medellín, Medellín.

El pulso laboral. (19 de 9 de 2017). Comunicación eficaz. Obtenido de El pulso laboral: <https://www.elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/11729/comunicacion-efectiva-entre-empleados-clave-en-el-exito-empresarial>

Flores, R., & Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. México: Universidad de Guanajuato.

Gestión.Org. (s.f de s.f de s.f). ¿Qué es el salario justo? Obtenido de Gestión.Org: <https://www.gestion.org/que-es-el-salario-justo/>

Gomez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Pearson.

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Cengage Learning.

Hernández, E. (marzo de 31 de 2012). Dirección académica. Obtenido de Rotación laboral de docentes: <https://dgaipchile.wordpress.com/2012/03/31/rotacion-laboral-de-docentes/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). Metodología de la Investigación. México: MC Graw Hill.

Info Capital Humano. (s.f de s.f. de 2016). Info Capital Humano. Obtenido de Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Jacobs, E., & Roodt, G. (2008). Organisational Culture of Hospitals to Predict Turnover Intentions of Professional Nurses. Health SA Gesondheid.

Littlewood, H. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. México: Investigación Administrativa.

Littlewood, H. (2014). Factores de la intención de permanencia en una institución financiera de microcréditos. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Luthans, F. (2008). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill Interamericana.

Martínez, M. (5 de 6 de 2018). La importancia del reconocimiento laboral. Obtenido de IMF Business School: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>

Mayhew, R. (1 de febrero de 2018). Cuida tu dinero. Obtenido de Tipos de rotación de personal: <https://www.cuidatudinero.com/13176584/tipos-de-rotacion-de-personal>

Meilá, J. (1998). Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró. Universidad de Valencia.

Mejía, E., & Temple, S. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo en la Institución Educativa Sabio Antonio Raimondi en el Distrito de Independencia de la Provincia de Huaraz -2015. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz.

Montaner, B. (27 de 4 de 2015). Ascenso laboral. Obtenido de Derecho.com: https://www.derecho.com/c/Ascenso_laboral

Moya, E. (14 de 5 de 2011). Subsistema de desarrollo. Obtenido de La capacitadora bomberil: http://lacapacitadorabomberil.blogspot.com/2011/05/los-ascensos-transferencias-y-promocion_14.html

Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw-Hill .

Oliver, R. (21 de 8 de 2016). Espacios de trabajo que motivan. Obtenido de Del País: https://elpais.com/economia/2016/08/18/actualidad/1471511895_587125.html

Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL -SPC) Manual. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pérez, J., & Gradey, A. (s.f. de s.f. de 2012). Definición de cognición. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de>

Ramírez, D. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de la ciudad de Huaraz de la Región Ancash. (Tesis de licenciatura). Universidad Alas Peruanas, Huaraz.

Riquelme, M. (24 de julio de 2018). Web y empresas. Obtenido de Rotación De Personal (Que Es Y Cómo Evitarla): <https://www.webyempresas.com/rotacion-de-personal/>

Rivas, A. (2010). Monografía sobre trabajo en equipo. Guía Gerencial.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organziacional. México: Pearson Educación.

Rodriguez, F. (2018). Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís Sede Pariacoto, 2018. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Rodríguez, J., Ortiz, J., Vera, G., Soto, J., & Delgado, J. (2016). Satisfacción y Rotación Laboral en Personal de Empresas Mineras en Arequipa y Cusco. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Católica del Perú, Arequipa.

Snell, S., & Bohlander, G. (2013). Administración de Recursos Humanos. México: Cengage Learning.

Tello, L. (2018). Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Valera, R. (2013). Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones. México: Pearson.

Wiki cultura. (16 de 2 de 2013). ¿Qué es prestaciones laborales? Obtenido de Wiki cultura: <https://edukavital.blogspot.com/2013/02/prestaciones-laborales.html>.

