



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Rotación del personal y su incidencia en la productividad de los
trabajadores de una municipalidad de Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Villena Estela, Tito Franklin (orcid.org/0009-0007-6534-2078)

ASESORES:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (orcid.org/000-0003-0976-4974)

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por tener a mi padre con vida y porque mi padre me enseñó a no rendirme y seguir adelante, a mis hermanos por su apoyo incondicional y a mis amigos quienes juntos comenzamos esta aventura de tomar el reto de estudiar la maestría hasta terminarlo juntos.

Agradecimiento

A Dios por cuidarme en todo tiempo y ser mi apoyo en todo momento, a mi familia por estar conmigo en esta etapa de mi desarrollo profesional y a los docentes quienes con su paciencia y estima nos enseñaron acerca de sus conocimientos y experiencias, a la Universidad por tener el honor de poder ser estudiante y compartir con los docentes y compañeros.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Rotación del Personal y su incidencia en la productividad de los trabajadores de una Municipalidad de Lima 2023", cuyo autor es VILLENA ESTELA TITO FRANKLIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 13 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 13-08-2023 10:51:43

Código documento Trilce: TRI - 0648747



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLENA ESTELA TITO FRANKLIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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: "Rotación del Personal y su incidencia en la productividad de los trabajadores de una Municipalidad de 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.

Nombres y Apellidos	Firma
TITO FRANKLIN VILLENA ESTELA DNI: 41740953 ORCID: 0009-0007-6534-2078	Firmado electrónicamente por: TVILLENA el 13-082023 18:00:21

Código documento Trilce: TRI - 0648748

v

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimiento	14
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
4.1 Análisis inferencial.....	16
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Información de ajuste de modelo para la hipótesis general	16
Tabla 2 Calidad de ajuste del modelo	16
Tabla 3 Regresión logística ordinal de la hipótesis general: estimación de parámetros	17
Tabla 4 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1	18
Tabla 5 Calidad de ajuste del modelo	18
Tabla 6 Regresión logística ordinal de la hipótesis específica 1: estimaciones de parámetros	19
Tabla 7 Información de ajuste de los modelos de las hipótesis específica 2	20
Tabla 8 Calidad de ajuste del modelo	20
Tabla 9 Regresión logística ordinal de la hipótesis específica 2: estimación de parámetros	21
Tabla 10 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3	22
Tabla 11 Calidad de ajuste del modelo	22
Tabla 12 Regresión logística ordinal de la hipótesis específica 3: estimaciones de parámetros	23

Resumen

En este estudio de investigación se tiene como objetivo general determinar la rotación de personal y su incidencia en la productividad de una municipalidad de Lima, 2023. La metodología para la investigación es tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal, nivel descriptivo correlacional; la población fue de 130 colaboradores y la muestra fue de 70 colaboradores, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, el cual se tuvo 32 preguntas con escala de tipo Likert. Para el análisis de los datos se utilizó la prueba de modelo de regresión. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, aplicando para la confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo resultados para la variable de rotación de personal es 0,863 y para la variable de productividad es 0,841. Indicando que es confiable. Se concluye que existe una correlación significativa entre la rotación de personal y su incidencia en la productividad de una municipalidad metropolitana de Lima en el 2023.

Palabras clave: Clima laboral, remuneración y desempeño.

Abstract

The present research study has as a general objective to determinate the staff turnover and its incidence on the productivity of a Townhall in Lima, 2023. The methodology in use for the research is applied type, non-experimental design, cross-sectional, correlational descriptive level; the population was 130 employees and the sample was of 70 employees, the technique applied was the survey, the instrument used was the questionnaire, which had 32 questions with a Likert-type scale. For data analysis, the regression model test was used. The instruments were validated by experts judgment, applying Cronbach's Alpha coefficient for reliability, obtaining results for the personnel turnover variable of 0.863 and for the productivity variable of 0.841. Indicating that it is reliable data. It comes to the conclusion that there is a significant correlation between staff turnover and its impact on the productivity of a Townhall in Lima in 2023.

Keywords: Work environment, remuneration and performance.

I. INTRODUCCIÓN

La rotación de personal es el problema que las empresas privadas y entidades públicas a escala internacional, nacional y local, que penosamente no se ha podido mitigar este problema y existen otras razones comunes el cual producen una elevada rotación y estos son: exceso de trabajo, las presiones por parte de los jefes, no existe un adecuado clima laboral, bajo salario entre otros, generando grandes pérdidas económicas a las empresas.

En el plano internacional, Gualavisi y Oliveri, (2016) señalan que en Latinoamérica y los países del centro América se encontró una elevada percepción acerca de rotación de personal y su impacto en la productividad, esto ha causado el descontento de los colaboradores y entre otras causas generadas en la empresa. Las razones más comunes que producen una elevada rotación son: exceso de trabajo, las presiones por parte de los jefes, no existe un adecuado clima laboral, bajo salario entre otros, generando pérdidas económicas a las empresas.

En el plano nacional, Vargas (2019) indican que el país peruano es uno de los países en Latinoamérica que mantiene una alta tasa de rotación por ejemplo en donde el 2014 el Perú supero el 10% y en el 2019 subió al 20% según los índices de RDP. Al respecto Jáuregui (2018) señala que las dos principales razones por el cual la rotación en el Perú es alta es por falta de líderes, no hay oportunidades labores para ascender, no hay un buen ambiente laboral y el sueldo es bajo. Por otra parte, Cubillos, Reyes & Londoño (2017) señalan que los motivos del cambio de trabajadores generan elevados costos porque esto conlleva a la entrada de nuevos colaboradores, capacitación, y gastos por despido o renuncia. Además, afecta la producción, su reputación y el ambiente laboral de la empresa.

A nivel local se evidencia que, en las municipalidades de lima, la rotación del personal sucede porque que los empleados hoy en día buscan nuevas oportunidades en otras empresas, porque no hay un buen clima laboral, las remuneraciones son bajas y el comportamiento de los jefes y los trabajadores es distante por la jerarquía. Como consecuencia las municipalidades son las más afectadas porque al no tener personal disponible genera retrasos en los procesos

administrativos, el desempeño laboral, se incrementa la carga laboral, no llegan a alcanzar las metas mensuales que se exigen, se presionan a los trabajadores y generan un mal clima laboral en el entorno con los jefes y por ultimo te ponen como encargado de un puesto laboral con mayor responsabilidad pero con un sueldo que no corresponde con el cargo, siendo el salario bajo. Exponiendo los hechos desde la problemática a escala internacional, nacional y local se manifiesta la importancia de este análisis por lo que se plantea.

La rotación del personal en una Municipalidad de Lima es un problema que se precisa ser estudiada porque genera un impacto en la productividad de los trabajadores de una municipalidad de Lima de 2023. La rotación influye en el clima laboral, porque al tener en cuenta que los colaboradores se retiran de la empresa ya sea voluntaria o no voluntaria genera incertidumbre en los colaboradores. Porque el colaborador no estaría seguro si seguirá laborando en la entidad ante la alta rotación y como consecuencia el clima laboral disminuiría y se tendría colaboradores no satisfechos en el entorno de trabajo por el temor generado. Otro factor es la remuneración es un tema fundamental en el colaborador y en las municipalidades el pago que reciben es bajo en comparación con otras entidades que realizan las mismas funciones laborales y el pago es mucho mayor y esto genera un gran descontento en los colaboradores y por esa razón buscan nuevas oportunidades en otras entidades una vez ya tengan la experiencia. Y por último es que no se ve es el liderazgo en las municipalidades, los jefes solo se limitan a dar órdenes a sus colaboradores para alcanzar las metas, sin ser motivados ni apoyados por sus jefes. Esto genera estrés en el trabajador porque se le exige una mayor presión laboral y no siente que su trabajo es valorado, el trabajo en equipo se ve muy poco liderado por su jefe. Y muchos de estos jefes se caracterizan por su ausencia en momentos de dificultad y el colaborador con su poca experiencia tiene que resolverlo generado una mayor carga laboral.

Y por consiguiente la productividad también es afectada y sus dimensiones de igual manera como como las metas de la organización, en las municipalidades en diferentes áreas se les exige alcanzar metas mensuales, trimestrales y anuales a los jefes. Y los jefes como tiene personal a su cargo ellos son los que tienen que trabajar en base a sus metas y ocurre cuando algunos colaboradores dejan de

laborar por diferentes razones, los que siguen trabajando tienen que realizar horas extras para alcanzar las metas de los colaboradores que ya no laboran. Y como consecuencia el desempeño laboral del colaborador ya no es óptimo y muchas veces ocurre errores por la presión o por el corto tiempo que se le exige en alcanzar una mayor producción. Podría recibir capacitación, pero no ayudaría tanto ante la deserción del personal generando mayor carga laboral. Y por último el compromiso organizacional sería afectado, porque los colaboradores podrían sentirse comprometidos al estar en una municipalidad por la oportunidad que se le brinda el poder laborar y por la experiencia, pero el compromiso va disminuyendo e igual que la productividad cuando no hay estabilidad laboral y hay exceso de trabajo en la entidad, el colaborador pierde el interés de seguir trabajando en la misma entidad.

La finalidad es como la rotación de personal incide en productividad como problema principal y como incide en el ambiente de trabajo, remuneración, liderazgo, metas en las instituciones, desempeño laboral y compromiso organizacional de una municipalidad como problemas específicos. Se requiere encontrar las soluciones en base a la investigación.

Problema general. ¿De qué manera la rotación de personal incide en la productividad de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023? Problemas específicos son: ¿De qué manera la rotación de personal incide en las metas de la organización de una municipalidad de Lima 2023? ¿De qué manera la rotación de personal incide en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023? ¿De qué manera la rotación de personal incide en el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023?

