



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Rotación de personal CAS y la motivación laboral en la
municipalidad Distrital de Sanagoran, Provincia de Sánchez
Carrión, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Chacon Briceño, Silvia Margarita (orcid.org/0000-0002-3730-5436)

ASESORES:

Dr. Castro Velasquez, Martin Felipe (orcid.org/0000-0002-9106-5349)

Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Al ser Omnipotente del cielo Dios, por ser mi guía espiritual, la razón de mi existencia y a mi familia nuclear por ser el motor que me impulsa a no ser conformista y sacar lo mejor de mi en cada día para alcanzar mis grandes sueños y anhelos en esta larga ruta del saber en la vida.

AGRADECIMIENTO

A mis Asesores: Dr. Martin Felipe, Castro Velásquez y Maria Peregrina Cruzado Vallejo, por la impartición activa de conocimientos, su paciencia y acompañamiento constante en el desarrollo de la presente tesis.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARTIN FELIPE CASTRO VELASQUEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal CAS y la motivación laboral en la municipalidad Distrital de Sanagoran Provincia de Sánchez Carrión, 2023.", cuyo autor es CHACON BRICEÑO SILVIA MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, 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.

TRUJILLO, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARTIN FELIPE CASTRO VELASQUEZ DNI: 17833078 ORCID: 0000-0002-9106-5349	Firmado electrónicamente por: MCASTROVE el 31- 07-2023 22:30:54

Código documento Trilce: TRI - 0609177



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHACON BRICEÑO SILVIA MARGARITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rotación de personal CAS y la motivación laboral en la municipalidad Distrital de Sanagoran Provincia de Sánchez Carrión, 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
SILVIA MARGARITA CHACON BRICEÑO DNI: 71981306 ORCID: 0000-0002-3730-5436	Firmado electrónicamente por: SMCHACONBR el 22- 07-2023 10:51:52

Código documento Trilce: TRI - 0609198

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
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.....	9
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	25
3.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	25
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	26
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	30
3.3.1 POBLACIÓN	30
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.4.1 TÉCNICA.....	31
3.4.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
3.4.3 VÁLIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	31
3.5 PROCEDIMIENTOS.....	33
3.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	33
3.7 ASPECTOS ÉTICOS.....	34
IV. RESULTADOS.....	35
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.	

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA1. NIVEL DE ROTACIÓN DE PERSONAL CAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN, 2023.	35
TABLA2. NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN, 2023.	36
TABLA3. NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL CAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN, 2023.....	37
TABLA4. NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN, 2023.....	38
TABLA5. PRUEBA DE NORMALIDAD DE KOLMOGOROY-SMIRNOV DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL CAS Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN, 2023. ...	39
TABLA6. LA ROTACIÓN DE PERSONAL CAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN, 2023.....	40
TABLA7. LA ROTACIÓN DE PERSONAL CAS EN CADA UNA DE SUS DIMENSIONES Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN, 2023.	41

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar en qué medida se relaciona la rotación de personal CAS con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, provincia de Sánchez Carrión, 2023; cuyo enfoque es cuantitativo de tipo básica, de diseño No experimental, transversal, descriptivo y correlacional causal; evaluándose a 38 servidores civiles del Régimen laboral CAS, con 02 cuestionarios de 25 preguntas para la variable independiente rotación de personal CAS y 25 para la variable dependiente motivación laboral, instrumentos validados por 03 expertos y se obtuvo la confiabilidad de dichos instrumentos mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de: 0.795 para la variable independiente y de: 0.804 para la variable dependiente. Para el procesamiento de datos se usó el Software Estadístico SPPSS versión 27, lográndose alcanzar el objetivo general planteado y se probó la hipótesis de investigación, puesto que se logró determinar la existencia de relación directa o positiva media entre las variables rotación de personal CAS y la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, provincia de Sánchez Carrión, 2023, según indica el índice de Rho de Spearman de: 0.399 y se obtuvo causalidad entre variables, según el valor Pseudo cuadrado de: 0.388.

Palabras clave: Rotación de personal CAS, motivación, laboral.

ABSTRACT

The present study had as general objective: To determine to what extent the turnover of CAS personnel is related to work motivation in the district municipality of Sanagorán, province of Sánchez Carrión, 2023; whose approach is quantitative of basic type, of non-experimental, cross-sectional, descriptive and causal correlational design; evaluating 38 civil servants of the CAS labor regime, with 02 questionnaires of 25 questions for the independent variable CAS staff turnover and 25 for the dependent variable work motivation, instruments validated by 03 experts and the reliability of said instruments was obtained through the coefficient of Cronbach's alpha, obtaining a value of: 0.795 for the independent variable and: 0.804 for the dependent variable. For the data processing, the Statistical Software SPPSS version 27 was used, achieving the general objective set and testing the research hypothesis, since it was possible to determine the existence of a direct or average positive relationship between the variables of CAS staff turnover and the work motivation in the district municipality of Sanagorán, province of Sánchez Carrión, 2023, as indicated by Spearman's Rho index of: 0.399 and causality between variables was obtained, according to the Pseudo square value of: 0.388.

Keywords: CAS staff turnover, Work, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Se tiene conocimiento que en los últimos años en la totalidad de naciones del orbe, más aún después de los estragos que ocasionó la pandemia por la COVID-19, se tuvo conocimiento que todos los sectores económicos se vieron perjudicados a nivel laboral; es así que, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), luchará por conseguir una alianza mundial que promueva la justicia social en el trabajo, a fin de lograr la formulación de políticas pertinentes y sentar bases sólidas para el futuro del colaborador con la instauración de un nuevo contrato social de alcance mundial; lo cual constituye todo un reto; pues es necesario y urgente promover un trabajo digno y con equidad social, para que así los empleadores no sigan vulnerando los derechos de sus trabajadores con la rotación de recursos humanos hacia otros puestos de trabajo dentro de las organizaciones, quiénes aceptan empleos de menor calidad, insuficientemente remunerados y carentes de seguridad laboral por el simple hecho de no tener otra opción de trabajo, debido al insuficiente aumento del empleo a escala mundial fruto de la actual desaceleración económica mundial que dejó la COVID_19, pues en la actualidad se tiene un índice de desempleo mundial de 5.8% que equivale a 208 millones de desempleados, debido a la insuficiente oferta laboral en las naciones de exuberantes entradas de dinero. (OIT, 2023).

Asimismo, en un estudio realizado a 242 453 empleados, a través de entrevistas en los Estados Unidos, se evidenció que la rotación de empleados se da debido a múltiples razones prevenibles como son: características de trabajo, bienestar, compensación y beneficios, ambiente de trabajo, comportamiento gerencial y concordancia de la vida íntima y profesional, y razones involuntarias como son: jubilación y reubicación en el puesto de trabajo; la cual implica perder al talento humano ya capacitado, con competencias y habilidades especiales para un puesto específico, resultando ser muy perjudicial para las organizaciones en términos de costos, por tanto invertir en su retención representa ahorros significativos para ellas; a través,

de esfuerzos estratégicos con información a la medida para mantenerlos motivados y crear un ambiente de trabajo preferido por sus colaboradores. (Work Institute, 2017).

En Sudamérica y el Caribe, resulta tedioso decir que la fluctuación de personal ha sido buena o mala; porque cuando se ha materializado ha afectado a todos los colaboradores de las organizaciones. Cuando el desplazamiento fue hacia puestos atractivos en calidad, generó frutos efectivos para el futuro profesional de la Población Económicamente Activa (PEA), debido a que expandieron sus competencias y posibilidades de empleo; de manera adversa, si la movilización fue recta, hacia puestos de igual o similar jerarquía o el escenario mas negativo se incurrió en una rotación negativa hacia puestos de ínfima calidad y categoría; podemos decir que allí, incurrimos en un serio problema que generó una de pérdida de motivación laboral y bienestar en el trabajo. Desgraciadamente, las estadísticas demostraron que mayoría de los trabajadores afrontó el escenario de una fluctuación negativa, de la totalidad de casos, el 84% de los colaboradores jóvenes estuvieron en un trabajo con las mismas condiciones o en menor estatus social que en su primer trabajo; lo cual indica, que solo un 16% de la PEA tuvo un trabajo digno con superior calidad. (Novella, 2019).

Por otro lado, en un estudio realizado en en el País de Argentina, se da a conocer que cuando no hay motivación laboral dentro de las organizaciones este se convierte en gran problema debido a que la conducta de sus colaboradores se torna negativa pues no se involucran en la consecución de metas y objetivos de sus entidades; es así que en la actualidad según las estadísticas nos informan que del total de colaboradores en una entidad solo el 45% se compromete a realizar sus funciones en su puesto de trabajo, pero cuando se percatan que sus empleadores no les dan la debida importancia porque no toman en cuenta sus opiniones en la toma de disposiciones, no se les brinda reconocimientos económicos y profesionales y sobre todo no se les da es al estabilidad en determinado el puesto laboral, tienden a bajar su

motivación laboral a solo el 3% y el 89% del personal dio a conocer que cuando el ambiente laboral se torna hostil por vulneración de derechos laborales genera falta de compromiso y ausentismos en el puesto de trabajo. (VANINA, 2022).

En el contexto peruano en el presente al igual que en los últimos años, nuestro país presentó el más alto índice de rotación laboral a nivel de todos los países que conforman Latinoamérica, con un 20.7%, estando por encima del promedio de la región al 10%; tales pronósticos afectaron enormemente la rentabilidad de las organizaciones, debido a que se tuvo que invertir bastante dinero en la captación, adiestramiento y adaptabilidad del nuevo recurso humano; por lo que resulta fundamental localizar a tiempo los factores ocasionantes del desplazamiento del factor humano, con el objetivo de evitar dicho suceso. (Centro de Investigación DAR., 2023). El problema de la movilización de talento humano se produjo por: necesidades latentes de realización profesional, la inestabilidad laboral, la incoherencia con los deseos y aspiraciones del trabajador, ambiente desagradable por conflictos entre colaboradores y la desigualdad de incentivos entre organizaciones, desencadenando inminente desaliento laboral del colaborador hacia el puesto que ocupa. (Conexión ESAN, 2019).

