



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**La rotación del personal y su afectación en la ejecución de los  
proyectos en las entidades públicas, Lima 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Camos Coico, Perla Liliana (ORCID: 0000-0001-5842-0313)

**ASESORES:**

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (ORCID: 0000-0003-2373-1300)

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Esta investigación está dedicada a mi familia, en especial consideración a mi madre por su amor y apoyo incondicional en mi vida.

## **Agradecimiento**

A Dios y la Virgen María, por ser mi guía y fortaleza en mi camino.

A mi familia, por ser mi soporte y apoyo en cada etapa de mi vida.

A mi asesora Angela Oscanoa, por su dedicación y aportes en este proceso.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OSCANO RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La rotación del personal y su afectación en la ejecución de los proyectos en las entidades públicas, Lima 2023", cuyo autor es CAMOS COICO PERLA LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT <b>DNI:</b> 41494560 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 08-2023 07:14:01

Código documento Trilce: TRI - 0640604



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CAMOS COICO PERLA LILIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La rotación del personal y su afectación en la ejecución de los proyectos en las entidades públicas, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
PERLA LILIANA CAMOS COICO DNI: 46967622 ORCID: 0000-0001-5842-0313	Firmado electrónicamente por: PCAMOSC800 el 04- 08-2023 16:48:03

Código documento Trilce: TRI - 0640605

## Índice de contenidos

	Pág
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de autenticidad del autor .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	12
3.2 Variables y operacionalización .....	13
3.3 Población, muestra y muestreo .....	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos .....	17
3.7 Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS .....	36

Tabla 1 Distribución de frecuencias de la rotación de personal y sus dimensiones .....	19
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable ejecución de proyectos y sus dimensiones .....	20
Tabla 3 Coeficiente de correlación de las variables rotación de personal y ejecución de proyectos.....	21
Tabla 4 Coeficiente de correlación de la dimensión clima laboral y la variable ejecución de proyectos.....	22
Tabla 5 Coeficiente de correlación de la dimensión condiciones laborales y la variable ejecución de proyectos .....	23
Tabla 6 Coeficiente de correlación de la dimensión estabilidad laboral y la variable ejecución de proyectos .....	24

## Índice de figuras

	Pág
Figura 1: Nivel de investigación .....	12



## Resumen

Este estudio buscó determinar la relación entre la rotación de personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023. Para ello, se desarrolló bajo un estudio básico, enfoque cuantitativo y bajo diseño no experimental. Este estudio se realizó bajo una muestra de 73 colaboradores, la técnica aplicada fue encuesta y el instrumento fue cuestionario; asimismo, se obtuvo la validez mediante la aplicación de juicio de expertos. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach donde se obtuvo 0.71 para la variable rotación de personal y 0.76 para la variable ejecución de proyectos, dando por aceptable el instrumento. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.534 que representa una correlación positiva moderada y un nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 0.5% ( $p < 0.05$ ). Se concluyó que existe relación entre la rotación de personal y la ejecución de proyectos.

**Palabras clave.** *Rotación de personal, ejecución de proyectos, clima laboral, estabilidad laboral.*

## **Abstract**

This study sought to determine the relationship between staff turnover and the execution of projects in public entities in Lima, 2023. For this, it was developed under a basic study, quantitative approach and under a non-experimental design. This study was carried out under a sample of 73 collaborators, the technique applied was a survey and the instrument was a questionnaire; likewise, validity was obtained through the application of expert judgment. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, where 0.71 was obtained for the staff turnover variable and 0.76 for the project execution variable, considering the instrument acceptable. Spearman's Rho correlation coefficient of 0.534 was obtained, which represents a moderate positive correlation and a significance level  $p=0.000$  less than 0.5% ( $p < 0.05$ ). It was concluded that there is a relationship between staff turnover and project execution.

**Keywords.** *Staff turnover, project execution, work environment, job stability.*

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, una de las principales inquietudes de las entidades está relacionada con su capacidad de ejecutar proyectos y/o actividades que denoten un buen manejo de sus recursos y, con ello, llegar a cumplir la meta presupuestal propuesta cada inicio de año tanto como las metas físicas de sus planes operativos. Asimismo, existen muchos factores que pueden favorecer o no a la ejecución de los proyectos y/o actividades y uno de ellos es el factor rotación del personal.

La movilización de los trabajadores es un tema que ha generado incertidumbre constante para diversas organizaciones alrededor del mundo, y las entidades estatales no han sido una excepción en este contexto (Rodríguez, 2020). A lo largo del tiempo, este fenómeno ha generado un estado de incertidumbre que plantea desafíos significativos para el funcionamiento de las instituciones.

Por otro lado, cuando se trata de ejecución de proyectos o toma de decisiones, la rotación de personal afecta directamente según lo expresado por Osorio (2021) indicando que las principales causas son: 1) Estancamiento en el puesto laboral. 2) Insatisfacción con los objetivos obtenidos. 3) Insatisfacción con los proyectos no alcanzados.

La rotación de personal representa un factor crítico que influye en el desempeño de las entidades, ya sea que los cambios se produzcan dentro de la organización (rotación interna) o con la entrada y salida de nuevos miembros (rotación externa). En ambos casos, dichos cambios, especialmente cuando afectan a los cargos de dirección y jefatura, conllevan inevitablemente un reinicio en la gestión que impacta significativamente en el rendimiento institucional (Estrada, 2022).

A nivel nacional, Caballero (2020) observó que la rotación del personal conlleva un problema creciente respecto a la culminación de proyectos y el impacto negativo en los logros institucionales, la falta de actividades en

seguimiento y control afecta directamente la culminación de proyectos reflejándose en el retraso de entregas a la ciudadanía.

Urrego (2022) encontró que la rotación del personal es un problema que afecta a muchas empresas del sector público y su estudio se basó en recolección de datos para encontrar puntos deficientes que puedan afectar en la estabilidad laboral y, de ese modo, proponer situaciones de mejora para evitar un bajo rendimiento.

El problema general que se planteó en esta investigación fue: ¿Cómo se relaciona la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023?. Los problemas específicos que se plantearon fueron: a) ¿Cómo se relaciona el clima laboral con la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023?, b) ¿Cómo se relacionan las condiciones laborales con la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023?, c) ¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral con la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023?.

El respaldo teórico de este estudio consistió en examinar la repercusión la cual genera hoy en día la problemática de movilización de colaboradores en las entidades públicas, la misma que viene dándose en diferentes niveles de gobierno y que necesita pronta solución pues es un factor que afecta a la productividad y desarrollo de cualquier empresa, ya sea pública o privada, ya que influye directamente en la ejecución de sus actividades. A nivel metodológico, esta investigación se realizó sobre una población de trabajadores del sector público, aplicando como instrumento un cuestionario, con el fin de examinar la condición de movilización de los colaboradores y su impacto en la ejecución de proyectos dentro del sector público en base a los datos obtenidos, los mismos que podrán servir de base para futuras investigaciones enmarcadas en la misma problemática. Finalmente, a nivel práctico, esta investigación estuvo orientada a brindar aportes para aquellos investigadores especialistas en materia de ejecución y cumplimiento de metas, así como aquellos orientados a la mejora de los procesos relacionados al clima laboral y rotación de personal.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023. Los problemas específicos fueron: a) Determinar la relación entre el clima laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023, b) Determinar la relación entre las condiciones laborales y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023, c) Determinar la relación entre la estabilidad laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023. Las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación entre el clima laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023, b) Existe relación entre las condiciones laborales y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023, c) Existe relación entre la estabilidad laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se efectuó un análisis detallado acerca de la literatura previa existente, con la finalidad de identificar estudios, investigaciones y enfoques relevantes que hayan abordado temas similares o afines a los que serán tratados en esta investigación, permitiendo adquirir una comprensión más profunda de la problemática y el marco de la investigación. Entre los trabajos previos destacados, Bravo (2022) llevó a cabo un análisis bajo un enfoque cuantitativo para evaluar el índice de rotación del personal y examinar sus posibles causas en una cadena de farmacias. La principal finalidad de esta investigación fue detectar los factores que explican los altos índices rotación y, en base a los hallazgos, implementar estrategias de gestión adecuadas para reducir dichos niveles de rotación. Se concluyó que una correcta implementación de la administración del talento impacta en el clima laboral de una organización, evidenciando que el fortalecimiento del clima institucional tiene un impacto directo en la disminución significativa de la rotación de personal.

El artículo de Buitrago (2021) presentó un análisis exhaustivo sobre las causas y consecuencias del estrés laboral. El objetivo principal de su investigación fue hallar los aspectos que generan este fenómeno, así como las repercusiones que tiene en el elevado índice de movilización de colaboradores que, a su vez, provoca retrasos en proyectos y obras, dificultando el cumplimiento de los objetivos institucionales. La metodología empleada para el análisis fue de tipo cuantitativo, lo que permitió obtener datos concretos y medibles sobre el impacto del estrés laboral dando como resultado la necesidad de implementar un área específica en las instituciones para generar estrategias de prevención destinadas a incrementar el bienestar mental de los colaboradores y de esta forma presentar una solución efectiva para disminuir la movilización de los trabajadores, lo que se significa un mayor cumplimiento de las metas institucionales.

En su estudio, Davies (2022) llevó a cabo un análisis significativo sobre la relevancia del clima laboral en el logro de objetivos institucionales, utilizando una metodología de enfoque cuantitativo. Su objetivo principal fue identificar las

causas principales del elevado índice de movilización de colaboradores, y su vínculo directo con el entorno laboral y su impacto en el bienestar mental de los empleados. La investigación desveló una conexión significativa entre el ambiente laboral y la tasa de rotación de personal, evidenciando cómo esta última repercute directamente en los retrasos en proyectos o servicios institucionales. Un ambiente entorno laboral desfavorable, marcado por altos niveles de estrés, insatisfacción y falta de respaldo, promueve una mayor rotación de personal, lo cual, a su vez, repercute negativamente en su alcance efectivo de los propósitos institucionales.