El objetivo se realiza con el fin de poder conocer el vínculo de ambas variables y dar soluciones de mejora para el bienestar de ambos. Se indica como objetivo general: Determinar como la rotación de personal incide en la productividad de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023. Y como objetivos específicos: Determinar como la rotación de personal incide en las metas de la organización de una municipalidad de Lima 2023; Determinar como la rotación de personal incide en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023;

Determinar como la rotación de personal incide en el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

La hipótesis general es: La rotación de personal incide en la productividad de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023. Y las hipótesis específicas son: La rotación de personal incide en las metas de la organización de una municipalidad de lima 2023; La rotación de personal incide en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023; La rotación de personal incide en el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

En la justificación teórica el propósito es de dar aportes de conocimientos acerca de la rotación de personal y su influencia en la productividad de las empresas. Estos se darán una vez que se den los resultados y se pueda comprobar será un aporte como conocimiento de investigación. En la justificación practica Se realiza esta investigación con la finalidad de mitigar la rotación de personal en las empresas y como consecuencia se pueda incrementar la productividad. Estos se darán aplicando políticas o estrategias dentro de la empresa para disminuir la rotación del trabajador. La justificación metodológica se usará instrumentos de medición confiables y validos como el cuestionario para recabar información para que posteriormente sea demostrado su validez y confiabilidad y además pueda ser usado en otros trabajos de investigación.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a las tesis que fueron precedentes y revisados a nivel nacional acerca de la rotación de personal, se tiene a Oneto (2022) en su tesis su objetivo fue el de fijar cual es el enlace de la rotación de los trabajadores y la producción del personal que trabajo en el año 2022, En el método el enfoque es cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacionar, se usa la encuesta y el cuestionario para recolectar información. Se dio como resultado de la encuesta que la rotación de los trabajadores no tiene un gran impacto en la segunda variable de la entidad. Asimismo, Hernández y Suarez (2021) en su investigación su objetivo fue indicar la conexión que hay en la rotación del trabajador y su productividad. El método fue de diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional descriptivo. Como resultado, la rotación de los trabajadores influye en el rendimiento de la entidad, lo que indica que a mayor rotación como consecuencia la productividad disminuye afectando a la compañía. También Vidal (2017) en el trabajo de tesis de su investigación el objetivo fue el vínculo que existe entre la variable la rotación y la productividad. La metodología fue de diseño descriptivo transversal e instrumento cuestionario. Como resultado hay una estrecha relación entre la rotación y la productividad además se estableció que la variable de rotación tiene un impacto en sus dimensiones de eficiencia y eficacia. Se recomendó establecer políticas de mejora para reducir la rotación laboral en la empresa. De igual forma Castro y Sánchez (2021) señalan en su trabajo de investigación que su objetivo fue el de establecer el vínculo entre la rotación de personal con el estrés laboral de los colaboradores. La metodología diseño no experimental con enfoque cuantitativo y el instrumento es el cuestionario. El resultado fue que el estrés laboral no genera la rotación de personal. Igualmente, Chávez (2019) en su tesis de investigación el objetivo fue precisar la conexión que existe entre la rotación de personal y la productividad de la empresa. Su metodología fue de diseño no experimental transversal con enfoque cuantitativo. Como resultado usando la técnica y el instrumento se estableció que existe una conexión importante de la rotación con la productividad además que se descubrió que hay una relación de la rotación con sus dimensiones que son la eficacia, eficiencia y desempeño laboral. La autora Reyes (2020) en su tesis de estudio se precisa el vínculo entre el clima laboral y la rotación

de personal en una institución educativa. El método de investigación es de diseño no experimental en donde se utiliza el cuestionario como herramienta para obtener datos. Como resultado se da una negativa moderada quiere decir a que mejor clima laboral menor rotación de personal en la institución educativa. De igual manera Huayta (2021) en su trabajo de investigación su objetivo fue la de describir la rotación de personal y el clima laboral en un hospital público. El método de investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Como resultado después de aplicar los instrumentos se concluyó que hay una relación relevante donde la rotación de personal es provocada por el clima laboral en un hospital público. Por otra parte, Meléndez (2022) en su proyecto de investigación como objetivo estableció la relación entre la rotación laboral y cumplimiento de metas de una Red de Salud. El tipo de investigación es de diseño no experimental y se usó como instrumento el cuestionario para recolectar información. Como resultado existe una relación muy importante entre la rotación de personal y el cumplimiento de metas. Se concluye que hay una influencia de la rotación de personal sobre el cumplimiento de las metas. También Ordoña (2022) en la investigación el objetivo es estudiar la relación entre las variables rotación de personal y el cumplimiento de metas en una oficina de salud. En el método de investigación es de diseño no experimental y cuantitativo se usó la encuesta y el cuestionario como instrumentos para recoger información de la población. Como resultado algunas dimensiones están relacionados con el cumplimiento de metas. Se concluye que existe una relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de metas y hay una correlación positiva muy fuerte. Además, Calderón (2022) en su investigación su finalidad es determinar el grado de relación entre el liderazgo y la rotación de personal en una farmacéutica. El método de investigación es no experimental y se utilizó el cuestionario para recoger datos, información que posteriormente fue validado. Como resultado existe una relación positiva moderada entre el liderazgo y la rotación de personal. Asimismo, el autor Lorenzo (2017) en la presente investigación su objetivo fue determinar la relación que existe entre la productividad laboral y competencia laboral. En el método de investigación se empleó el método descriptivo y el instrumento que usado fue el cuestionario. Se concluye que hay una correlación positiva moderada alta entre la productividad laboral y la competencia laboral. Por otro lado, el autor De la fuente (2020) En este trabajo de investigación

se establece analizar el impacto de la remuneración salarial en la rotación de personal, la metodología de la investigación es de enfoque cualitativo. En los resultados la empresa adoptara estrategias para retener al personal y reducir la rotación de personal. Se concluye que la remuneración es un factor vital en una empresa y se busca un mayor beneficio al trabajador mediante incentivos económicos. La empresa debe brindarle la seguridad y la estabilidad laboral. Aparte el autor, Ferreyros (2020) la investigación objetivo general establecer la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral. La metodología de investigación es básica y de diseño no experimental y el instrumento utilizado es el cuestionario para recolectar información. Como resultado la variable remuneración tiene menor relación con las dimensiones. Se concluye que hay una relación significativa entre ambas variables y su correlación es positiva moderada. Y por último Del Águila (2022) en la presente investigación se determinó la relación entre la gestión de la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad. La metodología de investigación es de diseño no experimental y se usó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Y se tiene que las variables remuneración y desempeño laboral tiene un nivel bajo y regular respectivamente y tienen dificultades para realizar ciertas funciones. Se concluye que existe una relación muy importante entre ambas variables.

Con respecto a los trabajos investigación previamente considerados en el plano internacional acerca de la variable rotación de personal. El autor Domínguez (2015) Con la presente investigación el objetivo fue buscar estudiar las razones que impactan la fluctuación del personal en la empresa prestadora de servicios. Metodología se usos el método cuantitativo de tipo descriptivo y además a la encuesta como instrumento. Como resultado se destaca las razones que promueven la rotación de personal son: bajas remuneraciones, no hay ascensos, poca motivación de parte de los líderes, falta de trabajo en equipo y el poco conocimiento del uso de las tecnologías. Se concluyó en proponer que las políticas del área de recursos humanos diseñen estrategias para evitar la rotación del personal en la empresa. También, Ortiz (2016) en la investigación su objetivo fue establecer los fundamentos y las consecuencias de la rotación laboral en la empresa. La metodología fue de análisis explicativo con un enfoque cualitativo y cuantitativo. Como resultado se reconoció las áreas donde existe mayor rotación y

se propuso realizar un plan de acción para que los colaboradores no renuncien y con el propósito de reducir la rotación de personal. Además, Blanco & Sánchez (2020) su objetivo fue establecer si existe una relación entre los tipos de liderazgo y la posible rotación de personal. La metodología fue de tipo descriptiva-correlacional y cuantitativo con enfoque mixto y transversal. Se concluyó que los tipos de liderazgo no tienen una relación significativa en la rotación de personal y las diferentes causas que lo motivan. Asimismo, Lara (2020) en su investigación su objetivo fue establecer los motivos primordiales que causan una elevada rotación del personal. En la metodología es de enfoque cualitativo y tipo explicativo, aplicando un cuestionario para la recopilación de información. Los resultados mostraron que las remuneraciones son inferiores y no hay un bono o incentivo monetario por la producción. En conclusión, la razón primordial de la rotación fue el tema de los salarios bajos. Igualmente, Cifuentes (2017) mediante su trabajo de investigación su objetivo es investigar las razones y las recomendaciones y/o soluciones al problema principal que es la rotación de personal. La metodología fue enfoque cualitativo, usándose las entrevistas y encuestas. Se concluye que las causas principales de la alta rotación son: bajo salario, poca motivación y liderazgo y demasiada carga de trabajo. Asimismo, Cárdenas (2021) el propósito de esta investigación fue analizar el predominio de la rotación de personal en el desempeño laboral. El diseño metodológico es cuantitativo y descriptiva y se permitió recolectar la información y dieron como resultado determinar las causas principales de rotación de personal y su incidencia en el desempeño laboral. Como resultado se comprobó que se dará una correlación positiva media entre ambas variables y como la rotación de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Además, Bernal, Ruiz y pastrana (2021) el proyecto de investigación tiene como finalidad el analizar el compromiso organizacional de profesionales de la salud ante la pandemia por COVID-19. La investigación tiene un enfoque cuantitativo haciendo uso como instrumento de investigación el cuestionario, realizado a los trabajadores. Como resultado se determinó un elevado compromiso organizacional por parte del personal de salud. Se concluye que a pesar de la situación de la pandemia los trabajadores son motivados a buenas prácticas laborales. Los resultados establecen que las razones fundamentales de la elevada rotación de personal son: el bajo salario, no se impulsa al trabajar, falta de mando para

alcanzar metas y demasiada hora de trabajo. Los resultados indicaron que los motivos más influyentes son: el reconocimiento a los trabajadores y el liderazgo de parte de la gerencia, se recomienda una mayor comunicación de los jefes con sus trabajadores y el trabajo en equipo.