Asimismo, en el Sector Público, se sabe que el Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), siempre ha sido el más vulnerado y con menos beneficios; es así que un 10 de marzo del 2021 se pretendió cambiar esa dura realidad, con la entrada en vigor la Ley N° 31131, Norma que pretendía desterrar la marginación entre los sistemas laborales de la administración pública, la finalidad era muy buena el de incorporar al personal CAS a las actuales leyes del trabajo de los Decretos Legislativos N° 728 y 276 respectivamente y así evitar desigualdades entre colaboradores dentro de una organización, dicho objetivo se vio truncado por el pronunciamiento del Tribunal Constitucional quién declaró la inconstitucionalidad de casi la mayoría de los artículos de la mencionada ley; perdurandose válidos solo el primer y tercer párrafo del artículo 4° y su Única

Disposición Complementaria modificatoria, en la que se modifica los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057 y nos indica que a la fecha la duración de dicho contrato es de tiempo indeterminado, a excepción que se use para funciones de necesidad temporal o de reemplazo; extinguiéndose por decisión del empleador o por causa disciplinaria imputada y comprobada al trabajador; más por el contrario si se despide arbitrariamente a un colaborador corresponde automáticamente la reposición al puesto de trabajo por fallo del juez. (SERVIR, 2022; & EL Peruano, 2021).

De acuerdo a lo mencionado en líneas anteriores, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); es una entidad rectora encargada de vigilar el desarrollo del talento humano dentro de una entidad pública, pero su intervención es débil porque no puede controlar en muchos casos cuando se vulnera los derechos de los servidores en las diversas entidades públicas ha establecido; tal es el caso que: mediante su Informe Técnico 000051-2022-SERVIR-GPGSC, ha establecido que la rotación temporal en el RECAS (Régimen de Contratación Administrativa de Servicios), no es aplicable para el desplazamiento del Servidor CAS. Esto indica que, el colaborador del régimen en estudio por iniciativa de su empleador solo puede ser rotado a otra área o unidad orgánica por un plazo máximo de 90 días; pero es una pena observar que existe un vacío normativo pues su decreto madre de dicho sistema no ha establecido criterios claros en los cuáles el personal pueda ser rotado de su plaza desde su plaza de origen hacia otras; dejando a cada organización completa libertad para determinar razones y causales para la movilidad de sus servidores CAS; siendo allí donde se da la vulneración a los colaboradores porque no hay criterios claros previamente establecidos que justifiquen la rotación de personal hacia otro puesto de trabajo . (SERVIR, 2022).

Con relación al nivel local, se toma en cuenta el marco problemático en estudio referente a la movilidad de personal y la motivación laboral; mismo que se repite en todo el mundo, en Latinoamérica y el Perú; lo cual evidencia un entrapamiento para las diversas entidades; es así, que el presente

estudio se llevará a cabo en la municipalidad distrital de Sanagorán en la sierra liberteña, la motivación en el presente trabajo de investigación es evaluar los servicios que prestan los servidores civiles CAS, que tienen la categoría de servidores indeterminados según Ley 31131), teniendo en cuenta lo señalado en el Informe de Opinión N°011 de la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos (MEF 2023), mismo que indica que la principal acción de movilidad de servidores CAS es la rotación temporal, el cual otorga autoridad a las diversas entidades para cambiar el lugar, tiempo y condiciones de la prestación de servicios sin celebración de un nuevo contrato, ni afectación de remuneraciones, bajo criterios bien fundamentados y finalmente lo que se busca es contribuir a la solución de la problemática latente.

En la actualidad dicha municipalidad, tiene diversas problemáticas vigentes; lo cual concuerda con las afirmaciones de Palomino, Cerna & Rios, (2013), quienes plasman que los altos índices de rotación de personal constituye una álgida problemática cuya causa principal son las malas decisiones tomadas por alcaldes o regidores; por lo tanto, el primero y más notorio son las rotaciones de personal CAS que se efectúan a menudo por órdenes de la alta dirección cada cierto tiempo y al inicio de gestiones municipales nuevas, sin ningún criterio fundamentado, solo se hace porque al alcalde y sus regidores se les ocurrió pues al no poder concluir su contrato de sus servidores por ser de tipo Indeterminados, lo que buscan es conseguir la renuncia voluntaria; es así que no respetan y no conocen las normativas vigentes de desplazamiento de personal, incurriendo en una notable transgresión de sus derechos, hasta abuso de autoridad hacia sus servidores civiles , ya que la rotación se da en muchos casos en bajar de rango y jerarquía a sus trabajadores, incurriendo en una rotación negativa. Lo evidenciado anteriormente genera malestar y desconformidad de los trabajadores rotados, repercutiendo directamente en su motivación laboral para ejecutar oportunamente sus funciones, y más peor aún es que el órgano de Talento Humano no tiene notoriedad en la ejecución de sus funciones, ya que no capacita al personal rotado en sus nuevas funciones en el puesto

rotado, lo que ocasiona que el trabajador ejecute sus funciones a criterio personal y al incurrir en el mínimo error en su puesto de rotación nuevamente son rotados a otras áreas u hacia sus puestos de origen, y lo más lamentable es que la entidad entabla denuncias hacia sus personas, por los errores cometidos en sus puestos de rotación, ante la Secretaria técnica de la entidad, para efectuar una investigación que sea causal de procedimiento administrativo disciplinario. Lo que ocasiona evidente desmotivación laboral en los colaboradores rotados, ya que se sienten poco valorados en la entidad, porque pese al compromiso e involucramiento con la que asumen los cargos por rotación, no valoran sus trabajos sino que se les acusa directamente a la dimensión de afectarles directamente y manchar su trayectoria profesional con las sanciones propias del Procedimiento Administrativo Disciplinario, lo cual genera renuncias de trabajadores vulnerados y en otros casos se da la permanencia de ellos en la entidad por obligación y no por vocación de servicio. El personal que se queda en la entidad muchas veces no renuncia porque no hay mejores oportunidades laborales para ellos, cayendo en conformismos y notable desmotivación laboral que a la larga trae una mala calidad de atención hacia servidores internos y público usuario del ámbito de influencia de la municipalidad.

En consonancia a lo expuesto anteriormente, el problema general planteado en el presente estudio fue: ¿En qué medida se relaciona la rotación de personal CAS con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023?; cuyos problemas específicos son: PE1: ¿En qué medida se relaciona la rotación de personal CAS en su dimensión gerencial con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023?, PE2: ¿En qué medida se relaciona la rotación de personal CAS en su dimensión trabajador con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023?, PE3: ¿En qué medida se relaciona la rotación de personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023? y PE4: ¿En qué

medida se relaciona la rotación de personal CAS en su dimensión percepción con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023?.”

La presente investigación cuenta con su justificación en tres aspectos en torno a la Justificación teórica: debido a que permitió ampliar la base teórica de cada una de las variables con diversas teorías y enfoques y además de la vinculación de ellas rotación de personal CAS y la motivación laboral, en relación al caso del municipio de Sanagorán; además, los resultados obtenidos servirán de fundamento para desarrollar otros temas similares en municipios y otras entidades del Sector Público. Con respecto a su justificación metodológica: debido a que permitió hacer un diagnóstico situacional actual de la municipalidad distrital, de acuerdo a dimensiones e indicadores componentes de sus dos variables estudiadas; a través de la aplicación de dos cuestionarios válidos y confiables lo que contribuirá a solucionar sus problemas de gestión en dicha municipalidad, se obtuvo de manera oportuna la información pertinente por motivos de ser ex trabajadora de la entidad. Un ejemplar en digital de la presente indagación será presentada a la entidad municipal, con la finalidad de tomar acciones correctivas inmediatas y en torno a la justificación práctica social: se dio cuando al conocer en qué medida se relacionan las variables estudiadas a fin de mejorar la actual gestión del municipio en torno a un adecuado manejo de los Recursos Humanos, generando una repercusión positiva en la motivación en los servidores del Régimen CAS, mejorando su rendimiento, productividad e identificación con la entidad y logrando un ambiente laboral confortable a favor de sus servidores civiles jóvenes.

Por lo consiguiente, el Objetivo General que se logró demostrar es: Determinar en qué medida se relaciona la rotación de personal CAS con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023; de las cuales, se desprendieron 04 objetivos específicos como son: Explicar en qué medida se relaciona la rotación de personal CAS en su dimensión gerencial con la motivación laboral en la

municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023, Calificar en qué medida se relaciona la rotación de personal CAS en su dimensión trabajador con la motivación laboral en la Municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023, Evaluar en qué medida se relaciona la rotación de personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023 y Sustentar en qué medida se relaciona la rotación de personal CAS en su dimensión percepción con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023.

Por último, para dar respuesta al problema de investigación se propuso la siguiente hipótesis general: H_i “Existe relación directa entre la rotación de personal CAS y la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023”; además se planteo una hipótesis nula: H_0 “ No existe relación directa entre la rotación de personal CAS y la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023” y por último se formuló cuatro hipótesis específicas como son: HE_1 : “Existe relación directa entre la rotación de personal CAS en su dimensión gerencial con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023”, HE_2 : “Existe relación directa entre la rotación de personal CAS en su dimensión trabajador con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023”, HE_3 “Existe relación directa entre la rotación de personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023” y como HE_4 : “Existe relación directa entre la rotación de personal CAS en su dimensión percepción con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Continuando con el estudio, se presentan los principales antecedentes, enfoques y teorías; mismos que se han plasmado para proporcionar base sólida al presente estudio . Para tales efectos a continuación se detallan los principales antecedentes: En el ámbito nacional tenemos a: Toranzo (2022); quién planteo como objetivo general: Establecer la relación sobre la rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores del municipio distrital de la Punta, su método de investigación empleado fue de tipo básica por la recopilación de información que se cimienta en teorías establecidas, con enfoque cuantitativo orientado a resultados, con un diseño No experimental de tipo correlacional, en la que se buscó establecer relaciones, dado a que, el grado de control es demasiado bajo entre variables; se utilizó un muestreo aleatorio simple, con una muestra de 60 colaboradores que constituyen la unidad de análisis entre funcionarios y servidores civiles. Sus resultados más relevantes fueron: el 32% de 12 evaluados creen que es inapropiada la movilidad de funcionarios en la entidad debido a que son rotados no por sus competencias profesionales sino por decisiones propias de alta dirección quienes usan el término “necesidad de servicio”; concluyendo que se logró demostrar que dicha rotación repercute en la productividad laboral e influye en la motivación laboral debido a que afecta en el estado emocional del colaborador y el desarrollo normal de sus funciones y al ser constante genera falta de liderazgo y compromiso de los trabajadores, cuya recomendación relevante fue la Alta Dirección antes de rotar a cualquier persona debe coordinar con su área de Recursos Humanos con la finalidad de tener obtener su opinión favorable, tener en cuenta los perfiles de cada puesto, las competencias y habilidades de cada colaborador y se debe aplicar la capacitación de inducción al nuevo puesto de trabajo.