En el estudio realizado por Cárdenas (2021) se investigó la influencia de la movilización del personal en la ejecución de actividades dentro del ámbito textil, centrándose en la empresa Jhonatex. Mediante un enfoque cuantitativo, se examinó la correlación existente entre la movilización del staff, la eficiencia institucional y los resultados obtenidos revelaron una interrelación positiva significativa conectadas a las variables estudiadas, lo que sugiere que la rotación del personal afecta directamente los niveles de desempeño y el rendimiento de Jhonatex en el ámbito textil. Estos hallazgos resaltan la importancia de gestionar eficazmente el flujo de empleados para mantener altos estándares de eficiencia y competitividad en la industria.

Paredes (2020) en su estudio de enfoque cuantitativo, realizó un diagnóstico sobre los elementos que contribuyen al bienestar en el trabajo, y su relación con la rotación de los colaboradores, dentro de las instituciones de seguros en la ciudad de Ambato. Se realizó bajo el método de recolección de datos mediante encuestas, concluyendo que elementos que contribuyen al bienestar en el trabajo son el clima laboral, la conformidad con las prestaciones y su equivalente económico, siendo estos los factores que también van a influir en la rotación del personal mientras no haya un correcto cuidado de estos temas.

En otra investigación, Villalobos (2020) realizó un análisis referente a la vinculación entre el ambiente de trabajo y su satisfacción, bajo un enfoque cuantitativo, de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. Llevó a cabo un estudio descriptivo de las variables y para la evaluación de significancia utilizó

la prueba F – ratio test. Su estudio mostró la asociación entre las variables estudiadas y evidenció que las personas en estudio percibieron un nivel deficiente de clima laboral, lo cual se refleja en la insatisfacción laboral.

Novoa (2019) realizó una investigación de enfoque cuantitativo tipo correlacional para analizar el vínculo entre la variable clima institucional y satisfacción en el trabajo, aplicando encuestas a 232 colaboradores y concluyendo que existe tendencia positiva una fuerte entre las variable observadas, evidenciando que la satisfacción laboral tiene mayor impacto sobre el clima organizacional y que las dimensiones de mayor incidencia del clima organizacional sobre la satisfacción son recompensa y liderazgo. Así mismo, el estudio de Chiang (2011) analizó la posición laboral de los trabajadores de diferentes hospitales frente a las variables clima institucional y satisfacción en el trabajo. Se desarrolló bajo la elaboración de encuestas a más de 1000 trabajadores, con un coeficiente de confiabilidad de 0,9 y resultados que mostraron que ambas variables tienen un impacto directamente positivo en la posición de los colaboradores frente a su situación laboral, generando la satisfacción o el descontento de permanecer en la institución.

Torero (2019) propuso analizar el vínculo que existe entre la movilización del staff y la satisfacción laboral. El objetivo de su trabajo fue evidenciar como la rotación del personal afecta directamente a la satisfacción de los colaboradores. La autora llevó a cabo una encuesta aplicada a 80 colaboradores pertenecientes a la entidad de estudio. A través del análisis de los 13 interrogantes incluidos en la encuesta, se determinó un coeficiente de alpha de Cronbach de 0.9, lo que denotó grado elevado de confiabilidad en los datos obtenidos. Como resultado de estos hallazgos, la autora concluyó que la rotación del personal si está directamente relacionado a la satisfacción de los trabajadores. Por otro lado, Pupo-Guisado (2017) mediante un enfoque cuantitativo estudió el vínculo entre el ambiente institucional y satisfacción en el trabajo con encuestas realizadas a colaboradores y datos procesados a través de SPSS. Los resultados fueron estadísticamente significativos y se halló una relación positiva y directa entre las variables estudiadas.



Salas (2022) propuso determinar la correlación presente entre la movilización del staff y el compromiso organizacional. Su objetivo fue evidenciar como la rotación del personal afecta directamente al compromiso organizacional y evidenció que, a través de una encuesta a 88 colaboradores pertenecientes a la entidad de estudio, consistente en un conjunto de 19 interrogantes. A través de la evaluación de la información recopilada, el autor encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.4, mismo que señala un grado elevado de confiabilidad en los hallazgos obtenidos. A partir de estos resultados, se concluyó el compromiso organizacional es uno de los principales pilares para la disminución considerable de rotación del personal, demostrando entre las variables estudiadas una correlación significativa a la vez de positiva.

Castro (2021) propuso analizar vinculación presente entre movilización del staff y el estrés en el centro de labores. Su objetivo fue evidenciar como el estrés laboral influenciaba en la rotación del personal. La autora evidenció al emplear una encuesta que comprendió un conjunto de doce cuestionamientos aplicados a 70 staff vinculados a la organización de investigación un Coeficiente de correlación de Spearman de 0.8, lo cual reflejaba un alto grado de confiabilidad en los hallazgos. En base a estos hallazgos, evidenció un vínculo intrínseco entre las variables. Del mismo modo, agregó que mientras los índices de rotación del personal aumentan, los niveles de estrés crecen a la par. El estudio de Sánchez (2022) analizó el vínculo entre ambiente institucional y movilización del staff, bajo un diseño no experimental y un muestreo no probabilístico. En su investigación utilizó como técnica la encuesta y concluyó que existe un vínculo directo entre las variables con un valor p de significancia de 0.000, mostrando que ante un mayor índice de mal clima laboral habrá mayor nivel de rotación de personal y lo contrario ante un índice positivo de clima laboral.

Ascencios (2021) en su estudio propuso determinar la correlación existente entre la movilización de los colaboradores y clima institucional. El objetivo fue demostrar que mediante un correcto clima institucional influía en la dominación de la tasa de rotación del personal. La autora reveló través de la aplicación de una encuesta con 19 cuestiones, que fue respondida por 50 staff vinculados a la institución estudiada, un coeficiente de correlación de Spearman

de 0.9. Este resultado señaló un elevado grado de confiabilidad en los datos recopilados. Con base en estos descubrimientos, concluyó que las variables objeto de estudio están significativamente relacionadas entre sí. Además, se agregó que la planificación de mejores incentivos para los colaboradores aumenta el compromiso institucional.

Ángeles (2019) propuso determinar la interrelación existente entre la movilización de los colaboradores y la gestión del talento humano. Su objetivo fue demostrar que mediante una correcta gestión del talento humano se podía disminuir la tasa de rotación del personal. La autora pudo identificar, a través de la implementación de una encuesta que contenía 19 preguntas, las respuestas de 40 colaboradores pertenecientes a la entidad de estudio. Los resultados revelaron que un 48% de los colaboradores manifestaba que la gestión del talento humano en la entidad es deficiente mientras que un 45% manifestó que la rotación del personal es un problema constante. La autora finalizó su análisis a causa de la utilización del coeficiente de correlación de Spearman indicando un elevado grado de relación entre las variables estudiadas (mayor a 0.8), así mismo indicó que es fundamental para la organización que se tenga una buena gestión de talento humano y un adecuado proceso de selección del personal para poder disminuir el alta índice de rotación.

Otra investigación que abarca el estudio del clima organización es el estudio presentado por Ortiz-Campillo (2019). En este estudio de tipo correlacional, se validó su confiabilidad al someterse a una prueba de Alfa de Cronbach, se obtuvo un coeficiente de 0.9 y su correlación bajo coeficiente de Rho de Spearman resultó significativa, evidenciando que existe impacto directo del ambiente institucional en el nivel de productividad laboral del staff. La investigación propone conducir mayor esfuerzo en mejorar el ambiente organizacional y monitorear la situación del staff para garantizar la permanencia de los mismos.

El estudio de Cabrera (2011) evaluó la repercusión de la movilización de colaboradores en el nivel del desarrollo de actividades para una empresa constructora. Se basó en un enfoque cuantitativo y como herramienta la

aplicación de encuestas, analizó los resultados de significancia y encontró una relación positiva y con relevancia estadística entre las variables. El hallazgo de este estudio se basó en una afectación directa de la movilización de los colaboradores frente a la productividad y eficiencia de los obreros.

Reyes (2017) estudió la estabilidad laboral y su vínculo con el desempeño de los servidores públicos, bajo un enfoque cuantitativo y de tipo no experimental. La hipótesis de este estudio indicaba que la modalidad de contratación del trabajador afecta en el desempeño laboral. En ese sentido, bajo la evaluación estadística de los resultados, se procesaron los datos de desempeño laboral frente a las variables del tipo de contratación y se obtuvo un nivel de significancia del 0.05 con lo cual se aprobó la hipótesis de estudio.

El estudio de Becerra (2018) analizó el vínculo entre movilización del staff y la productividad laboral dentro de un área, bajo un enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Mediante el uso de una encuesta para cada variable y el procesamiento de datos por SPSS, obtuvo un nivel de significancia considerable y positiva entre ambas variables y un nivel de confiabilidad aceptable. Finalizó su análisis indicando una existente relación directamente positiva entre las variables; lo cual significaba, a mayor nivel de rotación de personal habrá mayor impacto en la productividad laboral.

De otro lado, resultó de suma importancia presentar algunas definiciones relacionadas a la presente investigación las cuales se detallan a continuación y están relacionadas a la movilización de colaboradores y su correlación con el cumplimiento de metas en las instituciones.

Como punto de partida, se consideró explicar el significado de rotación de personal y lo que involucra: Chiavenato (2011) definió a la movilización del staff como el intercambio de personas entre la entidad y su clima organizacional, entendiendo esto no como una causa sino un efecto de otros factores asociados; por ejemplo, la oferta o demanda laboral, las mejoras salariales, el clima laboral, la edad del trabajador, entre otros.

Robbins (2009) la definió como el retiro permanente del personal de una institución de manera voluntaria o involuntaria, y afirmó que esta rotación conlleva a costos altos para la organización puesto que el staff que realiza funciones en una entidad ya se encuentra capacitado en el desarrollo de las actividades y, el hecho de encontrar alguien que supla esas funciones, se refleja en altos costos para el proceso de selección y los costos de quedar momentáneamente sin personal que sepa desempeñarse adecuadamente.