En cuanto a la teoría general relacionado con el tema a investigar: Taylor (1999) indica que la rotación voluntaria cuando el trabajador decide renunciar a la empresa por razones profesionales esto se da porque busca una mejor oportunidad laboral en otra empresa y rotación involuntaria cuando la empresa decide culminar la relación contractual con el trabajador que se da porque la empresa por una complicada situación financiera o porque el desempeño laboral del trabajador no es óptima en relación a su productividad.

Variable 1: Rotación de Personal

En referencia a la variable Rotación de Personal tiene las siguientes teorías: Chiavenato (2000) definió la rotación de personal como el proceso de ingresos y salidas de las personas en una empresa en un determinado tiempo. Asimismo, Robbins (1998) señala que la rotación de personal es el retiro de manera voluntaria o involuntaria de los colaboradores en una organización, generando costos en la selección, reclutamiento y capacitación. Esta rotación no se puede eliminar, pero si disminuir. También Galarza (2000) definió la relación entre la cantidad de trabajadores que se incorporan y los que dejan de laborar en la empresa en un tiempo determinado. El índice de rotación de personal puede ser una señal crucial de la seguridad del trabajador en la empresa. Igualmente, Mobley (1982) define a la variación de personas como el retiro del colaborador de la empresa, que percibe una compensación económica por el tiempo laborado en la empresa.

En cuanto a la teoría de la dimensión del Clima Laboral sobre el mismo Robbins & Coulter (2013), mencionaron que el clima laboral es la participación continua de los trabajadores dentro de la organización y que se sientan parte del ambiente que genera la organización mediante actividades. También Sánchez & Castiblanco (2021) define al clima laboral como la percepción que hacen los trabajadores acerca de entorno laboral comenzando desde los involucrados con el colaborador, el equipo de trabajo y la empresa.

En cuanto a la teoría de la dimensión de Remuneración Wayne (2010) la remuneración es el pago que se otorgan a los trabajadores por realizar actividades dentro de una organización en un tiempo determinado con los motivos principales de captar, conservar e impulsar a los trabajadores. Además, Chunga & Arteaga & Delgado (2022) afirman que la remuneración lo reciben los colaboradores de la empresa por las diferentes actividades que realiza en un lapso de tiempo.

En cuanto a la teoría de la dimensión del Liderazgo, Chamorro (2016) indica que El liderazgo es un recurso para el grupo, y los líderes efectivos permiten que un grupo supere a otros grupos. Por otro lado, Blanco & Sánchez (2020) señala que el liderazgo es la capacidad de un líder de poder influir de manera positiva en su grupo de trabajo para que pueda trabajar y alcanzar las metas propuestas en la empresa.

Respeto a la otra variable de productividad de la teoría general relacionado con el tema a investigar: Fuentes (2018) señala que la productividad es el grupo de procesos de una empresa que se transforma en objetivos cuantificables en un determinado tiempo y que desde el comienzo cada proceso es transformado en un valor económico. Que permite la incorporación de los colaboradores en los procesos de la producción o servicios de la empresa como elemento de gran valor.

Variable 2: La productividad

En referencia a la variable de la Productividad según Cruelles (2009) determina que la productividad es la cantidad de productos o servicios usados y los recursos usados para obtener una cantidad de producción. Otra definición es la relación entre el tiempo que se requiere para obtener un determinado resultado. Asimismo, Gutiérrez (2014) afirma que la productividad se obtiene en un proceso con la finalidad de aumentar la producción y logrando mejores resultados con los recursos que son utilizados por los empleados. Igualmente, los autores Fontalvo, De la Hoz Granadillo & Morelos (2018) refiere a la productividad como la cantidad total de producción y con los recursos utilizados y lo que se quiere es alcanzar el mismo nivel de entradas y salidas mediante la eficiencia y eficacia. Por otro lado, Colmenares (2007) define a la productividad como la facultad de realizar los productos de manera más eficiente, confiable y exacta. Se requiere producir

productos de mayor calidad usando la menor cantidad de recursos, esto sería un indicador que sería la empresa más productiva. Además, Tangen (2005) indica que la productividad de una empresa es una herramienta que permite competir contra con otras empresas que se dedican a producir productos del mismo rubro.

En cuanto a la teoría de la dimensión de Metas para Hellriegel y Slocum (2009, p. 207) sostienen que las metas intervienen en los resultados personales, en el trabajo en equipo y en la organización. Por esa razón es importante que trabajador se sienta involucrado dentro de la organización con el mismo fin con sus compañeros y de esta manera el trabajo realizado en equipo favorecerá a todos sus integrantes. En cuanto a la teoría de la dimensión del Desempeño laboral para Palaci (2005) lo define es aquel esfuerzo que los trabajadores realizan en un determinado tiempo en una organización y estas actividades contribuyen con eficiencia de la organización. En cuanto a la teoría de la dimensión del compromiso organizacional Buitrón (2020) señala son aquellos hechos y conductas de colaboradores en las empresas que se originan en los estudios de los actos y actitudes de los mismos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, según Chávez (2007) señala como elemento importante la resolución de un problema en un determinado tiempo a corto plazo realizando algunas actividades para afrontar el problema indicado. Por parte de Arias (2020) refiere que este modelo de investigación da solución a los problemas fundados en la exploración y a los aciertos expuestos en el objetivo de estudio.

3.1.2 Diseño de investigación

Según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), el diseño es no experimental de corte transversal es sistemática y las variables no se pueden cambiar porque son hechos que ya han acontecido. Con la finalidad de determinar y detallar las variables que serán parte de la investigación para comprender su influencia y su vinculación. Por otro lado, Arias (2020) indica que el diseño no experimental trata acerca de estudios el cual no se intervienen las variables. Este diseño se puede ser agrupado de forma transaccional o transversal que refiere a la recabar información de datos en un tiempo determinado No existen situaciones experimentales donde se pueda controlar a las variables de estudio, es decir no existe empleo de las mismas.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Rotación de Personal (variable cuantitativa ordinal independiente)

V2: Productividad (variable cuantitativa ordinal dependiente)

Definición conceptual

Rotación de Personal: Chiavenato (2000) definió la rotación de personal como el proceso de ingresos y salidas de las personas en una empresa en un determinado tiempo. También Galarza (2000) definió la relación entre la cantidad de trabajadores que se incorporan y los que dejan de laborar en la empresa en un tiempo determinado. El índice de rotación de personal puede ser una señal crucial de la

seguridad del trabajador en la empresa. Y además Robbins (1998) señala que la rotación de personal es el retiro de manera voluntaria o involuntaria de los colaboradores en una organización, generando costos en la selección, reclutamiento y capacitación. Esta rotación no se puede eliminar, pero si disminuir.

Productividad: Cruelles (2009) determina que la productividad es la cantidad de productos o servicios usados y los recursos usados para obtener una cantidad de producción. Otra definición es la relación entre el tiempo que se requiere para obtener un determinado resultado. Igualmente, Gutiérrez (2014) afirma que la productividad se obtiene en un proceso con la finalidad de aumentar la productividad y logrando mejores resultados con los recursos que son utilizados por los empleados. Y por otro lado Colmenares (2007) define a la productividad como la facultad de realizar los productos de manera más eficiente, confiable y exacta. Se requiere producir productos de mayor calidad usando la menor cantidad de recursos, esto sería un indicador que sería la empresa más productiva.

Definición operacional

Rotación de Personal: La variable se va a medir con 3 dimensiones, 6 indicadores y con escala ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta, el instrumento va a ser el cuestionario con 16 preguntas con escala de Likert de 5 opciones.

Productividad: La variable se va a medir con 3 dimensiones, 6 indicadores y con escala ordinal. Se utilizó la técnica de la encuesta, el instrumento va a ser el cuestionario con 16 preguntas con escala de Likert de 5 opciones.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Señala Bernal (2010) que la población es un conjunto de personas que habitan en una determinada localidad y que realizan elementos para dar solución a un problema. En el presente proyecto de tesis la población estará compuesta de 130 colaboradores de una municipalidad metropolitana de Lima.

3.3.2. Muestra

Hernández, Fernández & Baptista, (2017) define a la muestra como el subconjunto de una población que será definida y delimitada en base un trabajo de investigación. La muestra constara de 70 trabajadores que laboran en la municipalidad.

3.3.3. Muestreo

Rodríguez, (2015) define al Muestreo probabilístico que “radica en escoger aleatoriamente a los elementos de una población, para que sean tomados en cuenta como representantes de la población, en consecuencia, se puede cuantificar con anticipación y con la posibilidad de alcanzar cada una de las muestras que pueden ser parte de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó en este trabajo de tesis será la encuesta y el instrumento que se uso es el cuestionario. Según Arias (2020), la técnica es la respuesta al desarrollo científico, y el medio es el uso de cuestionario que es estructurado para cada variable que se investigara. El cuestionario es el instrumento para desarrollar cualquier trabajo de proyecto de tesis.

La encuesta como el cuestionario serán piezas claves en este trabajo de investigación porque nos va permitir para determinar las variables de rotación de personal y productividad. La validez del cuestionario será validada por profesionales expertos.

La fiabilidad del instrumento se admitirá con los encuestados aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach. Para la variable de rotación de personal es 0,863 y para la variable de productividad es 0,841. Indicando que es confiable.