En el mismo contexto, Chiroque (2020), tuvo como fin primordial Determinar la relación entre motivación laboral y la rotación del personal nombrado en el consejo provincial de Chiclayo, 2020, el método usado fue de tipo básica porque utiliza conocimientos existentes, de diseño No experimental de corte transversal porque no interfiere en la realidad objeto de estudio y en un único tiempo, se desarrolló un muestreo para poblaciones finitas resultando como muestra un total de 189 trabajadores administrativos nombrados de la entidad objeto de estudio, pero solo se tomo como muestra real a 40 trabajadores por motivos de cumplir con protocolos de seguridad por emergencia Sanitaria x Covid_19. Los resultados relevantes obtenidos fueron: Existe una correspondencia positiva entre las variables objeto de investigación así lo evidencia la cifra obtenida de: 0.528% del factor de correlación de Pearson; concluyendo que: las primordiales orígenes de desplazamiento de personal son por selección de personal, capacitaciones y por crecimiento profesional y se encuentran en desmotivados porque no están de acuerdo con la administración de la entidad, los beneficios brindados y la remuneración percibida por su trabajo. Termina su estudio recomendando que se debe elaborar e implantar un Plan de Desarrollo de Personal y se debe capacitar constantemente a su personal de acuerdo a los lineamientos del Servir.

También Sandoval (2018), propone como finalidad principal: Comprobar la correspondencia que existe entre la motivación laboral y la rotación de personal de la oficina ejecutiva de cooperación técnica del área general de asesoría técnica del Instituto Nacional de Salud de Lima, 2017, uso como procedimiento de trabajo el enfoque cuantitativo de trascendencia correlacional, de diseño No experimental transversal, debido a la no manipularon variables; su población y muestra fue la misma pues se trabajo con el universo censal que fueron 28 empleados de la entidad. Se obtuvo que el 47,6% de encuestados se halla moderadamente motivado, un 38% de empleados al tener problemas con sus superiores optan por renunciar a la entidad, mientras que un

50% están en constante búsqueda de mejores ofertas de trabajo en distintas entidades; termina su estudio con las siguientes conclusiones: Preexiste una correlación lineal alta significativa entre sus dos variables antes mencionadas y recomendó que se debe reconocer que la movilidad de personal desde un puesto específico constituye un gran obstáculo organizacional, para contrarestarlo se debe reconocer al colaborador a fin de elevar su autoestima y se le proporcione motivación y satisfacción en el trabajo.

Finalmente Rios & Vigo (2018), en su estudio plasmaron como finalidad primordial: Establecer la relación entre la motivación con el desempeño laboral de empleados del municipio distrital de la banda de Shilcayo, año 2017, aplicando como métodos el de tipo aplicada, recopilando información a fin de construir nuevo conocimiento científico sobre lo existente, cuyo diseño empleado es el No experimental y es correlacional, porque narra las características de cada variable y busca determinar relación entre ellas, se uso un muestreo para poblaciones finitas resultando una muestra representativa de 86 trabajadores, concluyó que el 65% del personal evaluado afirma que la motivación es buena en cuanto a sus elementos íntros y extrínsecos; en donde los componentes íntros de la motivación provienen del interior del ser humano y están relacionados con la comodidad en el cargo, con las funciones propias del cargo, con el desarrollo personal, incentivos de reconocimiento, crecimiento profesional, estatus y necesidades de autorrealización del colaborador; indicando que para cubrir sus necesidades íntros del personal la entidad busca en todo momento proporcionarles un buen trato reconociendo sus logros profesionales; mientras que dichos elementos extrínsecos se ubican en el entorno que envuelve a los trabajadores y que en muchos casos están fuera de control de la entidad y en el que se trata de poner mayor énfasis y recomienda a la entidad estudiada no bajar la guardia otorgándoles a sus servidores un nivel de importancia máxima, reconociendo cada

logro en su trabajo y brindándoles incentivos a la medida de cada trabajador.

Del mismo modo, se cuenta con antecedentes internacionales tenemos a: Zaballa et al. (2021), en su indagación establecieron como finalidad esquematizar una técnica que contribuya a una evaluación de la movilidad de personal con una visión hacia la administración del conocimiento. Para ello indagó sobre elementos, las causas y efectos de la movilidad de personal y sus efectos, con el fin de lograr una propuesta sencilla y flexible que facilite a futuros investigadores efectuar estudios de mayor rigurosidad, cuyos resultados más relevantes fueron determinar que para investigar la medición y control de la fluctuación potencial, es indispensable estructurar y emplear una encuesta para efectuar mediciones de variables tales como: que permita medir variables como: motivación y fluctuación potencial; además, es de suma importancia que las diversas entidades incorporen estudios de la rotación del personal antes de mover a su personal a fin de obtener pronósticos de fluctuación en el trabajo, que les permita anticiparse a los resultados con estrategias acertadas que contraresten sus efectos negativos utilizando métodos cuantitativos como: análisis de series de tiempo y machine learning. Terminan concluyendo lo siguiente: La movilización del personal es un peligro muy nócivo que las organizaciones deben enfrentar acertadamente utilizando diversas técnicas de la fluctuación laboral a razón de lograr disminuir costos, acrecentar su productividad y evitar la pérdida del capital humano capacitado con implementaciones de estrategias a la medida acorde a las características de cada organización.

Asimismo, Orbe (2019) en su estudio trazó como fin principal: Comprobar los elementos motivacionales que inciden en el desplazamiento de personal de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria; la metodología usada para su investigación es de tipo cuantitativa, su población estuvo constituida por 660 funcionarios de

la SEPS, con una muestra representativa resultante fue de 126 funcionarios. Asimismo, los principales resultados que se obtuvieron son: el 69% de los encuestados opina que el único elemento que repercute en la movilidad de personal son las circunstancias laborales, debido a que manifiestan que siempre se cambiarían de trabajo si se les presenta una oportunidad. Los factores que provocan mayor motivación en una organización son la responsabilidad, seguridad que se le da en el puesto de trabajo y el reconocimiento con un 55% , porque genera nuevos desafíos en los colaboradores. Sus más relevantes conclusiones de la investigación fueron: Que el 86% de los encuestados afirman que el estatus en su trabajo repercute en su motivación y termina recomendando que es imprescindible implantar políticas de desplazamiento de personal dentro de la entidad, a través del Área de Personal; mismas que deben ser acordes a los perfiles de puestos como mecánica de motivación con planes humanos de desarrollo para sacar a flote las habilidades del personal, fomentando posibilidades de crecimiento dentro de la entidad a sus colaboradores a puestos más complejos y retantes que mejoren su motivación laboral y estatus social.

De otro lado, Estrada (2022) en su indagación tuvo como objetivo principal: Examinar el desarrollo del desplazamiento de trabajadores en el Distrito 09D14 y la repercusión en la gestión administrativa, años 2017-2020, cuya metodología usada fue un estudio con enfoque cuantitativo, No experimental de tipo correlacional. Se usó un muestreo no probabilístico, cuya muestra estuvo constituida por 14 individuos del Distrito 09D14 como sujetos de investigación integrados. Los resultados más importantes que arrojó el estudio fueron: el 71% de los encuestados indicaron el desplazamiento de personal muy y frecuentemente perturba las funciones de los colaboradores, ese mismo porcentaje opinó que muy frecuentemente una acertada gestión evitara dicho movimiento en la entidad; asimismo el 36% coinciden que frecuentemente las rotaciones perturban el vínculo amical entre trabajadores y un 43% manifiesta que dicho suceso frecuentemente

afecta la ejecución de sus funciones y genera discrepancias entre grupos de trabajo. Se concluye que: la movilidad frecuente de personal en sus puestos repercute negativamente en el desenvolvimiento de las organizaciones en torno a su gestión administrativa y afecta notablemente el rendimiento de los colaboradores, generando sobrecargas laborales que es ocupada por trabajadores que se quedan en la entidad, ocasionando notable desmotivación y descontento que perturba el ambiente laboral de los colaboradores; cuyas recomendaciones fueron: Las entidades del estado deben regular los métodos de entrada y salida de los servidores acorde a la evolución y perfeccionamiento de un Regimén de Planeamiento del Talento Humano, con el objetivo de contrarrestar índices de rotaciones negativas, fortalecer habilidades y competencias laborales y mejorar el clima organizacional con capacitación permanente al personal.

Continuando con el desarrollo de nuestro tema de estudio, se pasa a sustentar cada una de nuestras variables de estudio; en referencia a los conceptos, teorías y enfoques que sustentan la variable independiente rotación de personal CAS, tenemos a: SERVIR (2022), quién conceptualiza dicha variable, de acuerdo al Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; mismo que aprobó el Sistema CAS vigente del del Decreto Legislativo N 1057, en la cual, se estableció que no se debe variar su remuneración, ni afectar el plazo del contrato cuando los colaboradores ejerzan reemplazo de algún trabajador en la entidad empleadora o cuando sean desplazados de sus puestos de origen. Por lo tanto se tiene 03 acciones de rotación de personal CAS: **a) la designación temporal**, se da cuando permite al colaborador CAS desempeñar funciones de representación dentro de la entidad empleadora a favor de la institución. **b) la rotación temporal**, se da dentro de la entidad empleadora; en la cual el servidor es rotado a otro puesto de trabajo, distinto al puesto de origen por un lapsus de tiempo máximo de noventa (90) días calendarios, mientras perdure el contrato, y **c) la comisión de servicios**, el desplazamiento se da fuera de la

entidad empleadora ya sea fuera de la provincia o país, misma que surge por necesidad de servicios la que por necesidades del servicio, cuyo lapsus de tiempo máximo es de treinta (30) días calendarios, por cada salida.