La rotación de personal pudo entenderse de diversas maneras y causada por diferentes factores y, de ese modo, también se precisó hablar de tipos de rotación de personal. Macario de Paz (2018) mencionó en su investigación que la rotación de personal puede ser interna o externa. Se propuso como rotación interna a aquella donde el trabajador de una empresa cambia de un área a otra, con lo cual estaríamos hablando de una transferencia de conocimientos y habilidades de un área a otra sin un impacto tan grave en la organización; por el contrario, la rotación externa se presentó como la salida de un trabajador de la institución, con lo cual estaría dejando a la entidad sin un personal capacitado en determinadas funciones, afectando directamente en la ejecución de tareas y alcance de propósitos.

Sobre el particular, Estrada (2022) mencionó que la rotación de personal puede ser de tipo fisiológica o patológica. Para el primer caso, es salida planificada o anunciada del personal, ya sea por causas naturales de jubilación o por causas de despido. En este caso, el retiro o rotación del personal se puede saber con anticipación para prever la nueva contratación y capacitación del personal a ingresar en la organización. Mientras tanto, la rotación del tipo patológica es una salida voluntaria del trabajador, no anunciada ni prevista por la entidad, y puede deberse a diversas causas como ya se ha mencionado. En este caso, la rotación sí genera costos elevados para la empresa dado que encontrar personal calificado y con las cualidades necesarias para cumplir el puesto vacante no es sencillo, sobre todo cuando se trata de personal clave para el desarrollo de metas institucionales.

En relación a la metodología de investigación, Hernández (2014) desarrolló en su libro los diferentes enfoques de investigación: cualitativo y cuantitativo; el cualitativo se centró en el desarrollo de interrogantes e hipótesis antes, durante y después de la recopilación de data; mientras que, el cuantitativo puso énfasis en la claridad de la adquisición de datos y su evaluación. Al respecto, precisó que las herramientas empleadas para la recopilar la data pueden ser encuestas o entrevistas a la población de estudio y son básicamente instrumentos basados en la observación, del mismo modo, indica que las encuestas sirven para registrar situaciones y poder detectar ideas, necesidades y preferencias.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

**Tipo de investigación:** Básica, dado que su finalidad y motivación fue el descubrimiento de nuevos conocimientos que sirvan de base para un desarrollo más profundo y aplicado de la ciencia (Esteban, 2018).

**Enfoque de investigación:** Cuantitativo, mediante la obtención de data con el propósito de formular la hipótesis y analizar aquello que se plantea (Hernández, 2014).

**Nivel de investigación:** Correlacional, dado que la finalidad de esta investigación fue investigar el nivel de impacto o influencia de una variable a otra.

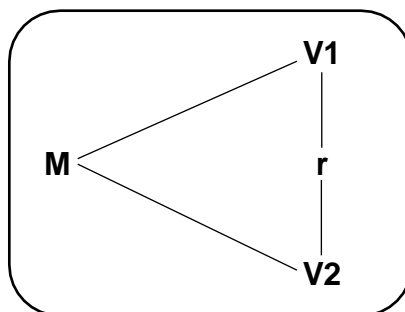
**Diseño y esquema de investigación:** No experimental, puesto que las conclusiones fueron consecuencia de la obtención de datos en un solo instante en un momento específico (Hernández, 2014).

**Método:** Hipotético-deductivo, el cual generó hipótesis a partir de premisas generales para llegar a una particular, con el objetivo de comprender los fenómenos y elucidar sus causas subyacentes (Sánchez, 2018)

El esquema de investigación se representó de la forma indicada:

Figura 1:

*Nivel de investigación*



Dónde:

M = Muestra

V1 = Rotación de personal

V2 = Ejecución de proyectos

r = Relación entre variables

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **V1: Rotación del personal**

##### **Definición conceptual:**

Se definió a la rotación del personal como la fluctuación de ingreso y salida del staff entre la entidad y el ambiente organizacional (Chiavenato, 2011).

##### **Definición operacional:**

Se establecieron tres (03) dimensiones para la rotación del personal: el clima laboral, las condiciones laborales y la estabilidad laboral; las cuales permitieron medir el nivel de rotación del personal.

##### **Indicadores:**

Se establecieron tres (03) dimensiones: el clima laboral, las condiciones laborales y estabilidad laboral. Con el propósito de determinar del clima laboral, se establecieron dos (2) indicadores: reconocimiento y sentido de pertenencia; para la medición de las condiciones laborales, se establecieron dos (2) indicadores: duración de la jornada laboral y pago oportuno; y, con fines de medición de la estabilidad laboral, se establecieron dos (2) indicadores régimen laboral y oportunidad de crecimiento.

##### **Escala de medición:**

Ordinal tipo Likert

#### **V2: Ejecución de proyectos**

##### **Definición conceptual:**

Fernández (2007) definió a la ejecución de proyectos a la fase donde se realizan todas las actividades necesarias para materializar un proyecto que, hasta el momento, se encuentra en documentos.

**Definición operacional:**

Se establecieron dos (02) dimensiones para la ejecución de proyectos: tiempo y calidad; las cuales permitieron medir el nivel de ejecución de los proyectos.

**Indicadores:**

Se establecieron tres (02) dimensiones: tiempo y calidad. Para la evaluación de la dimensión tiempo, se establecieron dos (2) indicadores: cumplimiento de metas y cumplimiento de plazos; asimismo, para la medición de la calidad, se establecieron dos (2) indicadores: satisfacción de la población y nivel de confianza de la población.

**Escala de medición:**

Ordinal tipo Likert.

**3.3 Población, muestra y muestreo****Población**

Hernández (2014) describió a la aglomeración de seres y/o objetos con característica comunes que los hace aptos para el fin propuesto. Para esta investigación, la población estuvo comprendida por 90 personas que se encontraban trabajando en entidades públicas bajo diversos regímenes laborales, entendiéndose personal nombrado, personal CAS y personal bajo orden de servicio (OS).

**Criterios de inclusión:**

Se consideró como parte de la muestra al personal CAS y OS que labora a tiempo completo en la entidad y que aceptaron la confidencialidad.

**Criterios de exclusión:**

Se excluyó de la población al staff con vínculo laboral menor a un año en la entidad y que no autorizaron su participación



## **Muestra**

En palabras sencillas, la muestra es un segmento de la población. Jiménez (1998) definió a la muestra como una parte de la población sobre la cual tenemos observancia directa y se pretende obtener conclusiones que sean válidas para la población. Para esta investigación, la muestra fue integrada por 73 colaboradores.

## **Muestreo**

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple. La herramienta de esta investigación fue una encuesta, en estos casos la información se debe recolectar a través de una muestra representativa y no a partir del total de la población (Bhimasankaram et, 2019). En ese sentido, se utilizó un proporcional con el fin de establecer el tamaño de la muestra y se obtuvo un total de 73 trabajadores.

## **Unidad de análisis**

La unidad de análisis para esta investigación fueron los trabajadores de entidades públicas.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Para esta investigación se empleó la recopilación de datos a través del empleo de encuestas, la cual se fundamenta en la recolección de datos de un grupo de estudio con atributos semejantes a través de preguntas relacionadas a los indicadores planteados (Hernández, 2014).

Para la variable rotación del personal se realizó la toma de muestra a través de una encuesta para recopilar información de la percepción del staff en relación a la movilización de los colaboradores en base a sus diferentes dimensiones: El clima laboral, las condiciones laborales y estabilidad laboral. En el formulario la respuesta afirmativa en el punto de consentimiento informado fue considerada para el estudio.

Para la variable ejecución de proyectos se realizó la toma de muestra a través de una encuesta para recopilar información de la perspectiva del staff en relación a la ejecución de proyectos en base a sus diferentes dimensiones: tiempo y calidad. En el formulario la respuesta afirmativa en el punto de consentimiento informado fue considerada para el estudio.

## **Instrumentos**

Para esta investigación se obtuvieron los resultados a partir de 2 encuestas cuyo propósito fue medir las variables y sus dimensiones.

### **Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre: Rotación del personal

Autor: Chiavenato (2011)

Adaptación Se realizó una adecuación en este instrumento para su óptimo aprovechamiento por Perla Liliana Camos Coico (2023).

Dimensiones: Clima laboral, condiciones laborales y estabilidad laboral.

Baremos: Bajo (33-38), medio (39-43), alto (44-49)

### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: Ejecución de Proyectos

Autor: Fernández (2007)

Adaptación: Se realizó una adecuación en este instrumento para su óptimo aprovechamiento por Perla Liliana Camos Coico (2023).

Dimensiones: Tiempo y calidad.

Baremos: Bajo (25-28), medio (29-32), alto (33-36)

## **Validez y confiabilidad**

La validez implica la evaluación realizada por expertos que poseen conocimiento y autoridad en el área, quienes señalan la congruencia y consistencia de los elementos que aseguran la representatividad de las variables, dimensiones e indicadores utilizados en el estudio (Hernández, 2014). La validación de esta investigación se realizó usando el método conocido como juicio de expertos. En ese sentido, fue requerida la cooperación de expertos en gestión pública, quienes aportaron su opinión calificada

mediante una ficha de validación. Evaluaron los instrumentos propuestos con criterios de claridad, coherencia y relevancia, asegurando así que los resultados fueran viables para alcanzar las finalidades planteados.

La confiabilidad se refiere a la coherencia del instrumento y su capacidad para producir resultados sólidos y permanezcan estables en todas las ocasiones que el proceso de medición se repita (Pérez et al., 2012). En ese sentido, se esperó que el alfa de Cronbach sea de 0.7 o mayor a fin de afianzar la confiabilidad de esta investigación; por ello, de la prueba piloto realizada para 10 colaboradores se obtuvo los siguientes valores: para la variable rotación de personal, se obtuvo un valor de 0.71 por lo que el instrumento es aceptable; para la variable ejecución de proyectos, se alcanzó un valor de 0.76 por lo que el instrumento es aceptable.