3.5 Procedimiento

Se continua con la realización de la matriz de operacionalización de variables, luego tomando en cuenta el cuestionario como instrumento se elaboró 32 preguntas de los cuales 16 preguntas corresponde a la variable independiente la rotación de personal y 16 preguntas acerca de la variable dependiente la productividad. Las preguntas del cuestionario fueron revisados y aprobado por tres personas expertas que llevaron el curso de maestría. Las personas encuestadas fueron 70 y son

personal del área de ejecución coactiva de una municipalidad de Lima. Después de recabar la información con relación a la rotación de personal y productividad. Los datos se tabularán utilizando el programa estadístico SPSS V.24 y se obtuvo los resultados descriptivos y estadísticos que posteriormente se dieron las interpretaciones de las tablas que arrojó el programa estadístico. Y por último se dio el desarrollo de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

El proceso de información recogida por los colaboradores, se tabuló mediante el programa estadístico IBM SPSS V.29, para analizar se recurrió al método descriptivo para las tablas de frecuencia y figuras e interpretaciones, respecto al uso de programas estadísticos Bernal (2010), manifestó que “En esos tiempos el método de análisis de datos es un proceso de investigación científica, uso de análisis estadísticos y el uso de programas estadísticos por computador, como el Statgraphic o el SPSS” (p.200).

3.7 Aspectos éticos

Se conservará la identidad de las personas encuestadas (colaboradores) en anonimato porque la investigación se realiza con fines académicos sin generar ningún prejuicio a la institución y a los colaboradores que realizan la encuesta, se respetó el planteamiento de los autores citados en la investigación, se utilizó las normas APA versión 7 para la referencia de los autores citados, para la recolección de datos, se utilizó la guía de elaboración de tesis de la UCV, se utilizó el Software TURNITIN para la verificación de la originalidad del trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis general

H0: La rotación de personal no incide significativamente en la productividad de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

H1: La rotación de personal incide significativamente en la productividad de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

Tabla 1

Información de ajuste de modelo para la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Signif.
Sólo intersección	59,537			
Final	15,808	43.729	2	<.001

Función de enlace: Logit.

Se muestra en la tabla que el modelo de bondad que el chi cuadrado representa a una probabilidad de 59,537 y el nivel de significancia es de 0,001 por lo tanto es menor que el 0.05. Esto quiere que la variable dependiente es influenciada por la variable independiente y que además este modelo se adapta a la regresión logística ordinal.

Tabla 2

Calidad de ajuste del modelo

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	.465
Nagelkerke	.527
McFadden	.292

Función de enlace: Logit.

Se muestra en la tabla que los coeficientes por medio de los cuadros estadísticos tienen diferentes resultados y están en el nivel de aprobado porque están en el rango de 0 y 1 esto quiere decir que hay una buena calidad de ajuste para los tres coeficientes. Por consiguiente, se toma al coeficiente que tiene un mayor y en este caso sería el de Nagelkerke con un 0.527 (52.7%). Se concluyen que la variable independiente tiene una influencia muy importante sobre la variable dependiente del 52.7% de acuerdo al modelo realizado.

Tabla 3

Regresión logística ordinal de la hipótesis general: estimación de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Prod = 1]	-2.794	.738	14.321	1	<.001	-4.241	-1.347
	[Prod = 2]	.199	.566	.124	1	.725	-.910	1.309
Ubicación	[Rotper=1]	-4.243	.887	22.879	1	<.001	-5.982	-2.505
	[Rotper=2]	-.547	.665	.675	1	.411	-1.851	.757
	[Rotper=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se muestra en la tabla que la variable dependiente que viene hacer la productividad en el nivel malo (1) tiene un nivel de significancia de 0,001 que es inferior al 0,05 y el coeficiente de wald en ese mismo nivel malo es mayor a 4, esto implica que la variable independiente tiene una influencia en la variable dependiente. Sin embargo, esto no se percibe en el nivel tanto bueno (3) como el nivel regular (2) que la variable independiente que es la rotación de personal tenga predominio sobre la variable dependiente que es la productividad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Y se concluye que se afirma, que la rotación de personal incide considerablemente en la productividad de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: La rotación de personal no incide significativamente en las metas de la organización de una municipalidad de Lima 2023.

H1: La rotación de personal incide significativamente en las metas de la organización de una municipalidad de Lima 2023.

Tabla 4

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	56.530			
Final	14.633	41.897	2	<.001

Función de enlace: Logit.

Se muestra en la tabla que el modelo de bondad que el chi cuadrado representa a una probabilidad de 59,530 y el nivel de significancia es de 0,001 por lo tanto es menor que el 0.05. Esto quiere que la variable dependiente es influenciada por la variable independiente y que además este modelo se adapta a la regresión logística ordinal.

Tabla 5

Calidad de ajuste del modelo

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.450
Nagelkerke	.522
McFadden	.302

Función de enlace: Logit.

Se muestra en la tabla que los coeficientes por medio de los cuadros estadísticos tienen diferentes resultados y están en el nivel de aprobado porque están en el rango de 0 y 1 esto quiere decir que hay una buena calidad de ajuste para los tres

coeficientes. Por consiguiente, se toma al coeficiente que tiene un mayor y en este caso sería el de Nagelkerke con un 0,522 (52,2%). Se concluyen que la variable independiente tiene una influencia muy importante sobre la variable dependiente del 52,2% de acuerdo al modelo realizado.

Tabla 6

Regresión logística ordinal de la hipótesis específica 1: estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Metorg = 1]	-1.233	.594	4.302	1	.038	-2.397	-.068
	[Metorg = 2]	1.233	.594	4.302	1	.038	.068	2.397
Ubicación	[Rotper=1]	-4.455	1.181	14.219	1	<.001	-6.771	-2.139
	[Rotper=2]	-1.867E-8	.651	.000	1	1.000	-1.275	1.275
	[Rotper=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se muestra en la tabla que la variable dependiente que viene hacer las metas de la organización en el nivel malo (1) y regular (2) tiene un nivel de significancia de 0,038 que es inferior al 0,05 y el coeficiente de wald en ese mismo nivel malo es mayor a 4, esto implica que la variable independiente tiene una influencia en la variable dependiente. Sin embargo, esto no se percibe en el nivel tanto bueno (3) por lo que la variable independiente que es la rotación de personal tenga predominio sobre la variable dependiente que son las metas de la organización. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Y se concluye que se afirma, que la rotación de personal incide considerablemente en las metas de una municipalidad de Lima 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: La rotación de personal no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

H1: La rotación de personal incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

Tabla 7

Información de ajuste de los modelos de las hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	39.043			
Final	20.971	18.072	2	<.001

Función de enlace: Logit.

Se muestra en la tabla que el modelo de bondad que el chi cuadrado representa a una probabilidad de 30,043 y el nivel de significancia es de 0,001 por lo tanto es menor que el 0,05. Esto quiere que la variable dependiente es influenciada por la variable independiente y que además este modelo se adapta a la regresión logística ordinal.

Tabla 8

Calidad de ajuste del modelo

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.228
Nagelkerke	.256
McFadden	.118

Función de enlace: Logit.

Se muestra en la tabla que los coeficientes por medio de los cuadros estadísticos tienen diferentes resultados y están en el nivel de aprobado porque están en el rango de 0 y 1 esto quiere decir que hay una buena calidad de ajuste para los tres coeficientes. Por consiguiente, se toma al coeficiente que tiene un mayor y en este caso sería el de Nagelkerke con un 0,256 (25,6%). Se concluyen que la variable independiente tiene una influencia muy importante sobre la variable dependiente del 25,6% de acuerdo al modelo realizado.

Tabla 9

Regresión logística ordinal de la hipótesis específica 2: estimación de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desemlab = 1]	-2.013	.625	10.380	1	.001	-3.238	-.789
	[Desemlab = 2]	-.237	.565	.175	1	.676	-1.345	.872
Ubicación	[Rotper=1]	-2.599	.730	12.688	1	<.001	-4.029	-1.169
	[Rotper=2]	-.814	.655	1.543	1	.214	-2.098	.470
	[Rotper=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se muestra en la tabla que la variable dependiente que viene hacer el desempeño laboral en el nivel malo (1) y regular (2) tiene un nivel de significancia de 0,038 que es inferior al 0,05 y el coeficiente de wald en ese mismo nivel malo y regular es mayor a 4, esto implica que la variable independiente tiene una influencia en la variable dependiente. Sin embargo, esto no se percibe en el nivel tanto bueno (3) que la variable independiente que es la rotación de personal tenga predominio sobre la variable dependiente que el desempeño laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Y se concluye que se afirma, que la rotación de personal incide considerablemente en desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: La rotación de personal no incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

H1: La rotación de personal incide significativamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

Tabla 10

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	44.129			
Final	20.820	23.308	2	<.001

Función de enlace: Logit.

Se muestra en la tabla que el modelo de bondad que el chi cuadrado representa a una probabilidad de 44,129 y el nivel de significancia es de 0,001 por lo tanto es menor que el 0.05. Esto quiere que la variable dependiente es influenciada por la variable independiente y que además este modelo se adapta a la regresión logística ordinal.

Tabla 11

Calidad de ajuste del modelo

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	.283
Nagelkerke	.329
McFadden	.169

Función de enlace: Logit.

Se muestra en la tabla que los coeficientes por medio de los cuadros estadísticos tienen diferentes resultados y están en el nivel de aprobado porque están en el rango de 0 y 1 esto quiere decir que hay una buena calidad de ajuste para los tres coeficientes. Por consiguiente, se toma al coeficiente que tiene un mayor y en este caso sería el de Nagelkerke con un 0,329 (32,9%). Se concluyen que la VI tiene una influencia muy importante sobre la VD del 32,9% de acuerdo al modelo realizado.