Por otro lado, Álvarez et al. (2020). Conceptualiza la rotación de trabajadores como un problema de múltiples factores que desde siempre ha sido estudiada en diversos enfoques; el cual, bajo un enfoque amplio se da cuando la entidad incurre en un desplazamiento controlado; en la cual decide rescindir el contrato de un determinado servidor y bajo un enfoque reducido se da cuando existe una rotación incontrolada; debido a que un determinado colaborador decide renunciar y terminar el vínculo contractual con su entidad empleadora, generando consecuencias negativas en las entidades debido a que se pierde talento humano capacitado y deja vacíos que difícilmente son ocupados por personal idóneo.

Los autores Patista & Reyes (2019), definen la movilidad de personal como el cambio interno o externo del personal en su puesto de trabajo dentro de una entidad, puede ser positiva cuando genera ascensos, pero si sucede todo lo contrario y no se tiene control sobre el desplazamiento del talento humano, se genera índices elevados de desmotivación y renuncias, repercutiendo en su rentabilidad por entorpecimiento de procedimientos en las organizaciones, aún más tratándose de organizaciones de servicios donde si no se ofrece una buena atención al público se corre el riesgo de ganar la desaprobación de la población usuaria.

En el mismo sentido, tenemos a Chiavenato (2020), quién nos dice que el desplazamiento de personal (o turnover) se define como el movimiento de personal entre una entidad y su entorno de trabajo, medido por el índice de ingresos y salidas de personal en la organización, comparándolo con el personal que permanece en ella a

fin de obtener medidas correctivas para solucionar el problema latente. En donde, la rotación es una herramienta bifactorial en la cual si se pierde talento bien capacitado con habilidades y destrezas únicas incurrió en una rotación negativa; más si por el contrario capto mejor talento humano con alto potencial incurrió en una rotación positiva. Pero es importante tener en cuenta que las rotaciones de personal masivas en muchas ocasiones se salen de control cuando se dan por iniciativa de los empleadores; además este autor también nos habla de un enfoque teórico concerniente al cálculo del índice de rotación de personal empleado para 05 escenarios específicos; mismo que, busca efectuar el cálculo matemático para conocer el flujo de rotación de personal masivo referente a entradas y salidas en relación a personal existente en una entidad. (Anexo 19).

El autor, Chiavenato (2020) también nos habla del diagnóstico de las causas y costos del desplazamiento de personal, en la cual se indica que existen diversos factores que atraen al colaborador para que permanezcar dentro de una entidad como son: oportunidades de crecimiento profesional, incentivos profesionales, salarios y remuneraciones justas, evaluaciones de desempeño a la medida de acorde a perfiles de puestos y clima organizacional sano; mientras que lo que motiva a un trabajador a dejar la entidad son: mejores oportunidades de empleo con mejores reconocimientos y condiciones laborales. En lo referente a costos que ocasionan las rotaciones de personal tenemos: primarios, secundarios y terciarios; los costos primarios poseen una característica cuantitativa porque esta referida a los costos de reclutamiento y selección debido a que se tiene que sustituir al colaborador desplazado por otro; mientras que los costos secundario tienen una característica cualitativa porque esta referida a actitudes únicas del empleador rotado que es difícil conseguir en otro y disminución en la productividad en el trabajo; y por último, los costos terciarios constituyen costos de inversión que acarrea a largo plazo como son pérdidas de calidad en las organizaciones. Por lo tanto, la

rotación de personal al ser alta constituye un problema gigante en el largo plazo.

Otra teoría que sustentan la variable dependiente Rotación de Personal, tenemos a: Zavalla et al. (2021), quienes citando a (Flores et al., 2008); manifiestan que la variable rotación o fluctuación de personal consta de 02 tipos que son: La rotación real y la rotación potencial; en donde la movilidad real, es la salida irrevocable de un colaborador; mientras que, que la movilidad potencial es la más difícil de detectar, puesto que tiene correspondencia con la secreta aspiración del servidor que tiene por renunciar a la entidad en donde labora, siendo dicho deseo latente y puede llegar a concretarse en cualquier momento depende de las circunstancias y motivaciones de cada colaborador. En lo que concierne a la fluctuación potencial nos dicen que, está es más nociva que la fluctuación real, en el aspecto monetario se encuentran vinculados a la productividad en el trabajo y en lo social se encuentran ligados al ambiente laboral de la entidad. Es imprescindible estudiar la movilidad potencial de manera preventiva, frente a la movilidad real, en la que se determine los motivos por lo cual algunos colaboradores desean irse de la organización, con el objetivo de implementar soluciones acertadas para evitar que estos abandonen el trabajo y retener así al talento humano más capacitado y competente.

Prosiguiendo con la investigación se mencionan **las dimensiones de nuestra variable independiente: rotación de personal CAS** que son 04: dimensión gerencial, dimensión trabajador, dimensión motivación y reconocimiento y la dimensión de percepción. En lo que respecta. a su primera dimensión, nos dice que el personal directivo deben realizar una adecuada administración del talento humano dentro de la organización, a fin de propiciar una rotación de personal planificada y acertada; en su segunda dimensión, indica que la rotación de personal se debe realizar considerando el tiempo que el colaborador viene trabajando en el puesto de trabajo y sus expectativas

a fin de brindarles condiciones laborales de acuerdo a sus aspiraciones de subsistencia en el hogar y de un trabajo digno; en su tercera dimensión enfatiza en que los alicientes monetarios o morales influyen en la decisión de un servidor de persistir o no en el trabajo; debido a que si es positiva permite al colaborador incrementar su compromiso para la consecución de propósitos y fines institucionales, pero si es negativa genera desmotivación e insatisfacción laboral; y por último, su cuarta dimensión hace referencia a la movilidad de personal como una oportunidad para crear nuevas habilidades y competencias y lograr el crecimiento profesional de sus colaboradores. **Para su dimensión gerencial se han considerado 07 indicadores como son:** fines políticos, afectación de la gestión administrativa, solicitud de rotación, programa de rotación, fines de capacitación, falta de personal y resolución de conflictos; **en la dimensión trabajador presenta 08 indicadores** como son: habilidades y competencias, nivel de adaptabilidad, compromiso y permanencia, condición laboral, tiempo de servicio, problemas de salud, adecuación de horarios y entorno familiar; **con lo que respecta a su tercera dimensión motivación y reconocimiento tiene 03 indicadores** como son: reconocimiento profesional, castigo o demérito profesional e incentivo profesional; y en su última dimensión **tenemos 07 indicadores como son:** crecimiento profesional, generación de nuevas habilidades y competencias, afectación de la calidad de atención, generación de sentimientos positivos, satisfacción laboral , plan de inducción y afectación de relación con el jefe inmediato (Campos, Gutiérrez & Matzumura 2020).

A continuación, vamos a desarrollar a las conceptos teorías y enfoques que sustentan la variable dependiente motivación laboral, según revisión de la literatura existente se ha apreciado que existen innumerables conceptos y enfoques teóricos; motivo por el cual se ha extraído las mas relevantes; mencionamos a : Valderrama (2018); quién citando a (Berardi 2015) nos da a conocer que la definición de motivación laboral tuvo su origen en los años 1700, en el continente

europeo, en plena evolución de pasar de rústicos talleres de obreros hacia grandes fábricas equipadas por maquinaria que era manipulada por el capital humano, en donde los intereses de los trabajadores era distinto a los intereses que buscaban los dueños de dichas fábricas lo que causaba en los obreros recelo, disminución de niveles de productividad y desmotivación notable. Es en el siglo XVIII en donde desaparecen por completo dichos talleres, debido a la era de la Industrialización, donde las compañías trataban a su masa laboral como máquinas debido a que solo buscaban enriquecerse; es allí donde surgio conflictos laborales debido a entornos de trabajo hostiles que provocaban enminente desmotivación en sus empleados. A raíz de estos problemas es que en el año 1920 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), inicia su funcionamiento con el objetivo de velar por el bienestar laboral de los colaboradores de los Estados miembros y evitar vulneraciones a sus derechos en el trabajo. Es así que, en el siglo XX varios autores se interesaron en el tema y empezaron a estudiar la motivación desde perspectivas diferentes; mismos que han servido de base para desarrollar diferentes estudios en las cuales también lo han relacionado con otros temas o variables como son: el rendimiento en el trabajo, la satisfacción laboral y otros temas. Los innumerables estudios efectuados permitieron a las diversas organizaciones darse cuenta de la importancia de mantener en todo tiempo un trabajador motivado es redituable debido a que se alcanza con ello mayores niveles de eficiencia y productividad.

En relación a lo mencionado en líneas anteriores, tenemos variedad de teorías de la motivación; mismas que enriquecen el conocimiento científico; según Louffat et al. (2018), señalan que la motivación representa una construcción hipotética, que intenta explicar cómo el individuo orienta la conducta para la satisfacción de una necesidad interna percibida o para el logro de un propósito. Usualmente se confunden los términos motivación e incentivo. La motivación es un proceso en el interior de un individuo, que incrementa la probabilidad de

la aparición de una conducta determinada; mientras que el incentivo es un factor externo que provoca la realización de una conducta o incrementa su probabilidad.

En el mismo sentido, Peña & Villón (2018), nos dicen que: La motivación laboral es el resultado de la interacción del ser humano en su entorno de trabajo y los esfuerzos que realizan sus empleadores a fin de crear estímulos en su cuerpo de trabajo, que los impulsen a actuar con voluntad propia para alcanzar los diversos propósitos trazados en la entidad a la que pertenecen.

Igualmente, Parrales, Castro & Herrera (2023), nos dan a conocer que: Se llama motivación al impulso que necesitan los empleados para acrecentar su rendimiento; dando bastante importancia a este concepto más aún después de las secuelas que dejó la pandemia de Coronavirus. Por ello, existen 09 razones por las que resulta imprescindible mantener motivados a los colaboradores en las diversas organizaciones como son: aumentan los niveles de eficacia cuando se tiene a un servidor debidamente motivado, se alcanza mejores resultados cuando el colaborador se siente parte de la entidad, se captan nuevas ideas que sirven para el correcto dictamen de disposiciones oportunas y a la medida, se alcanzan mayores índices de productividad, se satisfacen las necesidades de los trabajadores referentes a crecimiento y autorealización acorde a sus intereses, se alcanza ventajas competitivas, mejora su imagen corporativa cuando se valora a la masa laboral, se retiene al profesional competente y la entidad se convierte fuente de atractivo para otros profesionales que quieran ingresar a laborar. Por lo tanto cada organización debe implementar estrategias a fin de mantener motivados a la fuerza laboral existente y captar nuevos prospectores que sumen a las entidades.