### **3.5 Procedimientos**

Con el propósito de obtener información en la entidad pública se ha realizado encuestas a los trabajadores. En primer lugar, se coordinó el permiso respectivo al director del área. Seguidamente, se indicó a los colaboradores que la encuesta tiene carácter anónimo y firmaron un consentimiento informado para que dicha información sea válida para la muestra. Posteriormente, se reunió a los 73 participantes en la sala de reuniones de la entidad y se aplicó la encuesta de manera presencial. El cuestionario tuvo un total de 20 preguntas para la obtención de datos y validación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para analizar la data se emplearon los datos de las encuestas respondidas por los colaboradores, con la finalidad de garantizar la veracidad y la confiabilidad. Para el análisis descriptivo, se utilizó el software SPSS para la evaluación de resultados y cálculo de frecuencias, presentando los resultados en tablas. Asimismo, para el análisis inferencial, se efectuó una prueba de hipótesis, cuyo resultado no indicó una distribución normal y con una prueba de normalidad de  $0.00 < 0.05$ , que determinó una prueba no paramétrica, lo que

llevó al uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman y se encontró la relación entre las variables de estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se asegura la confidencialidad y reserva de la información proporcionada por los colaboradores, respetando su privacidad. Es relevante destacar que la recopilación de estos datos será empleada exclusivamente con propósitos académicos.

Se respetaron los siguientes principios: Principio de beneficencia, favorece a los colaboradores participantes de la presente investigación; principio de no maleficencia, no utilizar la información o datos recopilados para la maleficencia; principio de autonomía, ofrecer una autonomía total a los colaboradores; en caso de que requieran una descripción teórica brindarle el soporte conceptual y principio de justicia, es el trato justo de los colaboradores en el estudio, sin excepción, para el mejor progreso del mismo. Finalmente, se cumplió con el código de ética que señala la Universidad Cesar Vallejo y con la norma APA, aplicándose en las referencias bibliográficas y citas de autores.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de la rotación de personal y sus dimensiones*

Niveles	Rotación de personal		Clima Laboral		Condiciones Laborales		Estabilidad Laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>BAJO</b>	15	20.5	0	0	1	1.4	11	15.1
<b>MEDIO</b>	42	57.5	20	27.4	32	43.8	48	65.8
<b>ALTO</b>	16	21.9	53	72.6	40	54.8	14	19.2
<b>TOTAL</b>	73	100	73	100	73	100	73	100

$f$  = frecuencia absoluta

De acuerdo a la tabla 1, de los 73 colaboradores cuestionados respecto a la variable Rotación de personal, se constató que 42 colaboradores correspondían al nivel medio, 16 colaboradores correspondían al nivel alto y 15 colaboradores correspondían al nivel bajo.

Del mismo modo, respecto a las dimensiones, se observó que las dimensiones presentaron las siguientes frecuencias en el nivel alto: la dimensión clima laboral con 72.6%, sucedido por la dimensión condiciones laborales con un 54.8% y concluyendo con la dimensión estabilidad laboral con una frecuencia de 19.2%. Respecto al nivel medio, se observó que las dimensiones presentaron las siguientes frecuencias: la dimensión estabilidad laboral con 65.8%, sucedido por la dimensión condiciones laborales con un 43.8% y concluyendo con la dimensión clima laboral con una frecuencia de 27.4%. Finalmente, respecto al nivel bajo, se observó que las dimensiones presentaron las siguientes frecuencias: la dimensión estabilidad laboral con 15.1%, sucedido por la dimensión condiciones laborales con un 1.4% y concluyendo con la dimensión clima laboral con una frecuencia de 0.00%.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias de la variable ejecución de proyectos y sus dimensiones*

Niveles	Ejecución de proyectos		Tiempo		Calidad	
	f	%	f	%	f	%
BAJO	46	63	19	26	11	15.1
MEDIO	16	21.9	41	56.2	46	63
ALTO	6	8.2	13	17.8	15	20.5
TOTAL	68	93.2	73	100	72	98.6
MISSING	5	6.8	0	0	1	1.4
TOTAL	73	100	0	0	73	100

$f$  = frecuencia absoluta

De acuerdo a la tabla 2, de los 73 colaboradores cuestionados respecto a la variable Ejecución de proyectos, se constató que 46 colaboradores correspondían al nivel bajo, 16 colaboradores correspondían al nivel medio y 06 colaboradores correspondían al nivel bajo.

Del mismo modo, respecto a las dimensiones, se observó que las dimensiones presentaron las siguientes frecuencias en el nivel medio: la dimensión calidad con 63%, mientras que la dimensión tiempo con un 56.2%. Respecto al nivel bajo, se observó que las dimensiones presentaron las siguientes frecuencias: la dimensión tiempo con 26%, mientras que la dimensión calidad con un 15.1%. Finalmente, respecto al nivel alto, se pudo apreciar que las dimensiones presentaron las siguientes frecuencias: la dimensión calidad con 20.5%, mientras que la dimensión tiempo con un 17.8%.

**Tabla 3**

*Coefficiente de correlación de las variables rotación de personal y ejecución de proyectos*

			<b>Correlaciones</b>	
			Rotación Personal	Ejecución de Proyectos
Rho de Spearman	Rotación Personal	Coeficiente de correlación	1.000	.534**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	73	73
	Ejecución de Proyectos	Coeficiente de correlación	.534**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	73	73

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

De acuerdo a la tabla 3, tras el análisis inferencial del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables rotación de personal y ejecución de proyectos, se constató  $0.000 < 0.05$  en virtud de ello, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula. De igual forma, se alcanzó un coeficiente de correlación equivalente a 0.534, presentando una **correlación positiva moderada**.

Hipótesis general

H0= No existe correlación entre rotación de personal y ejecución de proyectos

H1= Existe correlación entre rotación de personal y ejecución de proyectos.

**Tabla 4**

*Coefficiente de correlación de la dimensión clima laboral y la variable ejecución de proyectos*

			<b>Correlaciones</b>	
			Clima Laboral	Ejecución de Proyectos
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.813**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	73	73
	Ejecución de Proyectos	Coeficiente de correlación	.813**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	73	73

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

De acuerdo a la tabla 4, tras el análisis inferencial del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión clima laboral y ejecución de proyectos, se constató  $0.000 < 0.05$  en virtud de ello, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula. De igual forma, se alcanzó un coeficiente de correlación equivalente a 0.813, presentando una correlación **positiva alta**.

Hipótesis específica 1

H0= No existe correlación entre clima laboral y ejecución de proyectos

H1= Existe correlación entre clima laboral y ejecución de proyectos.



**Tabla 5**

*Coefficiente de correlación de la dimensión condiciones laborales y la variable ejecución de proyectos*

			Condiciones Laborales	Ejecución de Proyectos
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1.000	.109
		Sig. (bilateral)	.	.361
		N	73	73
	Ejecución de Proyectos	Coeficiente de correlación	.109	1.000
		Sig. (bilateral)	.361	.
		N	73	73

De acuerdo a la tabla 5, tras el análisis inferencial del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión condiciones laborales y ejecución de proyectos, se constató  $0.361 > 0.05$  en virtud de ello, se rechazó la hipótesis de investigación y se aceptó la hipótesis nula. De igual forma, se alcanzó un coeficiente de correlación equivalente a 0.109, presentando una **correlación positiva muy baja**.

Hipótesis específica 2

H0= No existe correlación entre condiciones laborales y ejecución de proyectos

H1= Existe correlación entre condiciones laborales y ejecución de proyectos.

**Tabla 6**

*Coefficiente de correlación de la dimensión estabilidad laboral y la variable ejecución de proyectos*

			Estabilidad Laboral	Ejecución de Proyectos
Rho de Spearman	Estabilidad Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.301**
		Sig. (bilateral)	.	.010
		N	73	73
	Ejecución de Proyectos	Coefficiente de correlación	.301**	1.000
		Sig. (bilateral)	.010	.
		N	73	73

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

De acuerdo a la tabla 6, tras el análisis inferencial del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión estabilidad laboral y ejecución de proyectos, se constató  $0.010 < 0.05$  en virtud de ello, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula. De igual forma, se alcanzó un coeficiente de correlación equivalente a 0.301, presentando una **correlación positiva baja**.

Hipótesis específica 3

H0= No existe correlación entre estabilidad laboral y ejecución de proyectos

H1= Existe correlación entre estabilidad laboral y ejecución de proyectos.

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación se intentó establecer la correlación entre la rotación de personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023; obteniendo respuestas a las preguntas planteadas mediante el uso de la prueba de hipótesis arrojando un resultado que indica una correlación positiva de magnitud moderada. Este resultado ha permitido alcanzar los objetivos generales y específicos planteados en la investigación. Además, se procedió a analizar los resultados adquiridos por medio de dos cuestionarios, un formulario específico para cada variable, mediante análisis descriptivos e inferencial.

Se efectuó el análisis inferencial por medio de la prueba estadística paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables rotación de personal y ejecución de proyectos la cual determinó  $0.000 < 0.05$ ; con lo cual, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula, asimismo, se alcanzó un coeficiente de correlación igual a 0.534, que denota una correlación positiva moderada. Mediante la comparación de los resultados obtenidos, se constató similitud a partir de los presentado por Bravo (2020) cuya investigación que fue cuantitativa y buscó examinar la tasa de movilización de los colaboradores y sus causas posibles concluyendo que la correcta implementación y aplicación de la gestión del talento humano aumenta el ambiente organizacional en los trabajadores disminuyendo significativamente la rotación del personal, evidenciando correlación positiva entre las variables.

También existen coincidencias en el estudio elaborado por Cárdenas (2021) quien analizó la influencia de la movilización de los colaboradores en la ejecución de actividades dentro del ámbito textil con un enfoque cuantitativo, encontrando que existe una asociación positiva entre ambas variables; concluyendo que sí influye la movilización de colaboradores en los niveles de desempeño de la entidad y su rendimiento dentro del rubro. Por otro lado, los resultados se pueden comparar con un estudio que examinó la conexión entre la movilización del staff y su satisfacción dentro del centro de labores. Torero (2019) tuvo como objetivo evidenciar cómo afecta la rotación del personal directamente a la satisfacción de los colaboradores. La autora identificó; y, A través de la

implementación de una encuesta, se obtuvo un estudio con un coeficiente de alpha de Cronbach de 0.9, esto sugiere una alta confiabilidad en los datos recopilados. Como resultado de este análisis, se pudo concluir que la rotación del personal si está directamente relacionado a la satisfacción de los trabajadores.