Tabla 12

Regresión logística ordinal de la hipótesis específica 3: estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Comporg = 1]	-1.863	.645	8.329	1	.004	-3.127	-.598
	[Comporg = 2]	.951	.587	2.623	1	.105	-.200	2.102
Ubicación	[Rotper=1]	-3.039	.789	14.83	1	<.00	-4.586	-1.493
				5		1		
	[Rotper=2]	-.765	.681	1.263	1	.261	-2.099	.569
	[Rotper=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se muestra en la tabla que la variable dependiente que viene hacer el comportamiento organizacional en el nivel malo (1) tiene un nivel de significancia de 0,004 que es inferior al 0,05 y el coeficiente de wald en ese mismo nivel malo es mayor a 4, esto implica que la variable independiente tiene una influencia en la variable dependiente. Sin embargo, esto no se percibe en el nivel tanto bueno (3) y regular (2) que la rotación de personal tenga predominio sobre la variable dependiente que es el comportamiento organizacional. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Y se concluye que se afirma, que la rotación de personal incide considerablemente en comportamiento organizacional de una municipalidad de Lima 2023.

V. DISCUSIÓN

El motivo de este trabajo de estudio es resolver de qué manera la rotación de personal incide en la productividad de los trabajadores en una municipalidad de Lima 2023. En sus dimensiones clima laboral, remuneración y liderazgo. Para la explicación de este trabajo de investigación. Mediante la herramienta del cuestionario se recolecta la información vital de 70 los colaboradores que son la muestra para el trabajo mencionado. Estas respuestas fueron obtenidas de los colaboradores que contestaron estas interrogantes que posteriormente fueron analizados para obtener las conclusiones mediante cuadros estadísticos.

En las municipalidades es necesario tener en cuenta la rotación de personal y como está incide en la productividad de una entidad pública. En la metodología se formuló y se eligió las interrogantes teniendo en cuenta el problema principal y sus dimensiones. Este cuestionario fue revisado por juicio de expertos de tres maestristas para darle validez a este instrumento y poder realizar la controversia de los resultados obtenidos.

Acerca del objetivo general se quiso determinar como la rotación de personal incide en la productividad de los trabajadores de una municipalidad 2023. Y de acuerdo a la información de bondad de ajuste del modelo, la variable independiente que es la rotación de personal tiene influencia en la variable dependiente que es la productividad de los trabajadores y en la calidad de ajuste del modelo se considera buen la calidad de ajuste de los tres. Y la medida de bondad de ajuste es el mayor y sería el 52.7% quiere decir que la variación es demostrada o impactada por la variable independiente (pronosticado) formulado. En relación con la regresión ordinal el nivel malo y regular de la variable productividad, quiere decir que la rotación de los trabajadores tiene un impacto significativo en la productividad, esto no ocurre en el nivel bueno, donde la variable independiente no tiene ninguna influencia en la variable dependiente.

Esta información hace mención a la similitud de Hernández y Suarez (2021) en su investigación su objetivo fue indicar la conexión que hay en la rotación de los trabajadores y su productividad. El método fue de elaboración no empírica de corte

transversal y categoría con una relación explicativa. El resultado fue que la rotación de los trabajadores influye en el rendimiento de la entidad, lo que indica que a mayor rotación como consecuencia la productividad disminuye afectando a la compañía. También Vidal (2017) en el trabajo de tesis de su investigación el objetivo fue el vínculo que existe entre la variable de rotación y su productividad. El método de investigación fue de elaboración descriptivo transversal y se da el uso del cuestionario. En el resultado existe un vínculo entre la rotación y su productividad además la variable de rotación tiene una repercusión en las dimensiones de eficiencia y eficacia. Se recomendó establecer políticas de mejora para reducir la rotación laboral en la empresa.

Las entidades públicas cuando contratan un personal lo capacitan constantemente, ganan experiencia y conocimiento y aprenden todo el proceso de la empresa que requieren para ser eficientes. Entonces cuando ocurre la rotación de personal la empresa pierde un recurso humano muy valioso porque el trabajador al renunciar para buscar nuevas oportunidades se lleva todo el conocimiento que aprendió mediante las capacitaciones y cursos que invirtió la empresa y este trabajador se va como un personal altamente calificado para ser más productivo en otras empresas. Asimismo, la variable independiente de rotación de personal no solamente tiene influencia en la productividad sino también que en las dimensiones como en las metas de la organización, desempeño laboral y compromiso organizacional y entre otras dimensiones en una municipalidad que es algo muy común sin embargo no se está desarrollando políticas o estrategias para disminuir la rotación de personal en las municipalidades porque esto a corto, mediano y a largo plazo afecta en la producción de los trabajadores.

En cuanto a los objetivos específicos, el primero objetivo específico es acerca de determinar como la rotación de personal incide en las metas de la organización de una municipalidad de lima 2023, se aplicó como instrumento el cuestionario para recolectar información como el clima laboral, remuneración y liderazgo. Y de acuerdo a la información de bondad de ajuste del modelo, la variable independiente que es la rotación de personal tiene influencia en la variable dependiente que son las metas de la organización de una municipalidad de Lima 2023 y en la calidad de ajuste del modelo se considera buen la calidad de ajuste de los tres. Y la medida

de bondad de ajuste es el mayor y sería el 52.2% quiere decir que la varianza es impactada por la variable rotación de personal. En relación con la regresión ordinal la variable dependiente que son las metas de la organización es influenciada por la variable independiente que es la rotación de personal. Además, que hay una influencia importante de la variable independiente rotación de los trabajadores sobre la variable dependiente que son las metas de organización solamente en el nivel 1 siendo el nivel bajo. Como resultado la rotación de personal tiene una importante influencia en las metas de la organización.

La información en mención es muy similar con Meléndez (2022) en su proyecto de investigación el propósito fue identificar la conexión de la rotación de trabajadores con en el alcance de las metas de una Red médica. El modelo de estudio fue de elaboración no experimental y el instrumento fue el cuestionario para recolectar información. El resultado arroja un vínculo muy importante de la rotación de los trabajadores y la realización de las metas. Se concluye que hay una influencia de la rotación de los trabajadores sobre el alcance de los objetivos. En esta entidad de salud tiene un presupuesto que es importante para el cumplimiento de las metas porque se le brindaría recursos al personal para que pueda dar un servicio de calidad a los pacientes que son atendidos por la Red de Salud, sin embargo, hay complicaciones para el cumplimiento de las metas que es anual y todo esto genera un malestar tanto al trabajador y al paciente. Y la problemática reside básicamente en la rotación de personal, el no cumplimiento de metas y lo más importante es que los pocos recursos otorgados no permiten alcanzar las metas de un hospital público. Además, Ordoña (2022) en este trabajo investigación el objetivo es estudiar el nexo que existe entre las variables rotación de los trabajadores y el alcance de las metas en una sucursal de salud. En el modelo de investigación es de elaboración no experimental y cuantitativa y el cuestionario fue el instrumento con el fin de recoger información de los trabajadores. Como resultado algunas dimensiones están relacionadas con el cumplimiento de metas. Se deduce que hay un vínculo entre la rotación de los trabajadores y el alcance de las metas y hay una correlación positiva fuerte.

En las entidades el recurso humano es importante para desarrollar programas para la realización de las metas y estos los realizan los jefes quienes tiene que dar

una buena gestión para una máxima la producción, rendimiento y alcance para que se pueda conseguir un grado alto de competitividad en los colaboradores dentro de las entidades públicas.

En cuanto a los objetivos específicos, el segundo objetivo específico es acerca de determinar como la rotación de personal incide en el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023, se aplicó como instrumento el cuestionario para recolectar información como las habilidades de los colaboradores, servicio de calidad, cumplimiento de su trabajo diario y capacitación a los colaboradores para mejorar su desarrollo personal. Y de acuerdo a la información de bondad de ajuste del modelo, la variable independiente que es la rotación de personal tiene un impacto en la variable desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023 y en la calidad de ajuste del modelo se considera buen la calidad de ajuste de los tres. Y la medida de bondad de ajuste es el mayor y sería el 25.6% quiere decir que la variación es influenciada por la variable independiente. En relación con la regresión ordinal la variable dependiente que son las metas de la organización es influenciada por la variable independiente que es la rotación de personal. Además, que hay un impacto relevante de la variable independiente rotación de personal sobre la variable dependiente que son las metas de organización solamente en el nivel 1 siendo el nivel bajo. Como resultado la rotación de personal tiene una importante influencia el desempeño laboral de los trabajadores.

La información en mención es muy semejante con Cárdenas (2021) el propósito de esta investigación fue el de examinar la influencia del movimiento de los trabajadores y su desempeño laboral. El diseño metodológico es cuantitativo y descriptiva y se permitió recolectar la información y se dio como resultado el de identificar el fundamento que motiva la rotación de los trabajadores y su repercusión en el trabajo eficiente del trabajador. Como resultado se comprobó que se dará una correlación positiva por medio de ambas variables y como la rotación de los trabajadores repercute en el rendimiento de los trabajadores. El colaborador es clave en las entidades y es vital que conozca cual es la visión de la empresa, los proyectos y programas para que este se pueda dar en el desarrollo de sus actividades y tenga oportunidades de seguir ascendiendo en la empresa. Al tener

estos importantes puntos en la empresa el colaborador se sentirá motivado para realizar un trabajo de calidad y su desempeño laboral será óptimo y eso tendrá un efecto positivo en la productividad porque tanto la cantidad y calidad de la producción será mejor. El excelente desempeño laboral del colaborador trae como consecuencia el desarrollo exitoso de algunas de las empresas. Cuando hay un reducido rendimiento del colaborador ocurre por exceso de carga laboral, agotamiento del trabajador porque se quedan horas extras, para poder terminar el trabajo del día a día y no solo tiene que cumplir con sus obligaciones, sino que además tienen que apoyar a otras áreas generando que el personal presente tiene que asumir funciones que no son de su competencia. Además, no se permite que se culmine con las actividades diarias y por ende se va acumulando el trabajo para el día siguiente y esto genera cansancio y que la producción sea menor y la renuncia de muchos colaboradores.