El autor Chiavenato (2020), como compilador de las diferentes teorías existentes a través de la historia y que aún siguen vigentes debido a que no se han desarrollado nuevas teorías que las sustituyan, nos da a conocer las más relevantes como son: **La Jerarquía de las necesidades (Maslow)**: Constituye la teoría más popular, debido a que basa en las necesidades humanas en torno a la motivación interna que tiene el individuo para desenvolverse en su entorno y que guían su actuar cotidiano; encontrándose estructurado en base a una pirámide, según nivel de relevancia en el asiento se localizan las carencias básicas y en la punta se encuentran las carencias secundarias y se clasifican en 05 grupos de necesidades ordenadas de la siguiente manera: fisiológicas, de seguridad, sociales, de aprecio y de autorrealización. En torno al primer grupo se refiere a aquellas necesidades congénitas o primordiales con las que nace el individuo y que es imprescindible satisfacerlas para garantizar su sobrevivencia, por ejemplo: alimentación, descanso físico y deseos sexuales. Con respecto al segundo grupo se refieren a aquellas necesidades en segundo orden de importancia, pues son consecuencia de las necesidades anteriores relacionadas al deseo de: protección de la integridad física y búsqueda constante de protección y seguridad en el trabajo. En el tercer grupo se encuentran las necesidades que están relacionadas a la búsqueda constante del ser humano de asociarse y relacionarse con su pareja, compañeros de trabajo y amigos de manera sana sin actos de contrariedad. En lo que concierne al cuarto orden tenemos a las necesidades en las cuales el individuo está en una búsqueda constante de aumentar su autoestima, aceptación de los demás y lograr un estatus social acorde a sus aspiraciones y capacidad, eliminando en todo momento sentimientos de inferioridad. Por último, se tienen las necesidades máximas que el ser humano busca alcanzar a lo largo de su vida como son el logro de una realización personal en torno a anhelos profesionales y personales que la persona posee relacionadas de acuerdo a la prioridad de cada ser humano pueden ser: lograr el máximo cargo dentro de una entidad,

poseer el máximo grado de estudios que lo haga competente en esta sociedad, entre otras.

Otra teoría relevante de motivación es la de dos factores (Herzberg). De manera opuesta a Maslow este autor orienta la motivación bajo un enfoque extrovertido o externo; constituida en 02 factores: higiénicos y motivacionales. Referente al primer factor se dice que están relacionadas a mantener entusiasmado al individuo a fin de lograr su satisfacción plena tales como: mejores sueldos y remuneraciones, mejores incentivos, condiciones laborales adecuadas y seguridad en el puesto de trabajo y entidad contratante. Y lo referido al segundo factor constituye un aspecto motivacional predominante puesto que es de vital importancia considerar el contenido de un determinado puesto de trabajo, lo que mantiene retado, motivado y satisfecho a un trabajador dentro de una organización con funciones desafiantes, con libertad para realizar el trabajo y con recompensas a la medida, es lo que aumenta la productividad de sus empleados en beneficio propio y de sus entidades (Modero, 2019).

Prosiguiendo con las teorías vigentes presentamos el Modelo contingencial de motivación de Vroom. Este autor difiere con los autores anteriores debido a que ambas se basan en supuestos implícitos referentes a la existencia de diversas maneras de motivar al individuo como la satisfacción plena de sus necesidades y de consecución de diversos aspectos motivacionales; mientras que este autor sostiene que los individuos actúan de diferente manera de acuerdo a cada situación; restringiendo la motivación a solo tres componentes que establecen motivación real en el individuo para actuar como son: cada persona trabaja a fin de alcanzar sus propios objetivos y aspiraciones personales; en segundo lugar, el ser humano siempre está buscando la relación existente entre sus logros profesionales y logros individuales; y por último, la persona que confía

en si mismo es capaz de aumentar su productividad y rendimiento laboral y personal (Ruiz, 2019).

Por último se presenta la Teoría de la expectativa (Lawler).

Este autor sostiene que el principal aliciente que mantiene motivado a un colaborador es el dinero, pues se sabe que todo individuo trabaja porque quiere conseguir dinero que le permita cubrir sus diversas necesidades, pero en contraposición a ello, cuando no se aplica de manera adecuada la motivación el dinero pierde su valor, pues es muy importante que los empleadores velen por pagar a sus colaboradores sueldos y remuneraciones justas de acuerdo al mercado y a políticas gubernamentales a fin de generar el aumento progresivo de su motivación y desempeño laboral dentro de la entidades (Vega, 2020).

A continuación, se plasman las dimensiones de la variable dependiente: motivación laboral; en la cual, se toma a Estrada (2018); quien nos dice que la motivación laboral posee **02 dimensiones que son: intrínseca y extrínseca**; en donde la primera dimensión se refiere a la motivación interna y natural que tiene el ser humano, misma que trabaja la mente humana y que orienta su conducta para conseguir diversos fines que proporcionan bienestar psicológico como son: lograr la autonomía y eficiencia en el trabajo, trabajar por vocación de servicio y por lograr el reconocimiento y crecimiento profesional; además existen múltiples beneficios de la aplicación de la motivación intrínseca que son: se logra la creatividad debido a que el colaborador disfruta su trabajo puesto que es desafiante y de acorde a sus intereses personales. Para esta dimensión se han considerado 03 indicadores entre ellas tenemos a: **Autonomía y libertad**, se refiere al grado de autonomía y libertad que se le da al trabajador y que le permite tomar decisiones acertadas a fin de lograr propósitos determinados en la entidad en la que labora; **Competencia y capacidad**. comprenden características esenciales en el puesto de trabajo que le permite al colaborador actuar con efectividad, capacidades y competencias en la realización de sus

funciones; Por último, tenemos a la **afinidad emocional**, que permite al empleado sentir afecto emocional y lazos amicales fuertes con compañeros de trabajo, mismos que ocasionan que el colaborador permanezca en la entidad. Por último, tenemos a la **dimensión extrínseca** se refiere a la motivación que proviene del ambiente externo como son: Incentivos, premios, recompensas, reconocimientos, mejores sueldos y salarios y otros alicientes. Es imprescindible saber que este tipo de motivación no siempre genera bienestar psicológico, pero si proporciona placer y alegría el recibirlos. Por último, para esta dimensión se tiene 04 indicadores: **a) regulación externa**, se refiere a la motivación externa en la que el empleado no posee ninguna autonomía, puesto que no es motivada por uno mismo, sino que tiene que realizar como función propia del puesto y se da con fines de presentar informes en fechas pactadas y someterse a evaluaciones de desempeño. En torno a la **regulación introyectada**, es el tipo de motivación que le da al colaborador un poco de autonomía, porque orienta la conducta de los colaboradores a realizar actividades propias de las órdenes de otras personas y no las suyas propias; en las cuales prima el asumir nada más y no constituye aceptación personal. **regulación identificada**, en este contexto el trabajador posee autonomía porque acepta de manera voluntaria realizar determinadas acciones, debido a que lo considera importantes a criterio personal, ejemplo: el de esforzarse un poco más, trabajar horas extras a fin de lograr metas institucionales, dichos esfuerzos se interiorizan y se convierten en patrones de conducta determinados. Como último indicador tenemos a la **regulación integrada**, referida a la motivación con mayor grado de autonomía, debido a que los trabajadores transforman sus propios valores y conductas y lo subordinan a los intereses benéficos de sus entidades tales como trabajar por alcanzar su filosofía organizacional a favor del público usuario que se atiende.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

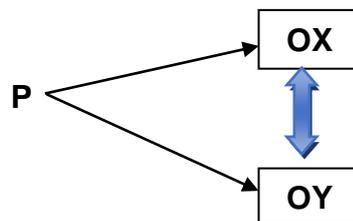
El presente estudio de investigación es de **tipo Básica**, puesto que su objetivo general fue determinar en qué medida se relaciona la rotación de personal CAS y la motivación laboral en la Municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023. En ese escenario Esteban (2018), manifiesta que la importancia de la investigación básica pura o fundamental radica en que se interesa en un objetivo económico, monetario, administrativo o comercial, cuya motivación se centra en la investigación para descubrir nuevos conocimientos hasta llegar a la riqueza de conseguir más sabiduría; el cual es imprescindible para el progreso de la ciencia, sirve de base para la investigación aplicada o tecnológica y se divide en exploratoria, descriptiva, explicativa y predictiva. Además, el estudio tomando la concepción teórica pasa a ser una **Investigación Básica Descriptiva**, porque permitió recopilar datos de los sujetos de estudio, describir y obtener información de las teorías y dimensiones de las variables estudiadas; medir y obtener resultados valiosos para aplicar medidas correctivas a nivel de la entidad estudiada.

3.1.2 Diseño de Investigación

El Diseño de Investigación empleado para lograr contrastar la hipótesis es el **Diseño No Experimental Correlacional Causal**; porque no se manipularon ni controlaron las variables y se analizaron en su contexto natural. Para dar sustento al diseño aplicado, según Arias et al. (2022), nos dicen que en el diseño No experimental asociativo o también denominado No experimental correlacional no presentan alicientes o circunstancias experimentales en las que se vean inmersas las variables de indagación; por tanto, los individuos de la

investigación son examinados en su ambiente nativo sin perturbar ninguna circunstancia; cuyo objetivo esencial del estudio es determinar el comportamiento de una variable, en consonancia con la otra variable. En dicho diseño se trazan hipótesis correlacionales y se tratan como variables independientes o dependientes, puesto que se busca determinar criterios de causalidad.

A continuación se muestra el esquema de estudio:



dónde:

P = Población de estudio

O = Investigación mediante la Observación.

X = Rotación de Personal CAS.

Y = Motivación Laboral

↕ = Grado de Influencia entre la causa y el efecto.

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Rotación de personal CAS

Definición Conceptual

Zavalla et al. (2021), conceptualizan a la variable rotación o fluctuación de personal como uno de los peligros mas inminentes a los que permanentemente se ven exhibidas las organizaciones; el

cual constituye un enorme problema que involucra seriamente la productividad atentando seriamente contra la eficiente gestión del discernimiento.