Comparando con un análisis sobre la conexión que existe entre la movilización de los colaboradores y el compromiso organizacional, cuyo objetivo era evidenciar como la rotación del personal afecta directamente al compromiso organizacional, se obtuvo un valor de 0.4 en el coeficiente correlación Rho Spearman, denotando un alto nivel de confiabilidad. Salas (2022) llegó a la conclusión que el compromiso organizacional es uno de los principales pilares para la disminución considerable de rotación del personal, demostrando conexión positiva y estadísticamente significativa entre las variables.

En contraste, revisando otro estudio acerca de la relación entre la movilización de los colaboradores y la gestión del talento humano, Ángeles (2019) demostró mediante la aplicación de encuestas que la gestión del talento humano en la institución es deficiente y que la rotación del personal es un problema constante. Concluyó que existe una relación significativa y sólida entre las variables de estudio (superior a 0.8). Además, indicó que es fundamental para la organización que se tenga una buena gestión de talento humano y un adecuado proceso de selección del personal para poder disminuir el alta índice de rotación.

El primer objetivo específico propuesto fue: determinar la relación entre el clima laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023; y, de acuerdo a la tabla 4, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre clima laboral y la variable ejecución de proyectos obtuvo una significancia de  $0.000 < 0.05$ ; con lo cual, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula. De forma equiparable, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0.813 y presenta una correlación positiva alta. Cotejando con la investigación de Davies (2022), se encuentra similitud en los resultados ya que analizó la importancia del clima laboral para el cumplimiento de objetivos

institucionales bajo un estudio cuantitativo y evidenció una conexión entre el ambiente organizacional y la movilización del staff, asimismo, que esta última influye directamente en los retrasos de obras o servicios en ejecución.

Por otro lado, se pudo comparar los resultado obtenidos con lo investigado por Paredes (2020), quien realizó una evaluación de los elementos que impactan en el grado de contento laboral y su relación con la movilización del staff, concluyendo que los aspectos que afectan el grado de contento laboral son el clima laboral, la conformidad con las prestaciones y su equivalente económico, siendo estos los factores que también van a influir en la rotación del personal mientras no haya un correcto cuidado de estos temas.

En otra investigación, Villalobos (2020) realizó un análisis de la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral, basado en un enfoque cuantitativo, de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. Sus resultados, al igual que los obtenidos en esta investigación, mostraron que sí se detecta una relación entre ambas variables, además el estudio evidenció que las personas en estudio percibieron un nivel deficiente de clima laboral, lo cual se refleja en la insatisfacción laboral.

Bajo el mismo concepto de análisis del clima laboral, Novoa (2019) realizó una investigación de enfoque cuantitativo tipo correlacional para analizar la relación entre la variable ambiente institucional y satisfacción laboral, aplicando encuestas a 232 colaboradores y obtuvo como resultado una fuerte relación entre ambas variables, destacando que las dimensiones más importantes del clima organizacional son recompensa y liderazgo.

En otro estudio similar a esta investigación, Sánchez (2022) analizó la relación entre clima laboral y rotación de personal, bajo un tipo correlacional y diseño no experimental usando un muestreo no probabilístico. Concluyó que existe un vínculo directo entre las variables con un valor p de 0.000 y debido a que es ínfimo a 0.05, se descarta la hipótesis nula, mostrando que ante un mayor índice de mal clima laboral habrá mayor nivel de rotación de personal y lo contrario ante un índice positivo de clima laboral.

El segundo objetivo específico propuesto fue: determinar la relación entre las condiciones laborales y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023; y, con base a la tabla 5, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre condiciones laborales y la variable ejecución de proyectos obtuvo una significancia de  $0.361 > 0.05$ ; por ende, se rechazó la hipótesis de investigación y se aceptó la hipótesis nula, del mismo modo se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0.109 y presenta una correlación positiva muy baja. En ese sentido, estos resultados tienen similitud con los encontrados por el estudio de Ascencios (2021), quien propuso determinar la relación existente entre la movilización del staff y clima institucional. Se identificó un alto nivel de confiabilidad con un valor de 0.9 en el Coeficiente de correlación de Spearman y como conclusión se identificó que sí tienen relación ambas variables.

Por otro lado, Castro (2021) analizó la relación existente entre la rotación del personal y el estrés laboral y, mediante un estudio cuantitativo y con la aplicación de una encuesta, obtuvo un valor de 0.8 en el Coeficiente de correlación de Spearman y concluyó la existencia de una relación entre ambas variables; además, añadió que mientras los índices de rotación del personal aumentan, los niveles de estrés crecen a la par. Asimismo, Pupo-Guisado (2017) también estudió el nexo entre clima organizacional y satisfacción laboral con datos procesados a través de SPSS obteniendo resultados estadísticamente significativos y una clara y significativa relación directa entre las variables.

La investigación elaborada por Chiang (2011) buscó saber la posición laboral de los trabajadores de diferentes hospitales frente a las variables clima organizacional y satisfacción laboral, bajo la elaboración de encuestas, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0,9. Los resultados mostraron que, indistintamente de la locación del trabajo, ambas variables tienen un impacto directamente positivo en la posición de los colaboradores frente a su situación laboral, generando la satisfacción o el descontento de permanecer en la institución. Del mismo modo, otra investigación que abarca el estudio del clima organizacional es el estudio presentado por Ortiz-Campillo (2019). En este estudio de tipo correlacional, validó su confiabilidad bajo una prueba de Alfa de Cronbach

con un valor de 0,9 y su correlación bajo coeficiente de Rho de Spearman resultó significativa, evidenciando que existe impacto directo del ambiente institucional en el nivel de productividad laboral del staff.

El tercer objetivo específico propuesto fue: determinar la relación entre la estabilidad laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023; y, de acuerdo a la tabla 6, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre estabilidad laboral y la variable ejecución de proyectos obtuvo una significancia de  $0.010 < 0.05$ ; con lo cual, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula. De igual manera, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0.301 y presenta una correlación positiva baja. Al contrastar los resultados de esta investigación, se encuentra similitud con lo elaborado por Gavidia (2021), quien buscó determinar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo, basándose en un estudio básico, bajo diseño no experimental y aplicando cuestionarios a una población y muestra de 30 trabajadores. Concluyó que la estabilidad laboral se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo, manifestado por un valor de 0,406 con nivel de significancia menor al 5% ( $0,026 < 0,050$ ).

En la misma línea de investigación y resultados, Cabrera (2011) evaluó el impacto de la movilización de los colaboradores en el desarrollo de actividades para una empresa constructora. Mediante un enfoque cuantitativo y la aplicación de encuestas, se analizaron los resultados de significancia y se obtuvo una correlación positiva y significativa entre ambas variables lo que se traduce en una afectación directa de la movilización de los colaboradores frente a la productividad y eficiencia de los obreros. Como recomendación del estudio, propuso mecanismos para aumentar la identidad laboral de los obreros con la empresa y que se sientan identificados con los logros de la misma.

Del mismo modo, una investigación similar corresponde a Reyes (2017) quién estudió la estabilidad laboral y su vínculo con el desempeño de los servidores públicos, bajo un enfoque cuantitativo y de tipo no experimental. En ese sentido, bajo la evaluación estadística de los resultados, se procesaron los

datos de desempeño laboral frente a las variables del tipo de contratación y se obtuvo un nivel de significancia del 0.05 con lo cual se aprobó la hipótesis de estudio que indica que la modalidad de contratación afecta en el desempeño laboral.

De otro lado, Becerra (2018) también obtuvo resultados acordes a esta investigación. Su estudio analizó el vínculo entre la movilización del staff y la productividad laboral de un área específica dentro de una entidad, bajo un enfoque cuantitativo y diseño correlacional. La herramienta utilizada fue una encuesta y los resultados procesados por SPSS, obteniendo un nivel de significancia considerable y positivo entre ambas variables y un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.747 para la variable rotación de personal y 0.666 para la variable productividad.

Finalmente, Buitrago (2021) realizó un estudio de las razones y efectos del estrés laboral, enfocándose en el impacto que genera esta variable dentro del desempeño de los trabajadores. El objetivo principal de su investigación fue hallar los aspectos que generan este fenómeno y cómo afecta la realización de actividades, las repercusiones que tiene el estrés laboral en el elevado índice de movilización de colaboradores que, a su vez, provoca retrasos en proyectos y obras, dificultando el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este análisis fue de tipo cuantitativo, obteniendo como resultado que, dentro de las diversas causas del estrés laboral, las más importantes corresponden al clima organizacional, el nivel salarial y el modelo de contratación. En ese sentido, también propuso implementar un área específica en las instituciones para generar estrategias de prevención destinadas a incrementar el bienestar mental de los colaboradores y de esta forma disminuir la movilización de los trabajadores, lo que se significa un mayor cumplimiento de las metas institucionales



## VI. CONCLUSIONES

1. La relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.534 que representa una correlación positiva moderada y un nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 0.5% ( $p < 0.05$ ).
2. La relación entre el clima laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.813 que representa una correlación positiva muy baja y un nivel de significancia  $p=0.000$  menor al 0.5% ( $p < 0.05$ ).
3. La relación entre las condiciones laborales y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.109 que representa una correlación positiva muy baja y un nivel de significancia  $p=0.361$  mayor al 0.5% ( $p > 0.05$ ).
4. La relación entre la estabilidad laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.301 que representa una correlación positiva baja y un nivel de significancia  $p=0.010$  menor al 0.5% ( $p < 0.05$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Reestructurar la escala de pagos y realizar mejoras salariales acorde al puesto y demanda del mercado a fin de generar mejor satisfacción laboral en los colaboradores de las entidades públicas.
2. Brindar capacitaciones y/o cursos de especialización a los trabajadores a fin de fomentar la mejora en los procesos, desarrollo de actividades y repotenciar las capacidades de los trabajadores.
3. Realizar mejoras en la modalidad de contratación de los colaboradores y procurar la disminución de los contratos por orden de servicio para garantizar su estabilidad laboral dentro de la entidad.
4. Programar actividades de recreación o integración a nivel de entidad a fin de fomentar la mejora del clima laboral y el mejor desarrollo de funciones por parte de los colaboradores de las entidades públicas.
5. Promover espacios de diálogo entre jefes y colaboradores e intercambio de ideas sobre los desafíos del campo y el progreso de actividades a fin de establecer mayor comunicación y compartir posibles soluciones o alternativas de acción ante los casos pendientes de atención que se consideren necesarios.