Otro de los objetivos específicos, el tercer objetivo trata acerca de determinar como la rotación de personal incide en el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023. Mediante este trabajo de investigación se quiere que tanto puede impactar la rotación de personal en el compromiso organizacional, el compromiso de los colaboradores es importante porque ser implica que están motivados a tener un mejor rendimiento laboral cuando tienen una buena remuneración, los jefes son cercanos con sus trabajadores, se motiva que puedan trabajar como equipo, reciben capacitación para dar un mejor servicio de calidad entre otros alicientes. Cuando esto no hay en las entidades públicas los trabajadores no son valorados como un recurso importante dentro de la organización y solo se quedan por un tiempo a corto plazo para tener experiencia y luego buscar otras oportunidades laborales en otras entidades públicas. Quiere decir que se da mayor rotación del personal cuando no se tiene estos puntos mencionados que toda entidad o empresa requiere y necesita. Entonces el compromiso de los colaboradores se reduce y por ende renuncian los colaboradores o al no estar motivados, baja su desempeño laboral y el cumplimiento de sus metas por lo tanto son despedidos por no ser eficientes.

Y de acuerdo a la información de bondad de ajuste del modelo, la variable independiente que es la rotación de trabajadores tiene un impacto en la variable dependiente que pretende señalar como la rotación de personal incide en el compromiso organizacional del personal de una municipalidad de Lima 2023 y en la calidad de ajuste del modelo se considera buena la calidad de ajuste de los tres. Y la medida de bondad de ajuste es el mayor y sería el 32.9% quiere decir que la varianza es impactada por la variable independiente. En relación con la regresión ordinal la variable dependiente que son las metas de la organización es influenciada por la variable independiente que es la rotación de personal. Además, que hay una influencia importante de la variable independiente rotación de personal sobre la variable dependiente que determinar como la rotación de personal incide en el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023 solamente en el nivel 1 siendo el nivel bajo. Como resultado la rotación de personal tiene una importante influencia determinar como la rotación de personal incide en el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023.

Esta información es similar al trabajo de investigación Bernal, Ruiz y Pastrana (2021) en su proyecto de investigación se tiene como finalidad el observar el acuerdo institucional de los trabajadores de salud en la pandemia. La investigación tiene un enfoque cuantitativo haciendo uso como instrumento de investigación el cuestionario, realizado a los trabajadores. Como resultado se determinó un elevado compromiso organizacional por parte del personal de salud. Se concluye que a pesar de la situación de la pandemia los trabajadores son motivados a buenas prácticas laborales. El compromiso organizacional es muy significativo en toda entidad pública y empresas privadas y esto se ve reflejado en la época de la pandemia donde entidades públicas y privadas tuvieron que cerrar los colegios para evitar los contagios y como consecuencia se suspendieron las clases presenciales y los docentes y los demás trabajadores tuvieron que aprender y adaptarse de manera radical a estos cambios que son las nuevas tecnologías.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La rotación de personal tiene una influencia muy significativa en la productividad de los trabajadores de una municipalidad de Lima en un 52,7% sobre todo en el nivel malo, pero no tiene influencia en el nivel bueno y regular. Se concluye que mayor rotación de personal de manera inversa la productividad disminuye afectando a la empresa. También tendría influencia en las dimensiones de la productividad como en las metas de organización, desempeño laboral y el compromiso de la organización.

Segunda: La rotación de personal tiene un impacto en las metas de una municipalidad de Lima en un 52,2% sobre todo en los niveles malo y regular, mas no tiene influencia en el nivel bueno. Se determina que a mayor rotación de personal tiene un impacto en las metas. Además, que la rotación de personal causa: gastos de selección, desbalance en el presupuesto, menos recursos materiales y trabajadores menos eficientes y eficaces.

Tercera: La rotación de personal tiene una influencia muy importante en desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lima en un 25,6% sobre todo en los niveles malo y regular, mas no tiene influencia en el nivel bueno. Se determina puede que a mayor rotación de personal el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad es afectadas. El trabajador es vital en toda entidad porque ellos desempeñan esa labor diaria y la rotación influye en su rendimiento laboral por el exceso de trabajo, horas extras y apoyan a otras áreas dejando sus actividades laborales y esto implica mayor trabajo y falta de capacitación.

Cuarto: La rotación de persona tiene una influencia muy significativa en el compromiso organizacional de una municipalidad de Lima en un 32,9% sobre todo en el nivel malo, mas no tiene influencia en el nivel bueno y regular. Se determina puede que a mayor rotación de personal el compromiso organizacional de una municipalidad es influenciadas. El colaborador tiene un compromiso con la institución cuando este es valorado y reconocido por sus jefes, cuando se tiene la oportunidad a nuevos cargos cuando el personal es hábil y productivo en lo que hace, trabaja en equipo y siente identificado con la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que los altos directivos puedan actuar en el asunto e implementar estrategias en coordinación con recursos para emplear políticas para retener a los trabajadores que tienen un buen desempeño laboral, capacitarlos de manera gratuita, brindarle incentivos económicos o días libres por las horas extras, una comunicación más significativa de los jefes con los colaboradores, líderes tiene que estar dispuesto a motivar y fomentar los equipos de trabajo.

Segundo: El alcanzar las metas es esencial en una municipalidad de Lima para tener recursos propios, aparte de los que el gobierno les brinda, que se puede hacer uso del presupuesto asignado para brindar a las áreas los recursos que ellos necesitan o requieran para el cumplimiento de sus actividades y de esta manera por consiguiente el cumplimiento de metas.

Tercero: Para un buen desempeño laboral de los colaboradores, los directivos deben tomar las medidas de mejora como: inducción del trabajador nuevo, capacitación para los colaboradores, motivación de los jefes hacia los colaboradores y aplicar la evaluación 360 grados de manera mensual en cada área para que se pueda desenvolver el trabajador a nivel personal y profesional dentro de la municipalidad.

Cuarto: Los directivos deben saber que el colaborador necesita recibir un reconocimiento por parte de sus jefes cuando este realiza un trabajo excepcional o alcanza o supera las metas para que puedan sentirse valorados, el jefe debe realizar reuniones de sus áreas para puedan compartir no solo momentos de trabajo sino también social, los jefes deben motivar a sus trabajadores para que se sientan parte de la empresa donde laboran, el jefe debe integrar a los colaboradores y actuar como líder para que puedan trabajar en equipo en base a resultados y metas en un tiempo específico y celebrar de manera social, si se da el cumplimiento de las metas. El compromiso organizacional conllevará a la reducción y retención de los trabajadores más calificados y capacitados en una municipalidad de Lima.

REFERENCIAS

- Abasilim, Gberevbie, and Osibanjo (2019) Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria.
- Aboleda Dupe Adesubom (2018) Impact of employee' job insecurity and employee turnover on organisational performance in private and public sector organisations.
- Alubelkassaw Belete, WolaitaSodo University, Department of Management, Ethiopia (2018) Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review.
- Alyammahi, Alshurideh, Al Kurdi & Salloum (2020) The Impacts of Communication Ethics on Workplace Decision Making and Productivity.
- Amlan Haque, Mario Fernando & Peter Caputi (2019) The Relationship Between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover Intentions: An Empirical Study with Australian Employees.
- Ana C, María L, Nora R. (2011) *El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León.*
- Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis Guía para la elaboración. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Barradas, Rodríguez y Maya (2021) Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y Ciencias Sociales (3.a ed.) Pearson Prentice Hall
- Bernal, Ruiz y pastrana (2021) Compromiso organizacional de profesionales de salud ante Covid-19.
- Blanco & Sánchez (2020) Estudio de la relación entre el tipo de liderazgo y la intención de rotación en una empresa de la zona industrial de San Luis Potosí.
- Buitrón (2020) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima.*

- Calderón, F. (2022) *Liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica, Lima 2022.*
- Castro y Sánchez (2021) *Rotación de personal y estrés laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Casma, 2021.*
- Cárdenas, A. (2017) *La rotación del personal y el desempeño laboral del sector textil.*
- Chamorro (2016) What Science Tells Us About Leadership Potential - Harvard Business
- Chávez (2019) *Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa.*
- Chavez&Angulo (2019) *Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa.*
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa.* (3. ° en) español. Editorial La Columna.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos.* McGraw-Hill
- Chunga&arteaga &delgado (2022) *Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa Artículo Científico*
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383357.pdf>
- Cifuentes (2017) *Análisis de factores que influye en la rotación de personal en una empresa del rubro en una empresa del rubro de alimentos y bebidas.*
- Colmenares D., O. A. (2007). *Medición de la productividad empresarial*
- Cruelles, L. (2009) *Productividad y calidad.* Trillas.
- Davila&Maguiña (2019) *Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro.*
- De la fuente, D. (2020) *Impacto de la remuneración salarial en la rotación del personal - empresa Servicios Logísticos F&B SAC, Callao 2020.*
- Del Águila, D. (2022) *Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Zapatero, Lamas – 2022.*
- Domínguez (2015) *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S.*

- Eva Trisnawati, Nurfatwa Andriani Yasin, Kurniawaty (2020) External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention.
- Ferreyros, M. (2020) *Remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto – 2020.*
- Fontalvo, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos, J. (2018). *Productivity and its factors: Impact on organizational improvement.* Dimensión Empresarial
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018.*
- Galarza T, J. (2000): Administración Contemporánea. Mc Graw Hill.
- Gonzales & Conchan (1995) Dimensiones del compromiso organizacional.
- Gu, Supat, Kuo, Nassani, and Haffar (2022) Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model.
- Gutiérrez, H. (2014). Calidad y productividad. McGraw-Hill. Latinoamericana.
- Haque, Fernando & Caputi (2019) The Relationship Between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover Intentions: An Empirical Study with Australian Employees.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. México: Editorial: THOMSON.
- Hernández, G y Suarez, M. (2021) *Rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao.*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación (6. ° ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hernández, R., Mendoza, C., Cuevas, A. (2017). Metodología de la investigación. (7ª ed.). México: McGraw Hill
- Huayta, W. (2021) *Rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica.*
- Kaplan, Metin, Asli Kaplan (2018) The relationship between organizational commitment and work performance: a case of industrial enterprises.
- Kurniawaty, Mansyur Ramly, Ramlawati (2019) The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention.