Definición Operacional

Campos, Gutiérrez & Matzumura (2020), manifiestan que la variable rotación de personal consta de 04 dimensiones que son: dimensión gerencial, dimensión trabajador, dimensión motivación y reconocimiento y la dimensión de percepción.; cada dimensión consta de elementos preestablecidos: **la dimensión gerencial** cuenta con 06 elementos como son: el directivo de la entidad o jefe de área solicita el desplazamiento de un trabajador, la movilidad se materializa con el objeto de cumplir con determinado programa de desplazamiento de trabajadores, el desplazamiento se efectúa como objeto de capacitación, también se da cuando falta colaboradores en un área específica de trabajo, se desplaza al profesional con el objeto de resolver conflictos; de los cuales a criterio del investigador se modifico de forma un elemento quedando constituido de la siguiente manera: la movilidad del servidor afecta el manejo de la gestión administrativa y se aumento 01 elemento más a esta dimensión; mismo que va de acuerdo al contexto de la entidad de estudio que es: la rotación del servidor se realiza por fines políticos; **la dimensión trabajador** cuenta con 08 elementos; en las cuales, el desplazamiento del trabajador se efectúa: considerando sus habilidades que posee para desenvolverse en un área de trabajo, considerando el estado laboral del empleado, teniendo en cuenta el grado de adaptación del servidor, de acuerdo al estado de salud del trabajador, dependiendo el periodo de tiempo que viene prestando sus servicios en la entidad, teniendo en cuenta el compromiso y persistencia en el puesto de trabajo, para adecuar horarios de trabajo puesto que el personal se encuentra estudiando o laborando en otro lugar y teniendo en cuenta su círculo familiar; **la dimensión motivación y reconocimiento** cuenta con 03 elementos en

los cuales sin perder la originalidad se adecuaron a los fines del estudio; por ende, la movilidad del trabajador se realiza: con el objeto de otorgar un reconocimiento profesional, dar algún incentivo profesional o por el contrario como parte de un correctivo o demérito profesional y; **la dimensión percepción** cuenta con 07 elementos o indicadores; en las cuales, el desplazamiento del trabajador: conlleva al desarrollo profesional, perturba la calidad de atención a los usuarios, genera nuevas competencias en el servidor, le proporciona satisfacción y comodidad en el trabajo, se ciñe a un Procedimiento de Inducción para el desenvolvimiento adecuado en el nuevo puesto de trabajo, es fuente de emociones positivas y perturba la relación con el jefe.

Indicadores

La medición del estudio se realizó en base a 25 indicadores; mismos que se extrajeron del estudio de Campos, Gutiérrez & Matsumura (2020), se modificaron y se adecuaron a la presente investigación quedando establecidos de la manera: Fines políticos, afectación de la gestión administrativa, solicitud de rotación, programa de rotación, fines de capacitación, falta de personal, resolución de conflictos, habilidades y competencias, nivel de adaptabilidad, compromiso y permanencia, condición laboral, tiempo de servicio, problemas de salud, adecuación de horarios, entorno familiar, reconocimiento profesional, castigo o demérito profesional, incentivo profesional, crecimiento profesional, generación de nuevas habilidades y competencias, afectación de la calidad de atención, generación de sentimientos positivos, satisfacción laboral, plan de inducción y afectación de relación con el jefe.

Escala de medición

Ordinal

Variable Dependiente: Motivación Laboral

Definición Conceptual

Aristondo (2019), conceptualiza la motivación laboral como: el motor que impulsa a las personas a realizar las diversas tareas y actividades coherentes con las funciones de un puesto específico de trabajo, a fin de lograr alcanzar las diversas metas y objetivos de las diversas organizaciones.

Definición Operacional

Estrada (2018), citando a Reeve (2010) nos menciona que la variable motivación laboral consta de 02 dimensiones que son: intrínseca y extrínseca; en donde la motivación intrínseca constituye una estimulación oriunda que nace de forma automática de las necesidades psíquicas del individuo y la motivación extrínseca proviene de sucesos ambientales, sociales o culturales, que poseen un impacto relevante en la generación de determinadas conductas; cada dimensión consta de indicadores preestablecidos: **la dimensión intrínseca cuenta con 03 indicadores** como son: autonomía y libertad, competencia y capacidad, y afinidad emocional y **la dimensión extrínseca cuenta con 04 indicadores**; mismos que están relacionados con la regulación: externa, introyectada, identificada e integrada.

Indicadores

La medición del estudio se realizó en base a 07 indicadores; mismos que se extrajeron del libro de Reeve (2010), citado por Estrada (2018) y se adecuarón a la presente investigación quedando establecidos de la manera siguiente: autonomía y libertad, competencia

y capacidad, afinidad emocional, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, y regulación integrada.

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se sabe que, la población es el universo; mismo que, se encuentra conformado por un grupo de individuos que poseen las mismas o diferentes características, en ocasiones cuando se conoce el número de sujetos que conforman dicha población se denomina universo definido; más por el contrario cuando no se conoce es universo indefinido (Arispe, 2020). Por consiguiente, la presente investigación estuvo conformada por toda la población de estudio que son 38 trabajadores inmersos en el Régimen laboral CAS; con el objetivo de dar representatividad al presente trabajo de indagación.

Criterios de Selección

a) Criterios de inclusión

En la presente investigación se incluye todo el personal que labora en el Regimén laboral CAS.

b) Criterios de exclusión

En la presente investigación quedan excluidos todo el personal de otros regímenes laborales distintos al CAS.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En referencia a las técnicas usadas para obtener los datos relevantes para el estudio, se informa que se levantó información objetiva referente a la rotación de personal CAS y motivación laboral en la municipalidad distrital objeto de estudio con preguntas cerradas, que permitieron obtener datos numéricos que al procesarlos facilitarón: el conocimiento profundo de las variables de indagación, obtener resultados precisos, probar las hipótesis, alcanzar los objetivos del estudio, formular conclusiones y recomendaciones que pretenden resolver la problemática detectada y permiten enriquecer el conocimiento científico y por ende el desarrollo de la ciencia (Cisneros et al, 2022).

3.4.1 Técnica:

La principal técnica usada en el presente estudio es la encuesta.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos:

Los principales instrumentos de recojo de datos fueron 02 cuestionarios uno por cada variable de indagación; el cual consta de un total de 50 preguntas cerradas, con 05 opciones de respuesta bajo la escala de Likert; de los cuáles 25 preguntas corresponden a la variable independiente rotación de personal y 25 preguntas corresponden a la variable dependiente motivación laboral. (Anexo 11).

3.4.3 VÁLIDEZ y Confiabilidad:

Según Hernández. & Mendoza (2018), nos dicen que: la validez constituye un nivel; en la cual, el instrumento elegido para el estudio, es capaz de medir de manera precisa la variable que busca calcular. Por lo tanto, en la presente indagación, para determinar la validez del contenido de ambas variables se realizó la evaluación a través de Juicio

de Expertos, según formato propuesto por guía vigente de la Universidad; para ello se usó a tres profesionales con gran trayectoria profesional y con experiencia en el tema de estudio como son: 02 profesionales con el grado de Doctor: Heyner Yuliano Marquez Yauri y Jorge Brenis Exebio; además 01 profesional con el grado de Magister, quién ya aprobó su tesis doctoral pero que aún no posee dicho grado: Náser Adalberto Espinoza Sánchez; quienes hicieron la revisión respectiva de los 02 instrumentos como son los cuestionarios uno de cada variable, se procedió a levantar observaciones a fin de aplicar encuestas válidas. (Anexo 3 y 4).

La confiabilidad es el nivel de intensidad del instrumento aplicado en la indagación; que representa propiedad y dominio en el contenido de lo que se evalúa en la variable (Mata, 2020). En lo que concierne a la Confiabilidad de ambos instrumentos, se usó el Análisis de Consistencia Interna, a través del Índice de Alfa de Cronbach, mismo que se aplicaron con 20 cuestionarios a una parte de la población de estudio que representa el 52.63% uno por cada variable, a través de una prueba piloto; los cuales fueron aplicados en la municipalidad distrital de Curocay, entidad con las mismas características que el municipio de estudio; obteniéndose para la variable independiente: rotación de personal CAS el coeficiente de alfa de Cronbach el valor de: 0.795 y de: 0.804 para la variable dependiente: motivación laboral; dichos valores indican que la consistencia interna es aceptable para ambas escalas de las variables. Los resultados relevantes obtenidos para su primera variable fueron que se presentaron inconsistencias internas referentes a 02 ítems que corresponden a las preguntas 2 y 20, indicando un valor inferior para ítem 02 de: 0.046 y un valor negativo de: -0.05 para el ítem 20; y para la segunda variable se obtuvieron incongruencias internas en 07 ítems que corresponden a las preguntas 6,12,13,14,15 y 16), cuyos valores obtenidos son de: 0.161, 0.067, -0.018, 0.03, 0.034, 0.171 y -0.011 respectivamente de los cuales, para las dos variables de indagación se optó por reformular los 09 ítems inconsistentes ya sea por estar mal

planteados o porque los evaluados no supieron interpretarlos o simplemente marcaron al azar, con el objetivo de tener cuestionarios finales confiables para la aplicación oportuna en el municipio de Sanagorán.(Anexos: 7, 8, 9, 10 y 21).

3.5 Procedimientos

Para la obtención de datos e información, en primera instancia se ingreso una solicitud por mesa de partes con el objetivo de permitir el acceso a población objetivo y conseguir autorización para el uso del nombre de la entidad en la presente tesis; mismo que fue dirigida al alcalde de la entidad y se habló personalmente el Gerente Municipal a fin de obtener la respuesta inmediata quién dio visto bueno a la solicitud y canalizó dicho documento al área competente a fin de apoyar el estudio; luego se aplico dos cuestionarios elaborados através de aplicación de encuestas físicas y Online através de Formularios de Google según la necesidad y comodidad del participante, luego se procederá al procesamiento y tabulación de resultados. Además como evidencia de participación de la población total evaluada se uso un formulario adicional de Google Drive, en la cual luego de la aplicación de los cuestionarios se les pidió que consignen una dirección de correo electrónico y también prueba de la aplicación real del estudio se tomaron diversas fotografías con participantes voluntarios (Anexos: 12, 13, 14, 15 y 22).