## REFERENCIAS

- Angeles Polo, A. G. (2019). *Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE - Chimbote, 2019*. Obtenido de <https://acortar.link/e2lgda>
- Ascencios Angeles, R. V. (2021). *Clima laboral y su impacto en la rotación del personal en una universidad privada del distrito de San Miguel - 2020*. Obtenido de <https://acortar.link/qIW0I7>
- Becerra Garcia, N. (2018). *Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/326642049.pdf>
- Bhimasankaram et, a. (2019). *Essentials of Business Analytics: An Introduction to the Methodology and its Applications*. Obtenido de <https://acortar.link/w3PEHI>
- Bravo Macas, S. J. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Ciencia Latina*. Obtenido de <https://acortar.link/i2b0Sj>
- Buitrago Orjuela, L. Á. (2021). Work Stress: A Review of the Main Causes, Consequences, and Prevention Strategies. *Revista de investigación en salud, universidad de Boyacá*. Obtenido de <https://acortar.link/M5Lxm4>
- Caballero Ycuza, R. E. (2020). *Control administrativo y su impacto en la rotación de personal en la subgerencia de abastecimiento de una entidad del estado de Jesús María, Lima-2020*. Obtenido de <https://acortar.link/3Y9Sly>
- Cabrera Piantini, A. (2011). *The Impact of Turnover in construction firms the state of Nuevo Leon*. Obtenido de <https://acortar.link/sNp7ok>
- Cárdenas Gallardo, A. G. (2021). *La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil*. Obtenido de <https://acortar.link/KzOEF5>
- Castro Ocaña, S. M. (2021). *Rotación de personal y estrés laboral del personal en la Municipalidad Provincial De Casma, 2021*. Obtenido de <https://acortar.link/oEN154>
- Castro Vega, S. (2021). *Relationship Between Work Environment And Job Satisfaction In Public And Private Organizations*. Obtenido de <https://acortar.link/UMga1G>
- Chiang, M. S. (2011). *Organizational climate and job satisfaction. A comparison between high and low complexity public hospitals*. Obtenido de <https://acortar.link/nBIPmw>
- Chiavenato, I. (2011). *Gestao de Pessoas*. Obtenido de <https://acortar.link/vRaYyc>

- Davies Oré, E. E. (2022). Relevance of the work environment for the fulfillment of the organizational objectives. *Gestión en el Tercer Milenio*. Obtenido de <https://acortar.link/cktiOX>
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de investigación*. Obtenido de <https://acortar.link/gSubx>
- Estrada Guevara, C. H. (2022). *Rotación del personal administrativo en las empresas públicas ecuatorianas y su gestión administrativa 2017-2020, caso de estudio: distrito 09D14*. Obtenido de <https://acortar.link/sC8S7H>
- Fernández Espinoza, S. (2011). *Los proyectos de inversión*. CARTAGO, Costa Rica: Editorial Tecnológica de Costa Rica.
- Gavidia Villalobos, S. R. (2021). *Estabilidad laboral y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Querocotillo-Cajamarca*. Obtenido de <https://acortar.link/IQFZ8X>
- Hernández Sampier, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://acortar.link/4hqOE>
- Hernández Vicente, I. A. (2014). *Validation of a scale to assess the labour quality of life in public hospitals from Tlaxcala*. Obtenido de <https://acortar.link/oLLEZQ>
- Jiménez Paneque, R. (1998). *Metodología de la investigación. Elementos básicos para la investigación clínica*. Obtenido de <https://acortar.link/WraMuR>
- Macario de Paz, F. I. (2018). *Rotación de personal y clima organizacional*. Obtenido de <https://acortar.link/bMHufz>
- Noboa, J. B. (2019). *Relationship of the Organizational Climate with the Job satisfaction in a Company of the Construction Sector*. Obtenido de <https://acortar.link/BZnCbp>
- Ortiz, L. O. (2011). *Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study*. Obtenido de <https://acortar.link/SOaRYi>
- Osorio Torres, J. M. (2021). *Principales Causas de la Rotación de Personal y Alternativas de Manejo para la Empresa IMPRETIC ´S en los Proyectos Tecnológicos*. Obtenido de <https://acortar.link/AZupMz>
- Paredes Tamayo, J. D. (2020). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en el área comercial del sector de seguros*. Obtenido de <https://acortar.link/lr2eV4>
- Pérez, O. F. (2012). *Validity and Reliability of instruments for measuring impact of ict deployment within the Venezuelan Satellite activities*. Obtenido de <https://acortar.link/oQV9xQ>

- Pulido, L. L. (2018). *Práticas de gestão e retenção de capital humano em funcionários de uma empresa de varejo na cidade de Chimbote*. Obtenido de <https://acortar.link/oigvYG>
- Pupo-Guisado, B. V.-Z.-F. (2017). *Relation between organizational climate and job satisfaction at companies holguineras*. Obtenido de <https://acortar.link/n2smUm>
- Reyes Mejía, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de <https://acortar.link/gM1LO2>
- Robbins, S. P. (2009). *Organizational behavior*. Obtenido de <https://acortar.link/czfbP>
- Rodríguez Grisales, P. V. (2020). *El impacto que causa la alta rotación del personal en las organizaciones*. Obtenido de <https://acortar.link/BqBSr0>
- Salas Obregón, R. C. (2022). *El Compromiso Organizacional y la Rotación del Personal de la Empresa Econstop, Huaraz 2021*. Obtenido de <https://acortar.link/BljzFI>
- Sánchez Flores, F. A. (2018). *Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus*. Obtenido de <https://acortar.link/my59G4>
- Sánchez García, I. (2022). *El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021*. Obtenido de <https://acortar.link/RMSDMK>
- Torero Racchumí, R. M. (2019). *La satisfacción laboral y la rotación del personal del personal en el área de Cobranza de la Empresa Representaciones HdeC S.A.C. Lima, 2019*". Obtenido de <https://acortar.link/cNxIJW>
- Torres Inga, M. (2020). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Obtenido de <https://acortar.link/cOWDvs>
- Urrego Restrepo, A. C. (2022). *Causas y efectos de rotación de personal en la empresa Minera El Roble en el año 2022*. Obtenido de <https://acortar.link/sTGJnH>
- Vásquez Martínez, M. G. (2017). *Muestreo probabilístico y no probabilístico*. Obtenido de <https://acortar.link/UtWsur>
- Villalobos, A. L. (2020). *Statistical analysis of the relationship between labor climate and job satisfaction: Case of a government agency in Coatzacoalcos, Mexico*. Obtenido de <https://acortar.link/3J0K72>

## ANEXOS

### 1. Tabla de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> Rotación del personal	Fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. (Chiavenato, 2011)	Está conformado por 3 dimensiones y 06 indicadores	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconocimiento</li> <li>▪ Sentido de pertenencia</li> </ul>	Ordinal
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duración de jornada laboral</li> <li>▪ Pago oportuno</li> </ul>	Ordinal
			Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Régimen laboral</li> <li>▪ Oportunidades de crecimiento</li> </ul>	Ordinal
<b>Variable 2</b> Ejecución de proyectos	Fernández (2007) define a la ejecución de proyectos como la fase donde se realizan todas las actividades necesarias para materializar un proyecto que, hasta el momento, se encuentra en documentos.	Está conformado por 2 dimensiones y 04 indicadores	Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento de metas</li> <li>▪ Cumplimiento de plazos</li> </ul>	Ordinal
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción de la población</li> <li>▪ Nivel de confianza de la población</li> </ul>	Ordinal

## 2. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

### INSTRUMENTO DE ROTACIÓN DE PERSONAL

La presente encuesta tiene por objetivo medir la variable rotación del personal. La información a recopilarse es totalmente reservada, anónima y solo va a utilizar para fines académicos de este estudio. Por lo que, se solicita que lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x).

Acepto la gestión de los datos de la investigación en forma anónima y confidencial. Si (  ).

Escala valorativa

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



DIMENSIONES		1	2	3	4	5
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Clima Laboral</b>					
1	Considera que su gerencia emite opiniones favorables y reconocimiento del esfuerzo a todos por igual.					
2	Considera que su trabajo obtiene el reconocimiento equivalente al esfuerzo.					
3	Considera que su trabajo es importante para el cumplimiento de los objetivos de la Dirección.					
4	Considera que las tareas que le asignan forman parte de la labor esencial de la Dirección.					
	<b>Dimensión 2: Condiciones laborales</b>					
5	Considera que la institución y sus representantes respetan el horario laboral para el desempeño de sus funciones.					
6	Considera que la jornada laboral es suficiente para desarrollar las labores encomendadas.					
7	Considera que el trámite de sus remuneraciones es realizado con la debida diligencia.					
8	Considera que la entidad cumple con realizar el pago de sus remuneraciones dentro de plazo establecido.					
	<b>Dimensión 3: Estabilidad laboral</b>					
9	Considera que la entidad le garantiza la estabilidad mediante el régimen de contrato.					
10	Considera que el plazo de contrato establecido le permite tener la estabilidad laboral deseada.					
11	Considera que dentro de su puesto laboral tiene las oportunidades para una mejora de categoría o puesto.					
12	Considera que sus funciones le permiten tener el ascenso dentro de su área o sólo es puesto fijo.					

## INSTRUMENTO DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS

La presente encuesta tiene por objetivo medir la variable ejecución de proyectos. La información a recopilarse es totalmente reservada, anónima y solo va a utilizar para fines académicos de este estudio. Por lo que, se solicita que lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x).