- Lara (2020) *Rotación de personal y política salarial en la regional La Paz de la Fundación Contra el Hambre Bolivia.*
- Lorenzo (2017) *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017.*
- Marit Christensen (2018) *Academic work engagement, resources and productivity: empirical evidence with policy implications.*
- Meléndez, B. (2022) *Rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.*
- Nowak, J. (2020). Office Space Development and Respective Effects on Productivity and Work-Life Balance. Vienna.
- Oneto (2022) *Rotación del personal y su relación con la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo Sergel S.A.C., Lima, 2022.*
- Ordoña (2022) *Rotación de personal y cumplimiento de metas en la oficina de gestión de servicios de Salud Bajo Mayo Tarapoto-2022.*
- Ortiz (2016) *La rotación laboral y estrategias de retención de personal en las empresas.*
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización.* Pearson Prentice Hall.
- Qin Li, Ben Lourie, Alexander Nekrasov, Terry Shevlin (2021) *Employee Turnover and Firm Performance: Large-Sample Archival Evidence.*
- Reyes, L. (2020). *Clima laboral y Rotación de personal en docentes de una institución educativa de Huarmey, 2020.*
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional.* Prentice Hall
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración.* (12ª ed.). Pearson.
- Sanchez & Castiblanco (2021) *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S.*
- School of Human Resource Development and Psychology, Faculty of Social Sciences, Universiti Teknologi Malaysia (2019) *Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review*
- Science and public policy (2017) *Academic top earners. Research productivity, prestige generation, and salary patterns in European universities.*

- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance
- Taylor, F. (1999). Administración de recursos humanos. 2° ed. Trilla.
- Vidal (2017) *Rotación de personal y productividad laboral en la empresa Algodonera S.A., Ate Vitarte*, 2017.
- Walid, Siti, Al-Hussain and Ishaq (2021) Employee Turnover Causes, Importance and Retention Strategies.
- Wayne, J. (2010) Administración de recursos humanos.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Rotación de Personal	Chiavenato (2000) definió la rotación de personal como el proceso de ingresos y salidas de las personas en una empresa en un determinado tiempo.	La variable se va a medir con 3 dimensiones, 6 indicadores y con escala ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta, el instrumento va a ser el cuestionario con 16 preguntas con escala de Likert de 5 opciones.	Clima Laboral	Motivación de los trabajadores	Ordinal
				Ambiente de trabajo	
			Remuneración	Pago por rendimiento	
				Reconocimiento laboral	
			Liderazgo	Reconocimiento de los jefes	
				El trabajo en Equipo	
V2: Productividad	Gutiérrez (2014) afirma que la productividad se obtiene en un proceso con la finalidad de aumentar la productividad y logrando mejores resultados con los recursos que son utilizados por los empleados.	La variable se va a medir con 3 dimensiones, 6 indicadores y con escala ordinal. Se utilizó la técnica de la encuesta, el instrumento va a ser el cuestionario con 16 preguntas con escala de Likert de 5 opciones.	Metas en la organización	A corto plazo	Ordinal
				A mediano plazo	
			Desempeño Laboral	Rendimiento del trabajador	
				Capacitación y formación	
			El compromiso organizacional	Compromiso Afectivo	
				Compromiso Continuo	

Anexo 2: Cuestionario

Cuestionario de Rotación de Personal

Estimado docente, a continuación, te agradecemos llenar el siguiente cuestionario. Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas según:

(1) Nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Muchas veces (5) Siempre

Por favor marcar con una X sólo uno de los espacios en blanco.

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
	DIMENSIÓN 1 Clima Laboral					
1.	Los trabajadores son motivados para alcanzar las metas en la entidad					
2.	Tu jefe te apoya en tu trabajo y te impulsa a mejorar tu labor					
3.	Me siento valorado como trabajador en la entidad					
4.	Tengo claro lo que la entidad espera de mi trabajo.					
5.	La entidad ofrece oportunidades para crecer profesionalmente.					
6.	Tengo las herramientas y los recursos para realizar mis actividades laborales en la entidad.					
	DIMENSIÓN 2 Remuneración					
7.	Los trabajadores se sienten satisfechos con la remuneración que perciben mensualmente.					
8.	El salario que reciben los trabajadores es acorde con las labores que realizan.					
9.	Las opiniones del trabajador son tomadas en cuenta en la entidad.					
10.	El colaborador es elogiado por realizar un excelente trabajo					
	DIMENSIÓN 3 Liderazgo					
11.	El trabajador recibe reconocimiento moral por parte de Los jefes.					
12.	La entidad reconoce tus logros y organización.					
13.	El jefe inmediato se preocupa por dar retroalimentación					
14.	Los jefes te alientan para opinar y aportar ideas innovadoras.					
15.	Acepto instrucciones u órdenes de mis jefes sin dificultades.					
16.	Me siento importante en el equipo de trabajo.					

Cuestionario de Productividad Laboral

Estimado docente, a continuación, te agradecemos llenar el siguiente cuestionario. Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas según:

(1) Nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Muchas veces (5) Siempre

Por favor marcar con una X solo uno de los espacios en blanco.

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Nunca (1)	Pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
	DIMENSIÓN 1 Metas en la organización					
1.	Los trabajadores saben cuáles son las metas que se producirán en el corto plazo.					
2.	El trabajador alcanza sus metas profesionales relacionados a los suyos.					
3.	El trabajador valora el apoyo de recursos humanos para alcanzar las metas.					
4.	Las metas que se establecen satisfacen a los clientes.					
	DIMENSIÓN 2 Desempeño Laboral					
5.	Se utiliza las habilidades del trabajador de manera efectiva.					
6.	El trabajo realizado le ayuda a la empresa alcanzar las metas.					
7.	Los trabajadores cumplen con sus funciones diarias.					
8.	Existe programas de capacitación y formación para el personal.					
9.	Las capacitaciones influyen en el rendimiento del trabajador.					
10.	El material didáctico utilizado durante el programa de capacitación fue vital.					
	DIMENSION 3 El Compromiso Organizacional					
11.	El trabajador se siente ligado emocionalmente a la organización.					
12.	Existe un fuerte sentido de pertenencia con la organización					
13.	La organización donde laboro merece mi lealtad.					
14.	La organización me apoya y fomenta mi desarrollo profesional.					
15.	La empresa reconoce los logros laborales.					
16.	Las capacidades del trabajador son aprovechadas al máximo.					

Anexo 3: Validación de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de rotación de personal y su incidencia en la productividad**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Franklin Henry Quiroz Díaz
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Validación de instrumento para medir gestión de contenidos digitales en docentes universitarios.

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE ROTACION DE PERSONAL CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD
Autor:	TITO FRANKLIN VILLENA ESTELA
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	DIRECTA
Tiempo de aplicación:	Del 02 al 15 de Junio
Ámbito de aplicación:	ENTIDAD DE RECAUDACIÓN DE TRIBUTOS
Significación:	1. Variable Proceso de selección de personal consta de 16 ítems, muestra escala tipo Likert, con 4 dimensiones (análisis de puesto, planeación de recursos humanos,

	<p>reclutamiento y selección) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 1)</p> <p>2. Variable Desempeño laboral consta de 16 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (evaluación del desempeño por resultados de directivos y evaluación de desempeño por competencias laborales) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 02)</p>
--	--

3. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

ROTACION DE PERSONAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1: Rotación de Personal</p> <p>Chiavenato (2000) definió la rotación de personal como el proceso de ingresos y salidas de las personas en una empresa en un determinado tiempo.</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NUNCA 2. POCAS VECES 3. ALGUNAS VECES 4. MUCHAS VECES 5. SIEMPRE <p>Dimensiones</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Remuneración</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Robbins & Coulter (2013), mencionaron que el clima laboral es la participación continua de los trabajadores dentro de la organización y que se sientan parte del ambiente que genera la organización mediante actividades.</p> <p>Wayne (2010) la remuneración es el pago que se otorgan a los trabajadores por realizar actividades dentro de una organización en un tiempo determinado con los motivos principales de captar, conservar e impulsar a los trabajadores.</p> <p>Chamorro (2016) indica que El liderazgo es un recurso para el grupo, y los líderes efectivos permiten que un grupo supere a otros grupos.</p>

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2: Productividad laboral</p> <p>Gutiérrez (2014) afirma que la productividad se obtiene en un proceso con la finalidad de aumentar la productividad y logrando mejores resultados con los recursos que son utilizados por los empleados.</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NUNCA 2. POCAS VECES 3. ALGUNAS VECES 4. MUCHAS VECES 5. SIEMPRE <p>Dimensiones:</p> <p>Metas</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>El Compromiso Organizacional</p>	<p>Hellriegel y Slocum (2009, p. 207) sostienen que las metas intervienen en los resultados personales, en el trabajo en equipo y en la organización. Por esa razón es importante que trabajador se sienta involucrado dentro de la organización con el mismo fin con sus compañeros y de esta manera el trabajo realizado en equipo favorecerá a todos sus integrantes.</p> <p>Palaci (2005) lo define es aquel esfuerzo que los trabajadores realizan en un determinado tiempo en una organización y estas actividades contribuyen con eficiencia de la organización.</p> <p>Buitrón (2020) señala son aquellos hechos y conductas de colaboradores en las empresas que se originan en estudios de los actos y actitudes.</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Rotación de Personal, elaborado por Tito Franklin Villena Estela.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.</p>	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 laordenación 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.
COHERENCIA 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 relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