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis y tabulación de datos se usó el software estadístico de SPSS, en su versión 27, con la finalidad de poder probar y rechazar hipótesis que permitieron responder cada una de las preguntas de investigación planteadas y alcanzar los objetivos de investigación plasmados desde el inicio de la indagación, mismos que permitieron interpretar y discutir la información obtenida en el presente estudio

(Rivadeneira, De la Hoz & Barrera 2020). Se aplicó el coeficiente de Correlación de Spearman; el cual, constituye una herramienta de análisis de datos no paramétrico, a razón que sus datos no siguen un patrón de distribución normal y es usado para escalas de medición ordinales de variables (García et al. 2019); mismo que se usó para comprobar la existencia de relación entre variables de estudio como son: rotación de personal CAS como variable independiente y motivación laboral como variable dependiente; mismo que arrojó el valor de: 0.399 y se usó el valor Pseudo cuadrado, que permitió observar el nivel de influencia entre variables que indica que la variable rotación de personal CAS es causa de la motivación laboral dentro de la entidad así lo evidencia su valor obtenido de: 0.388. Asimismo, en el estudio, también se logró determinar la relación y además la causalidad según grados y niveles respecto a cada dimensión de su variable independiente sobre su variable dependiente, se usó el coeficiente de Determinación (R cuadrado) como se explicará a detalle en las discusiones respectivas como apartado individual por ser la parte esencial de esta indagación. (Anexo 18).

3.7 Aspectos éticos

Como investigadora y autora intelectual de la presente tesis, se da fe que se ha respetado y cumplido con lo estipulado en el Código de ética vigente de esta casa de estudios; en la cual se da fe que la totalidad de la información extraída y plasmada en el estudio, está debidamente citada y referenciada según Normas APA en su séptima edición; incluso se ha procedido a parafrasear toda la indagación con el objetivo de no incurrir en ningún tipo de plagio; lo cual evidencia que se ha respetado en todo momento las ideas originales y producciones intelectuales de todos los autores consignados en la presente producción académica, prueba de ello es el reporte turnitin del 10% obtenido al finalizar la tesis; pues lo que se busca como fin primordial es contribuir a mejorar la reputación de esta prestigiosa entidad educativa. (Universidad César Vallejo, 2020). (Anexo 19).

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de los resultados

En el presente capítulo se van a detallar los resultados cuantitativos de la indagación, de acuerdo a los objetivos de investigación planteados; mismos que fueron obtenidos de la aplicación de dos cuestionarios (uno por variable), a los servidores civiles del Régimen laboral CAS de la municipalidad distrital de Sanagorán en el presente año.

Tabla1. Nivel de rotación de personal CAS en la municipalidad distrital de Sanagorán, 2023.

Variable	Rotación de Personal CAS	
	Frecuencia (<i>f</i>)	Porcentaje (%)
Totalmente Bajo	2	5.3
Bajo	12	31.6
Moderado	20	52.6
Alto	3	7.9
Totalmente Alto	1	2.6
Total	38	100

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 18)

Interpretación:

En la Tabla 1, se consiguen los resultados de los niveles de rotación de personal CAS; en donde el 52.6% (20) del total de evaluados consideran en un nivel moderado la rotación, seguido del 36.9% (14) que la consideran en un nivel bajo y totalmente bajo (corresponde a una rotación inadecuado y totalmente inadecuado) y solo un 10.5% (4) la califican en un nivel de alto y totalmente alto (que corresponde a una rotación adecuada y totalmente adecuada). Lo cual indica que, el 63.1 (24) % de los encuestados manifestarán que la rotación de personal CAS se encuentra latente en la entidad municipal, siendo su estudio relevante.

Tabla2. Nivel de motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, 2023.

Variable	Motivación Laboral	
Niveles	Frecuencia (<i>f</i>)	Porcentaje (%)
Totalmente Bajo	0	0
Bajo	4	10.5
Término medio	10	26.3
Alto	21	55.3
Totalmente Alto	3	7.9
Total	38	100

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 18)

Interpretación:

En la Tabla 2, se consignan los resultados de los niveles de motivación laboral; en donde el 63.2% (24) del total de evaluados se encuentran en un nivel alto y totalmente alto de motivación laboral, seguido del 26.3% (10) que tienen un nivel medio y solo el 10.5% (4) poseen un nivel bajo. Lo cual indica que, el 89.5 (34) % de los encuestados manifestarán que la motivación laboral se encuentra latente en la entidad municipal, con tendencia clara de medio a totalmente alto, siendo su estudio relevante.

Tabla3. Niveles de las dimensiones de la variable rotación de personal CAS en la municipalidad distrital de Sanagorán, 2023.

Variable	Rotación de Personal CAS							
Dimensión	Gerencial		Trabajador		Motivación y Reconocimiento		Percepción	
Niveles	f	%	f	%	f	%	f	%
Totalmente Bajo	3	7.9	5	13.2	4	10.5	2	5.3
Bajo	8	21.1	10	26.3	11	29.0	11	28.9
Moderado	19	50.0	17	44.7	17	44.7	19	50.0
Alto	7	18.4	4	10.5	5	13.2	4	10.5
Totalmente Alto	1	2.6	2	5.3	1	2.6	2	5.3
Total	38	100	38	100	38	100	38	100

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 18)

Interpretación:

En la Tabla 3, se muestran los resultados referentes a las dimensiones de la variable Rotación de Personal CAS; en donde, el 50.0%(19) del total de servidores evaluados consideran que la rotación en su dimensión gerencial es de nivel moderado, mientras que el 29.0 % (11) tienen niveles bajos y totalmente bajos y solo un 21.0% (8) tienen niveles altos y totalmente altos; en el mismo sentido el 44.7 (17) considera que para las dimensiones trabajador, y motivación y reconocimiento de la rotación es de nivel moderado, con un 39.5 % (15) para los niveles bajo y totalmente bajo y solo un 15.8% (6) tienen niveles altos y totalmente altos; y un 50.0% (19) considera que en la dimensión percepción la rotación es de nivel moderado, mientras que el 34.2 % (13) tienen nivel bajos y totalmente bajos y solo el 15.8% (6) tienen niveles altos y totalmente altos. Lo cual indica que, las dimensiones de la rotación de personal CAS en la municipalidad distrital de Sanagorán son de nivel moderado con ligera tendencia hacia alto con un 65% (25); esto da a entender que existe una ligera relación directa entre cada una de sus dimensiones con la variable de estudio.

Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la variable motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, 2023.

Variable	Motivación Laboral			
Dimensión	Intrínseca		Extrínseca	
Niveles	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Totalmente Bajo	0	0	0	0
Bajo	5	13.2	3	7.9
Término medio	8	21.1	11	28.9
Alto	17	44.7	19	50.0
Totalmente Alto	8	21.1	5	13.2
Total	38	100	38	100

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 18)

Interpretación:

En la Tabla 4, se muestran los resultados referentes a las dimensiones de la variable motivación laboral; en donde, el 65.8%(25) del total de servidores evaluados consideran que la motivación en su dimensión intrínseca es de nivel alto y totalmente alto, mientras que el 21.1 % (8) tienen un nivel medio y solo un 13.2% (5) tiene un nivel bajo; en el mismo sentido el 63.2% (24) considera que en la dimensión extrínseca la motivación es de nivel alto y totalmente alto, mientras que el 28.9 % (11) tienen un nivel medio y solo el 7.9 % (3) la califican en un nivel bajo. Lo cual indica que, las dimensiones de la motivación laboral en el municipio de estudio son de nivel medio con tendencia considerable hacia alto con un 65% (25); esto da a entender que existe una ligera relación directa entre cada una de sus dimensiones con la variable de estudio, vale decir que a mayor motivación intrínseca y extrínseca mayor será la motivación laboral del trabajador en la entidad.

4.2 Prueba de Normalidad

Tabla 5. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la rotación de personal CAS y la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, 2023.

Prueba Variables/Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de Personal CAS	0.146	38	0.040
D1 - Gerencial	0.096	38	0.200
D2 - Trabajador	0.105	38	0.200
D3 – Motivación y Reconocimiento	0.119	38	0.197
D4 - Percepción	0.110	38	0.200
Motivación Laboral	0.121	38	0.178
D1 - Intrínseca	0.133	38	0.088
D2 - Extrínseca	0.086	38	0.200

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 18.)

Interpretación:

En la Tabla 5, se aprecia los resultados obtenidos por la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, misma que se aplicó al total de la población evaluada que son los 38 servidores civiles del Régimen laboral CAS, con el objetivo de comprobar la normalidad de los datos de las variables de estudio de acuerdo a sus niveles de significancia; medición que indica que cuando dicha significancia es menor al 5% ($p < 0.05$), los datos no presentan una normalidad; por lo que se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre la rotación de personal CAS y la motivación laboral y contrastar la hipótesis; asimismo se usó el coeficiente de Determinación (R cuadrado) para determinar el nivel de causalidad o influencia entre las dos variables de estudio.

4.3 Contrastación de Hipótesis

Hipótesis Estadística

Hipótesis de Investigación (Hi): Existe relación directa entre la rotación de personal CAS y la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023.

Hipótesis Nula (H0): No Existe relación directa entre la rotación de personal CAS y la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023.

Tabla6. La rotación de personal CAS y su relación con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, 2023.

Prueba estadística			Rotación de Personal CAS	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Rotación de Personal CAS	Coeficiente de Correlación	1.000	0.399
		Sig. (bilateral)		0.013
		N	38	38
	Motivación Laboral	Coeficiente de Correlación	0.399	1.000
		Sig. (bilateral)	0.013	
		N	38	38

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.05 (2 colas)

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 18)

Interpretación:

En la Tabla 6, se aprecia que índice de Rho de Spearman es igual a 0.399, con un valor de significancia estadística de $p=0.013$, el cual es menor que 0.05 ($p<0.05$); lo cual evidencia la existencia de una correlación directa o positiva media entre las variables rotación de

personal CAS y la motivación laboral en el municipio de estudio. De acuerdo a estos resultados obtenidos al ser la significancia menor al nivel de 0.05, es significativo al nivel de confianza del 95% generalizar mi resultado obtenido de prueba de hipótesis; en consecuencia, se aprueba la hipótesis de investigación planteada y se rechaza la hipótesis nula, debido a la presencia de una relación directa significativa entre variables, lo cual permite deducir que al realizar la rotación personal CAS dentro de la Municipalidad este afecta la motivación laboral de los servidores civiles. Por último, el valor Pseudo cuadrado = 0.388, lo que indica que la variable rotación de personal CAS influye en un 39% sobre la motivación laboral comprobando la causalidad entre ambas.