Acepto la gestión de los datos de la investigación en forma anónima y confidencial. Si (    ).

Escala valorativa

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

DIMENSIONES		1	2	3	4	5
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Tiempo</b>					
1	Se cumplen los compromisos asumidos por la Entidad.					
2	Se cumple con la programación de metas físicas y financieras de la Dirección					
3	Se cumple con la ejecución de proyectos y servicios dentro del plazo establecido					
4	Se cumple con las obligaciones contractuales de acuerdo a lo establecido.					
	<b>Dimensión 2: Calidad</b>					
5	Siente que la población se encuentra conforme con la cantidad de proyectos y servicios desarrollados en su localidad					
6	Siente que la población se encuentra conforme con calidad del proyecto o servicio entregado a su localidad.					
7	Han recibido reclamos o quejas por parte de las comunidades a causa de incumplimientos.					
8	Siente que la población se encuentra conforme con el desarrollo de los proyectos que han sido solicitados por ellos mismos para la atención de sus necesidades.					



### 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO (\*)**

Título de la investigación: La rotación del personal y su afectación en la ejecución de los proyectos en las Entidades Públicas, Lima 2023.

Investigador: Perla Liliana Camos Coico

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en una investigación titulada: “La rotación del personal y su afectación en la ejecución de los proyectos en las Entidades Públicas, Lima 2023”, cuyo objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo se relaciona la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La rotación del personal y su afectación en la ejecución de los proyectos en las Entidades Públicas, Lima 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de Sala de Licitaciones de la Dirección de Gestión Vial - PVN. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador PERLA LILIANA CAMOS COICO email: pcamosc800@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Oscanoa Ramos Angela Margot email: aoscanoara@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos

Fecha y hora

## 4. Validación de instrumento

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	EDGARD ALVARADO BARRETO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Area de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Areas de experiencia profesional:</b>	SECTOR PUBLICO
<b>Institución donde labora:</b>	MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Validez que mide la rotación del personal
<b>Autor (a):</b>	Perla Liliana Camos Coico
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023
<b>Administración:</b>	Entidad pública en Lima
<b>Año:</b>	2023
<b>Ambito de aplicación:</b>	Trabajadores de la entidad pública
<b>Dimensiones:</b>	Clima laboral, condiciones laborales, estabilidad laboral
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Baremos
<b>Cantidad de ítems:</b>	12
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Rotación del Personal elaborado por Perla Liliana Camos Coico en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

#### Definición de la variable:

Fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. (Chiavenato, 2011)

#### Dimensión 1: Clima Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	1. Considera que su gerencia emite opiniones favorables y reconocimiento del esfuerzo a todos por igual	4	4	4	
Reconocimiento	2. Considera que su trabajo obtiene el reconocimiento equivalente al esfuerzo.	4	4	4	
Sentido de pertenencia	3. Considera que su trabajo es importante para el cumplimiento de los objetivos de la Dirección.	4	4	4	
Sentido de pertenencia	4. Considera que las tareas que le asignan forman parte de la labor esencial de la Dirección.	4	4	4	

**Dimensión 2: Condiciones laborales**

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Duración de jornada laboral	1. Considera que la institución y sus representantes respetan el horario laboral para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Duración de jornada laboral	2. Considera que la jornada laboral es suficiente para desarrollar las labores encomendadas.	4	4	4	
Pago oportuno	3. Considera que el trámite de sus remuneraciones es realizado con la debida diligencia.	4	4	4	
Pago oportuno	4. Considera que la entidad cumple con realizar el pago de sus remuneraciones dentro de plazo establecido.	4	4	4	

**Dimensión 3: Estabilidad laboral**

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Régimen laboral	1. Considera que la entidad le garantiza la estabilidad mediante el régimen de contrato.	4	4	4	
Régimen laboral	2. Considera que el plazo de contrato establecido le permite tener la estabilidad laboral deseada.	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento	3. Considera que dentro de su puesto laboral tiene	4	4	4	

	las oportunidades para una mejora de categoría o puesto.				
Oportunidades de crecimiento	4. Considera que sus funciones le permiten tener el ascenso dentro de su área o sólo es puesto fijo,	4	4	4	

Observaciones: SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Alvarado Barreto Edgard, DNI 08473629

Especialidad del Validador: Maestría en Gestión Pública

Lima, 15 de mayo de 2023



Edgard German Alvarado Barreto  
DNI 08473629

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkja et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuolteenaho & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkja et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	EDGARD ALVARADO BARRETO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	SECTOR PUBLICO
Institución donde labora:	MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Validez que mide la ejecución de los proyectos
Autor (a):	Perla Liliana Camos Coico
Objetivo:	Determinar la relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023
Administración:	Entidad pública en Lima
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Trabajadores de la entidad pública
Dimensiones:	Tiempo, calidad
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	08
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Rotación del Personal elaborado por Perla Liliana Camos Coico en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

#### Definición de la variable:

Fernández (2007) define a la ejecución de proyectos como la fase donde se realizan todas las actividades necesarias para materializar un proyecto que, hasta el momento, se encuentra en documentos.

#### Dimensión 1: Tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas	1. Se cumplen los compromisos asumidos por la Entidad	4	4	4	
Cumplimiento de metas	2. Se cumple con la programación de metas físicas y financieras de la Dirección	4	4	4	
Cumplimiento de plazos	3. Se cumple con la ejecución de proyectos y servicios dentro del plazo establecido.	4	4	4	
Cumplimiento de plazos	4. Se cumple con las obligaciones contractuales de acuerdo a lo establecido.	4	4	4	



## Dimensión 2: Calidad

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de la población	1. Siente que la población se encuentra conforme con la cantidad de proyectos y servicios desarrollados en su localidad	4	4	4	
Satisfacción de la población	2. Siente que la población se encuentra conforme con calidad del proyecto o servicio entregado a su localidad.	4	4	4	
Nivel de confianza de la población	3. Han recibido reclamos o quejas por parte de las comunidades a causa de incumplimientos.	4	4	4	
Nivel de confianza de la población	4. Siente que la población se encuentra conforme con el desarrollo de los proyectos que han sido solicitados por ellos mismos para la atención de sus necesidades.	4	4	4	

Observaciones: SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Alvarado Barreto Edgard, DNI 08473629

Especialidad del Validador: Maestría en Gestión Pública

Lima, 15 de mayo de 2023

  
Edgard German Alvarado Barreto  
DNI 08473629

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Noutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JOHAN LUIS SANTA CRUZ PAREDES			
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )		
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )	Educativa ( )	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	SECTOR PÚBLICO			
Institución donde labora:	PROVIAS NACIONAL			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)		Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Validez que mide la rotación del personal
Autor (a):	Perla Liliana Camos Coico
Objetivo:	Determinar la relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023
Administración:	Entidad pública en Lima
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la entidad pública
Dimensiones:	Clima laboral, condiciones laborales, estabilidad laboral
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Rotación del Personal elaborado por Perla Liliana Camos Coico en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo	El ítem se encuentra está relacionado con la

	(alto nivel)	dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

#### Definición de la variable:

Fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. (Chiavenato, 2011)

#### Dimensión 1: Clima Laboral



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	1. Considera que su gerencia emite opiniones favorables y reconocimiento del esfuerzo a todos por igual	4	4	4	
Reconocimiento	2. Considera que su trabajo obtiene el reconocimiento equivalente al esfuerzo.	4	4	4	
Sentido de pertenencia	3. Considera que su trabajo es importante para el cumplimiento de los objetivos de la Dirección.	4	4	4	
Sentido de pertenencia	4. Considera que las tareas que le asignan forman parte de la labor esencial de la Dirección.	4	4	4	

### Dimensión 2: Condiciones laborales

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Duración de jornada laboral	1. Considera que la institución y sus representantes respetan el horario laboral para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Duración de jornada laboral	2. Considera que la jornada laboral es suficiente para desarrollar las labores encomendadas.	4	4	4	
Pago oportuno	3. Considera que el trámite de sus remuneraciones es realizado con la debida diligencia.	4	4	4	
Pago oportuno	4. Considera que la entidad cumple con realizar el pago de sus remuneraciones dentro de plazo establecido.	4	4	4	

### Dimensión 3: Estabilidad laboral



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regimen laboral	1. Considera que la entidad le garantiza la estabilidad mediante el régimen de contrato.	4	4	4	
Regimen laboral	2. Considera que el plazo de contrato establecido le permite tener la estabilidad laboral deseada.	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento	3. Considera que dentro de su puesto laboral tiene	4	4	4	

	las oportunidades para una mejora de categoría o puesto.				
Oportunidades de crecimiento	4. Considera que sus funciones le permiten tener el ascenso dentro de su área o sólo es puesto fijo,	4	4	4	

Observaciones: SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Santa Cruz Parede, Johan Luis, DNI 43985986

Especialidad del Validador: Maestría en Construcción "Tecnologías especiales de Pavimentos"

Lima, 15 de mayo de 2023



**JOHAN LUIS SANTA CRUZ PAREDES**  
DNI: 43985986

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

### 1. Datos generales del Juez



<b>Nombre del juez:</b>	JOHAN LUIS SANTA CRUZ PAREDES
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	SECTOR PUBLICO
<b>Institución donde labora:</b>	PROVIAS NACIONAL
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Validez que mide la ejecución de los proyectos
<b>Autor (a):</b>	Perla Liliana Camos Coico
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023
<b>Administración:</b>	Entidad pública en Lima
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores de la entidad pública
<b>Dimensiones:</b>	Tiempo, calidad
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Baremos
<b>Cantidad de ítems:</b>	08
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Rotación del Personal elaborado por Perla Liliana Camos Coico en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem

importante, es decir debe ser.		puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

##### Definición de la variable:

Fernández (2007) define a la ejecución de proyectos como la fase donde se realizan todas las actividades necesarias para materializar un proyecto que, hasta el momento, se encuentra en documentos.