ROTACION DE PERSONAL

Dimensiones del instrumento: ROTACION DE PERSONAL

- Primera Dimensión: CLIMA LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivation de los trabajadores	1. Los trabajadores son motivados para alcanzar las metas en la entidad. 2. Tu jefe te apoya en tu trabajo y te impulsa a mejorar tu labor. 3. Me siento valorado como trabajador en la entidad.	4	4	4	
Ambiente de Trabajo	4. Tengo claro lo que la entidad espera de mi trabajo. 5. La entidad ofrece oportunidades para crecer profesionalmente. 6. Tengo las herramientas y los recursos para realizar mis actividades laborales en la entidad.	4	4	4	

- Segunda Dimensión: REMUNERACION
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pago por su rendimiento	7. Los trabajadores se sienten satisfechos con la remuneración que perciben mensualmente. 8. El salario que reciben los trabajadores es acorde con las labores que realizan.	4	4	4	
Reconocimiento laboral	9. Las opiniones del trabajador son tomados en cuenta en la entidad. 10. El colaborador es elogiado por realizar un excelente trabajo.	4	4	4	

- Tercera Dimensión: LIDERAZGO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento De los jefes	11. El trabajador recibe reconocimiento moral por parte de Los jefes. 12. La entidad reconoce tus logros y organización. 13. El jefe inmediato se preocupa por dar retroalimentación. 14. Los jefes te alientan para opinar y aportar ideas innovadoras.	4	4	4	
El Trabajo en Equipo	15. Acepto instrucciones u órdenes de mis jefes sin dificultades. 16. Me siento importante en el equipo de trabajo.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 70058455

Orcid:

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.

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Productividad Laboral, elaborado por Tito Franklin Villena Estela en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dimensión del instrumento: PRODUCTIVIDAD LABORAL

- Primera Dimensión: METAS EN LA ORGANIZACIÓN
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
A corto plazo	1.Los trabajadores saben cuáles son las metas que se producirán en el corto plazo. 2.El trabajador alcanza sus metas profesionales relacionados a los suyos.	4	4	4	
A mediano plazo	3.El trabajador valora el apoyo de recursos humanos para alcanzar las metas. 4.Las metas que se establecen satisfacen a los clientes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: DESEMPEÑO LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento del trabajador	5.Se utiliza las habilidades del trabajador de manera efectiva. 6.El trabajo realizado le ayuda a la empresa alcanzar las metas. 7.Los trabajadores cumplen con sus funciones diarias.	4	4	4	
Capacitación y formación	8. Existe programas de capacitación y formación para el personal. 9. Las capacitaciones influyen en el rendimiento del trabajador. 10.El material didáctico utilizado durante el programa de capacitación fue vital.	4	4	4	

- Tercera dimensión: EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Afectivo	11. El trabajador se siente ligado emocionalmente a la organización. 12. Existe un fuerte sentido de pertenencia con la organización 13. La organización donde laboro merece mi lealtad.	4	4	4	
Compromiso Continuo	14. La organización me apoya y fomenta mi desarrollo profesional. 15. La empresa reconoce los logros laborales. 16. Las capacidades del trabajador son aprovechadas al máximo.	4	4	4	



Firma del

evaluador

DNI: 70058455

Orcid:

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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de proceso de selección y de desempeño laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maria Elizabeth Cruz Hernández		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Validación de instrumento para medir gestión de contenidos digitales en docentes universitarios.		

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 ROTACION DE PERSONAL CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD
Autor:	TITO FRANKLIN VILLENA ESTELA
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	DIRECTA
Tiempo de aplicación:	Del 02 al 15 de Junio
Ámbito de aplicación:	ENTIDAD DE RECAUDACIÓN DE TRIBUTOS
Significación:	1. Variable Proceso de selección de personal consta de 16 ítems, muestra escala tipo Likert, con 4 dimensiones

	<p>(análisis de puesto, planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 1)</p> <p>2. Variable Desempeño laboral consta de 16 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (evaluación del desempeño por resultados de directivos y evaluación de desempeño por competencias laborales) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 02)</p>
--	---

3. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

ROTACION DE PERSONAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1: Rotación de Personal</p> <p>Chiavenato (2000) definió la rotación de personal como el proceso de ingresos y salidas de las personas en una empresa en un determinado tiempo.</p>	<p>Subescala: 6. NUNCA 7. POCAS VECES 8. ALGUNAS VECES 9. MUCHAS VECES 10. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Remuneración</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Robbins & Coulter (2013), mencionaron que el clima laboral es la participación continua de los trabajadores dentro de la organización y que se sientan parte del ambiente que genera la organización mediante actividades.</p> <p>Wayne (2010) la remuneración es el pago que se otorgan a los trabajadores por realizar actividades dentro de una organización en un tiempo determinado con los motivos principales de captar, conservar e impulsar a los trabajadores.</p> <p>Chamorro (2016) indica que El liderazgo es un recurso para el grupo, y los líderes efectivos permiten que un grupo supere a otros grupos.</p>

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2: Productividad laboral</p> <p>Gutiérrez (2014) afirma que la productividad se obtiene en un proceso con la finalidad de aumentar la productividad y logrando mejores resultados con los recursos que son utilizados por los empleados.</p>	<p>Subescala: 6. NUNCA 7. POCAS VECES 8. ALGUNAS VECES 9. MUCHAS VECES 10. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Metas en la organización</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>El Compromiso Organizacional</p>	<p>Hellriegel y Slocum (2009, p. 207) sostienen que las metas intervienen en los resultados personales, en el trabajo en equipo y en la organización. Por esa razón es importante que trabajador se sienta involucrado dentro de la organización con el mismo fin con sus compañeros y de esta manera el trabajo realizado en equipo favorecerá a todos sus integrantes.</p> <p>Palaci (2005) lo define es aquel esfuerzo que los trabajadores realizan en un determinado tiempo en una organización y estas actividades contribuyen con eficiencia de la organización.</p> <p>Buitrón (2020) señala son aquellos hechos y conductas de colaboradores en las empresas que se originan en estudios de los actos y actitudes.</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Rotación de Personal, elaborado por Tito Franklin Villena Estela. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA 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 relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

ROTACION DE PERSONAL

Dimensiones del instrumento: ROTACION DE PERSONAL

- Primera Dimensión: CLIMA LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación de los trabajadores	1. Los trabajadores son motivados para alcanzar las metas en la entidad.	4	4	4	
	2. Tu jefe te apoya en tu trabajo y te impulsa a mejorar tu labor.				
	3. Me siento valorado como trabajador en la entidad.				
Ambiente de Trabajo	4. Tengo claro lo que la entidad espera de mi trabajo.	4	4	4	
	5. La entidad ofrece oportunidades para crecer profesionalmente.				
	6. Tengo las herramientas y los recursos para realizar mis actividades laborales en la entidad.				

- Segunda Dimensión: REMUNERACION
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pago por rendimiento	7. Los trabajadores se sienten satisfechos con la remuneración que perciben mensualmente.	4	4	4	
	8. El salario que reciben los trabajadores es acorde con las labores que realizan.				
Reconocimiento laboral	9. Las opiniones del trabajador son tomadas en cuenta en la entidad.	4	4	4	
	10. El colaborador es elogiado por realizar un excelente trabajo.				

- Tercera Dimensión: LIDERAZGO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento De los jefes	11. El trabajador recibe reconocimiento moral por parte de Los jefes. 12. La entidad reconoce tus logros y organización. 13. El jefe inmediato se preocupa por dar retroalimentación. 14. Los jefes te alientan para opinar y aportar ideas innovadoras.	4	4	4	
El Trabajo en Equipo	15. Acepto instrucciones u órdenes de mis jefes sin dificultades. 16. Me siento importante en el equipo de trabajo.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 25858340

Orcid:

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.

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Productividad Laboral, elaborado por Tito Franklin Villena Estela en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dimensión del instrumento: PRODUCTIVIDAD LABORAL

- Primera Dimensión: METAS EN LA ORGANIZACIÓN
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
A corto plazo	1.Los trabajadores saben cuáles son las metas que se producirán en el corto plazo. 2.El trabajador alcanza sus metas profesionales relacionados a los suyos.	4	4	4	
A mediano plazo	3.El trabajador valora el apoyo de recursos humanos para alcanzar las metas. 4.Las metas que se establecen satisfacen a los clientes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: DESEMPEÑO LABORAL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento del trabajador	5.Se utiliza las habilidades del trabajador de manera efectiva. 6.El trabajo realizado le ayuda a la empresa alcanzar las metas. 7.Los trabajadores cumplen con sus funciones diarias.	4	4	4	
Capacitación y formación	8. Existe programas de capacitación y formación para el personal. 9. Las capacitaciones influyen en el rendimiento del trabajador. 10.El material didáctico utilizado durante el programa de capacitación fue vital.	4	4	4	

- Tercera dimensión: EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso Afectivo	11. El trabajador se siente ligado emocionalmente a la organización. 12. Existe un fuerte sentido de pertenencia con la organización 13. La organización donde laboro merece mi lealtad.	4	4	4	
Compromiso Continuo	14. La organización me apoya y fomenta mi desarrollo profesional. 15. La empresa reconoce los logros laborales. 16. Las capacidades del trabajador son aprovechadas al máximo.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 25858340

Orcid:

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.