X. ANEXOS

10.1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES E INDICADORES	
Satisfacción y rotación laboral de la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019.	Problema general: ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019? Problemas específicos. ¿De qué manera se relaciona el factor labor mentalmente desafiante con la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019? ¿Cómo se relaciona el factor recompensas equitativas con la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019?	Objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz en el año 2019. Objetivos específicos: Establecer la relación entre labor mentalmente desafiante y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019. Determinar la relación entre recompensas equitativas y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada	Hipótesis general: La satisfacción laboral y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019 se relacionan de manera indirecta y significativa. Hipótesis específicas: Existe relación indirecta y significativa entre labor mentalmente desafiante y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019. Existe relación indirecta y significativa entre compensaciones equitativas y la intención de rotación en la	Satisfacción laboral	Variedad de tareas Identidad de la tarea Importancia de la tarea Autonomía Retroalimentación Salario justo Ascensos Promociones Reconocimiento Prestaciones Seguridad en el trabajo

	¿Cómo se relaciona el factor condiciones apropiadas de trabajo con la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019? ¿De qué manera se relaciona el factor compañeros colaborativos con la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019?	Infinity School en Huaraz 2019 Establecer la relación entre condiciones apropiadas de trabajo y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019. ¿Determinar la relación entre compañeros colaborativos y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019?	Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019. Existe relación indirecta y significativa entre condiciones apropiadas de trabajo y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019. Existe relación indirecta y significativa entre compañeros colaborativos y la intención de rotación en la Institución Educativa Privada Infinity School en Huaraz 2019	Rotación laboral	Espacio de trabajo Comunicación Relación con el jefe inmediato Trabajo en equipo Intención de rotación
--	---	---	--	-------------------------	---

**10.2. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN Y ROTACION LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA INFINITY SCHOOL DE
HUARAZ EN EL AÑO 2019**

Instrucciones: A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados acerca de la satisfacción y rotación laboral en la I.E.P Infinity School, marque con una (X), sólo una alternativa según considere conveniente.

1. Datos generales de los encuestados.

1. Género	A	Masculino
	B	Femenino
2. Edad	A	De 18 a 25
	B	De 26 a 35
	C	De 36 a 45
	D	De 46 a 55
	E	De 56 a más
3. Estado civil	A	Soltero(a)
	B	Conviviente
	C	Casado(a)
	D	Viudo(a)
	E	Divorciado(a)
	F	Otro
4. Grado de instrucción	A	Analfabeto
	B	Primaria
	C	Secundaria
	D	Superior Técnica incompleta
	E	Superior Técnica completa

	F	Superior Universitaria incompleta
	G	Superior Universitaria completa
5. Condición laboral	A	Contrato indefinido
	B	Contrato a plazo fijo o determinado
	C	Contrato a tiempo parcial
6. Tiempo de servicio	A	Menos de 6 meses
	B	De 6 meses a 1 año
	C	Entre 2 a 3 años
	D	Entre 4 a 5 años

2. Información específica sobre satisfacción laboral.

		Satisfecho			Indiferente	Insatisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca							
3.	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4.	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
5.	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo							
6.	Su participación en las decisiones de su departamento o sección							
7.	El salario que usted recibe.							
8.	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa							
9.	Las oportunidades de promoción que tiene							
10.	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa							
11.	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
12.	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

13.	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo						
14.	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo						
15.	La iluminación de su lugar de trabajo						
16.	La ventilación de su lugar de trabajo.						
17.	La temperatura de su local de trabajo						
18.	Las relaciones personales con sus superiores.						
19.	La supervisión que ejercen sobre usted						
20.	La proximidad y frecuencia con que es supervisado						
21.	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea						
22.	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa						
23.	El apoyo que recibe de sus superiores.						

3. Información específica sobre rotación laboral.

			1	2	3	4	5	6	7	
1.	¿Con qué frecuencia considera retirarse de su actual trabajo?	Nunca								La mayoría del tiempo
2.	¿Con qué frecuencia echa un vistazo a los periódicos para buscar trabajo?	Nunca								La mayoría del tiempo
3.	¿Hasta qué punto su trabajo actual no se enfoca en sus necesidades actuales?	Ninguna								Máximo
4.	¿Con qué frecuencia las oportunidades para alcanzar sus objetivos más importantes en el trabajo se ven amenazadas?	Nunca								En gran medida
5.	¿Con qué frecuencia se comprometen sus valores personales con el trabajo?	Nunca								Siempre
6.	¿Con qué frecuencia sueña con un trabajo diferente que satisfaga sus necesidades personales?	Nunca								Siempre
7.	¿Con qué frecuencia espera con ansias su siguiente día de trabajo?	Baja								Alta
8.	¿Cuál es la probabilidad de que se retire de su trabajo si encuentra otra oferta adecuada?	Siempre								Nunca
9.	¿Con qué frecuencia piensa en emprender su negocio propio?	Nunca								La mayoría del tiempo
10.	¿Con qué frecuencia únicamente sus	Nunca								Siempre