##### Dimensión 1: Tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas	1. Se cumplen los compromisos asumidos por la Entidad	4	4	4	
Cumplimiento de metas	2. Se cumple con la programación de metas físicas y financieras de la Dirección	4	4	4	
Cumplimiento de plazos	3. Se cumple con la ejecución de proyectos y servicios dentro del plazo establecido.	4	4	4	
Cumplimiento de plazos	4. Se cumple con las obligaciones contractuales de acuerdo a lo establecido.	4	4	4	

##### Dimensión 2: Calidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de la población	1. Siente que la población se encuentra conforme con la cantidad de proyectos y	4	4	4	

	servicios desarrollados en su localidad				
Satisfacción de la población	2. Siente que la población se encuentra conforme con calidad del proyecto o servicio entregado a su localidad.	4	4	4	
Nivel de confianza de la población	3. Han recibido reclamos o quejas por parte de las comunidades a causa de incumplimientos.	4	4	4	
Nivel de confianza de la población	4. Siente que la población se encuentra conforme con el desarrollo de los proyectos que han sido solicitados por ellos mismos para la atención de sus necesidades.	4	4	4	

Observaciones: SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Santa Cruz Parede, Johan Luis, DNI 43985986

Especialidad del Validador: Maestría en Construcción "Tecnologías especiales de Pavimentos"

Lima, 15 de mayo de 2023

  
**JOHAN LUIS SANTA CRUZ PAREDES**  
 DNI: 43985986

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.





	(alto nivel)	dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

#### Definición de la variable:

Fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. (Chiavenato, 2011)

#### Dimensión 1: Clima Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	1. Considera que su gerencia emite opiniones favorables y reconocimiento del esfuerzo a todos por igual	4	4	4	
Reconocimiento	2. Considera que su trabajo obtiene el reconocimiento equivalente al esfuerzo.	4	4	4	
Sentido de pertenencia	3. Considera que su trabajo es importante para el cumplimiento de los objetivos de la Dirección.	4	4	4	
Sentido de pertenencia	4. Considera que las tareas que le asignan forman parte de la labor esencial de la Dirección.	4	4	4	

**Dimensión 2: Condiciones laborales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Duración de jornada laboral	1. Considera que la institución y sus representantes respetan el horario laboral para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Duración de jornada laboral	2. Considera que la jornada laboral es suficiente para desarrollar las labores encomendadas.	4	4	4	
Pago oportuno	3. Considera que el trámite de sus remuneraciones es realizado con la debida diligencia.	4	4	4	
Pago oportuno	4. Considera que la entidad cumple con realizar el pago de sus remuneraciones dentro de plazo establecido.	4	4	4	

**Dimensión 3: Estabilidad laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Régimen laboral	1. Considera que la entidad le garantiza la estabilidad mediante el régimen de contrato.	4	4	4	
Régimen laboral	2. Considera que el plazo de contrato establecido le permite tener la estabilidad laboral deseada.	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento	3. Considera que dentro de su puesto laboral tiene	4	4	4	

	las oportunidades para una mejora de categoría o puesto.				
Oportunidades de crecimiento	4. Considera que sus funciones le permiten tener el ascenso dentro de su área o sólo es puesto fijo,	4	4	4	

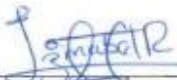
Observaciones: SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Simón Rojas, Liz Mabel, DNI 44776209

Especialidad del Validador: Maestría en Ingeniería Vial

Lima, 15 de mayo de 2023

  
 Liz Mabel Simón Rojas  
 DNI: 44776209

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	LIZ MABEL SIMON ROJAS
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	SECTOR PÚBLICO
<b>Institución donde labora:</b>	MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Validez que mide la ejecución de los proyectos
<b>Autor (a):</b>	Perla Liliana Camos Coico
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023
<b>Administración:</b>	Entidad pública en Lima
<b>Año:</b>	2023
<b>Ambito de aplicación:</b>	Trabajadores de la entidad pública
<b>Dimensiones:</b>	Tiempo, calidad
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	Baremos
<b>Cantidad de ítems:</b>	08
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Rotación del Personal elaborado por Perla Liliana Camos Coico en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra esta relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### Instrumento que mide la variable 01: Encuesta

##### Definición de la variable:

Fernández (2007) define a la ejecución de proyectos como la fase donde se realizan todas las actividades necesarias para materializar un proyecto que, hasta el momento, se encuentra en documentos.

##### Dimensión 1: Tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas	1. Se cumplen los compromisos asumidos por la Entidad	4	4	4	
Cumplimiento de metas	2. Se cumple con la programación de metas físicas y financieras de la Dirección	4	4	4	
Cumplimiento de plazos	3. Se cumple con la ejecución de proyectos y servicios dentro del plazo establecido.	4	4	4	
Cumplimiento de plazos	4. Se cumple con las obligaciones contractuales de acuerdo a lo establecido.	4	4	4	

##### Dimensión 2: Calidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de la población	1. Siente que la población se encuentra conforme con la cantidad de	4	4	4	

	proyectos y servicios desarrollados en su localidad				
Satisfacción de la población	2. Siente que la población se encuentra conforme con calidad del proyecto o servicio entregado a su localidad.	4	4	4	
Nivel de confianza de la población	3. Han recibido reclamos o quejas por parte de las comunidades a causa de incumplimientos.	4	4	4	
Nivel de confianza de la población	4. Siente que la población se encuentra conforme con el desarrollo de los proyectos que han sido solicitados por ellos mismos para la atención de sus necesidades.	4	4	4	

Observaciones: SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Simón Rojas, Liz Mabel, DNI 44776209

Especialidad del Validador: Maestría en Ingeniería Vial

Lima, 15 de mayo de 2023



Liz Mabel Simón Rojas  
DNI: 44776209

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALVARADO BARRETO, EDGARD GERMAN DNI 08473629	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 09/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 26/04/2012 Fecha egreso: 30/04/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ALVARADO BARRETO, EDGARD GERMAN DNI 08473629	<b>INGENIERO ELECTRONICO</b>  Fecha de diploma: 21/02/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ALVARADO BARRETO, EDGARD GERMAN DNI 08473629	<b>BACHILLER EN INGENIERIA DE CONTROLES INDUSTRIALES Y ELECTRONICA</b>  Fecha de diploma: 01/10/1985 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANTA CRUZ PAREDES, JOHAN LUIS DNI 43985986	<b>INGENIERO CIVIL</b>  Fecha de diploma: 30/04/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SANTA CRUZ PAREDES, JOHAN LUIS DNI 43985986	<b>BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 15/12/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SANTA CRUZ PAREDES, JOHAN LUIS DNI 43985986	<b>GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN CONSTRUCCIÓN (GRADO DE MAESTRO)</b> Fecha de Diploma: 09/06/2021 TIPO: • <b>RECONOCIMIENTO</b> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 25/01/2022  <b>Modalidad de estudios: Presencial</b> <b>Duración de estudios: 1 Año 4 Meses</b>	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE <i>CHILE</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SIMÓN ROJAS, LIZ MABEL DNI 44776209	<b>MAESTRA EN INGENIERÍA VIAL CON MENCIÓN EN CARRETERAS, PUENTES Y TÚNELES</b>  Fecha de diploma: 23/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 25/08/2014 Fecha egreso: 10/05/2019	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
SIMON ROJAS, LIZ MABEL DNI 44776209	<b>INGENIERA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 11/04/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
SIMON ROJAS, LIZ MABEL DNI 44776209	<b>BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 15/08/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>



## 5. Matriz de consistencia

TÍTULO: La rotación del personal y su afectación en la ejecución de los proyectos en las Entidades Públicas, Lima 2023							
AUTOR: PERLA LILIANA CAMOS COICO							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Rotación de personal				
¿Cómo se relaciona la rotación del personal con la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023?	Determinar la relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023	Existe relación entre la rotación del personal y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento</li> <li>Sentido de pertenencia</li> </ul>	1-4	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Bajo (33-38) Medio (39-43) Alto (44-49)
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duración de jornada laboral</li> <li>Pago oportuno</li> </ul>	5-8		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Régimen laboral</li> <li>Oportunidades de crecimiento</li> </ul>	9-12		
¿Cómo se relaciona el clima laboral con la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023?,	Determinar la relación entre el clima laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023.	Existe relación entre el clima laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023.	Variable 2: Ejecución de proyectos				
¿Cómo se relaciona la satisfacción salarial con la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023?	Determinar la relación entre la satisfacción salarial y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023.	Existe relación entre la satisfacción salarial y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de metas</li> <li>Cumplimiento de plazos</li> </ul>	13-16	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Bajo (25-28) Medio (29-32) Alto (33-36)
¿Cómo se relaciona la estabilidad laboral con la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023?.	Determinar la relación entre la estabilidad laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023.	Existe relación entre la estabilidad laboral y la ejecución de los proyectos en las entidades públicas de Lima, 2023.	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción de la población</li> <li>Nivel de confianza de la población</li> </ul>	17-20		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básico <b>Método:</b> Hipotético-deductivo <b>Diseño:</b> No experimental, transversal <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Donde:</b> M = Muestra / V1 = Rotación del personal / V2 = Ejecución de proyectos / r = Relación entre variables		<b>Población:</b> 90 colaboradores  <b>Muestra:</b> 73 colaboradores	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario		<b>Estadística descriptiva:</b> Mediante tablas de distribución de frecuencia  <b>Estadística inferencial:</b> Prueba Rho de Spearman.		

## 6. Cálculo del tamaño de muestra

Se calculó con la siguiente fórmula:

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

Dónde:

N: Población (90)

Z: Nivel de confianza (95%: 1.96)

P: Probabilidad de éxito (0.5)

Q: Probabilidad de fracaso (0.5)

E: Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{90 \times 3.84 (0.5 \times 0.5)}{(90-1) \times 0.0025 + 3.84 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 73$$

## 7. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de Personal	.097	73	.085	.986	73	.621
Ejecución de Proyectos	.199	73	.000	.957	73	.014

a. Corrección de significación de Lilliefors



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La rotación del personal y su afectación en la ejecución de los proyectos en las entidades públicas, Lima 2023", cuyo autor es CAMOS COICO PERLA LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT <b>DNI:</b> 41494560 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 08-2023 07:14:01

Código documento Trilce: TRI - 0640604