4.4 Hipótesis específicas

Tabla 7. La rotación de personal CAS en cada una de sus dimensiones y su relación con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, 2023.

Variables Dimensiones	Medida de Correlación	Significancia estadística (R Cuadrado)
Correlación de Rotación de Personal CAS en su dimensión gerencial con la Motivación Laboral	0.272	0.074
Correlación de Rotación de Personal CAS en su dimensión trabajador con la Motivación Laboral	0.343	0.118
Correlación de Rotación de Personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento con la Motivación Laboral	0.254	0.065
Correlación de Rotación de Personal CAS en su dimensión Percepción con la Motivación Laboral	0.539	0.291

Nota: Predictores (Constante)

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos (Anexo 18)

Interpretación:

En la tabla 7, se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $r = 0.272$ y un coeficiente de determinación R cuadrado = 0.074 para medir la significancia estadística; lo cual indica que existe una correlación directa con la motivación laboral y además indica que solo el 7.4 % de motivación laboral como variable dependiente es predicha por la rotación de personal CAS en su dimensión gerencial; se tiene un $r = 0.343$, con un R cuadrado = 0.118; lo cual indica que existe una correlación directa o positiva media entre la rotación de personal CAS en su dimensión trabajador con la motivación laboral y además indica que un 11.8 % de motivación laboral como variable dependiente es predicha por la rotación de personal CAS en su dimensión trabajador; un $r = 0.254$, con un R cuadrado = 0.065; lo cual indica que existe una correlación directa o positiva media entre la rotación de personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento con la motivación laboral y además indica que solo el 6.5 % de motivación laboral como variable dependiente es predicha por la rotación de personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento; por último, se tiene un $r = 0.539$, con un R cuadrado = 0.221; lo cual indica que existe una correlación directa o positiva considerable entre la rotación de personal CAS en su dimensión percepción con la motivación laboral y además indica que un 22.1 % de motivación laboral como variable dependiente es predicha por la rotación de personal CAS en su dimensión percepción. Todos estos resultados obtenidos nos conllevan a aceptar nuestras 04 hipótesis específicas planteadas debido a la existencia de una relación directa o positiva entre las dimensiones de la variable rotación de personal CAS y la variable motivación laboral y además se comprobó la causalidad entre las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente, con mayor grado de correlación y causalidad las dimensiones trabajador y percepción.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se va a exponer el análisis y evaluación de los principales hallazgos obtenidos en la investigación, respecto a las dos variables de estudio consignadas fruto de aplicación de encuestas a servidores civiles del Régimen laboral CAS en la municipalidad distrital de Sanagorán, en la provincia de Sánchez Carrión, departamento de la Libertad, año 2023.

Para nadie es un secreto que en todas las entidades de la administración en el Perú, se realiza a menudo rotaciones de personal, siendo el Régimen laboral mas vulnerado el CAS; en la cual se de desplaza a sus servidores a otros puestos de trabajo por un lapsus máximo de 90 días, en donde se vulnera en múltiples ocasiones los derechos de a los CAS indeterminados según Ley 31131, pues al no poder rescindirles sus contrato, se les rota indiscriminadamente hacia otros puestos de trabajo que en muchos casos no son afines al perfil profesional de cada empleado, consiguiendo renuncias masivas de sus empleados y generando desmotivación laboral inminente en personal que decide permanecer en ellas; esa misma problemática global persiste en el municipio objeto de estudio, puesto que desde el 2022 hasta la fecha han renunciado un total de 32 servidores civiles que representa el 45.71%, puesto que en la actualidad solo hay 38 trabajadores CAS de los 70 que eran en un inicio; mismas que se suscitarón producto de las constantes rotaciones de personal que se vienen realizando y que hoy representa una álgida problemática que repercute en la motivación laboral de sus colaboradores.

En referencia a los hallazgos obtenidos concernientes al objetivo general e hipótesis general se ha logrado alcanzar el objetivo general planteado y se ha probado la hipótesis de investigación, puesto que se logró determinar que: existe una relación directa o positiva media entre las variables rotación de personal CAS y la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, provincia de Sánchez Carrión, 2023, según el índice de Rho de Spearman = 0.399, a su vez la relación es significativa, de acuerdo al valor de significancia estadística de $p=0.013$, el cual es menor que 0.05 ($p<0.05$) y se obtuvo la causalidad entre ambas variables según el valor Pseudo cuadrado = 0.388 de acuerdo a la tabla 6; todos los resultados obtenidos indican la existencia de una relación directa o positiva de nivel medio y una causalidad al 39 % entre variables. Esto evidencia que a mayores índices de rotación de personal CAS dentro de la municipalidad distrital de Sanagorán, afectará considerablemente la motivación laboral de sus servidores civiles, puesto que el 63.1 % de los encuestados consideran desde moderado hasta inadecuado y totalmente inadecuado la rotación de personal dentro de la entidad, siendo un problema latente que repercute en su motivación laboral en un 36.8%, lo cual se debe disminuir a fin de evitar renuncias y pérdidas de prospectos capacitados, porque aunque el índice de influencia sea moderado debido a que un inicio siempre hay colaboradores que toman su rotación como un movimiento natural, pero a mediano y largo plazo siempre termina influyendo en su motivación en el trabajo. Estos resultados obtenidos, concuerdan con lo obtenido por Toranzo (2022), quien nos dice que el 32% de evaluados consideran inapropiada la movilidad de empleados en la entidad debido a que ellos, no son rotados por sus competencias profesionales sino por decisiones propias de la alta dirección y se demostró que rotación influye en la motivación laboral debido a que afecta considerablemente el estado emocional del colaborador y el desarrollo normal de sus funciones. Todos estos resultados se fundamentan con el hallazgo de: Zeballa et al (2021), quienes sostienen que la movilización de personal constituye un peligro muy nocivo que las entidades deben de atacar con diversas

técnicas y estrategias con el objetivo de reducir costos, acrecentar niveles la productividad y impedir la pérdida de talento humano capacitado, también se apoyan en la teoría de: Álvarez et al (2020), quienes indican que la movilidad de personal es un problema de múltiples factores que ha sido estudiada desde siempre bajo diversos enfoques, en la cual bajo un enfoque reducido, se da cuando la entidad incurre en una rotación incontrolada en la cual por las mismas circunstancias los colaboradores deciden extinguir el vínculo contractual de manera voluntaria con sus renuncias, generando consecuencias negativas que difícilmente se va a recuperar con la contratación de nuevos profesionales, puesto que se pierde a talento humano con competencias únicas. debidamente capacitado y por último se concuerda con la teoría de: Patista & Reyes (2019), quienes quienes nos dicen que al no existir control sobre el desplazamiento del personal, se genera índices elevados de desmotivación y renuncias.

Se ha logrado alcanzar el primer objetivo específico planteado y se ha probado su primera hipótesis específica, puesto que se logró : Explicar que existe una relación directa o positiva media y una causalidad del 7.4 % entre la rotación de personal CAS en su dimensión gerencial con la motivación laboral en el municipio de estudio, año 2023, según el índice de Spearman $r = 0.272$ y según el índice del coeficiente de determinación de R cuadrado = 0.074. Esto indica que, el 71% de los evaluados consideran desde un nivel moderado hasta inadecuado y totalmente inadecuado la rotación de personal CAS en su dimensión gerencial dentro de la entidad el cual representa un problema notorio que influye en la motivación laboral en un 7.4 %; esto se debe a que en su dimensión gerencial la movilidad de personal CAS en la entidad, en la mayoría de casos se da por fines políticos, por decisiones de alta dirección como son: solicitudes de alcalde, regidores, gerente y jefes de áreas, afectando notablemente la gestión administrativa debido a que se realiza sin ningún Plan de rotación de personal y de forma paradójica afecta en menor sentido la motivación laboral de sus servidores civiles

puesto que muchos de ellos se mantienen en la entidad porque no tienen otra opción de trabajo y por las buenas relaciones amicales que tienen entre compañeros de trabajo lo cual convierte menos doloroso una rotación de personal negativa hacia puestos de menor jerarquía. Estos resultados obtenidos concuerdan con lo obtenido por Toranzo (2022), que nos dice que el 32% de evaluados consideran inapropiada la movilidad de empleados en la entidad debido a que son rotados por sus competencias profesionales sino por decisiones propias de la alta dirección y se demostró que rotación influye en la motivación laboral debido a que afecta considerablemente el estado emocional del colaborador y el desarrollo normal de sus funciones. También se concuerda con Estrada (2022) en quien obtuvo que la movilidad frecuente de personal en sus puestos, repercute negativamente en el desenvolvimiento de las entidades en torno a su gestión administrativa y afecta notablemente la ejecución de sus funciones y genera discrepancias entre grupos de trabajo. Por otro lado, se discrepa con: Chiroque (2020) en el punto donde afirma las principales causas del desplazamiento de personal dentro de una organización se da por: selección de personal, capacitaciones y por crecimiento profesional y se concuerda en el punto que dice que: los profesionales se encuentran desmotivados porque no están de acuerdo con la administración de la entidad, los beneficios brindados y la remuneración percibida por su trabajo, sustentándose en la teoría de: Chiavenato (2020), quien nos da a conocer que las rotaciones de personal frecuentes en muchas ocasiones se salen de control cuando se da por iniciativa de los empleadores.

Se ha logrado alcanzar el segundo objetivo específico planteado y se ha probado su segunda hipótesis específica, puesto que se logró : Calificar la existencia de una relación directa o positiva media y una causalidad del 11.8. % entre la rotación de personal CAS en su dimensión trabajador con la motivación laboral en el municipio de estudio, año 2023, según el índice de Spearman $r = 0.343$ y según el índice del coeficiente de determinación de R cuadrado = 0.118. Esto indica que, el 71% de los evaluados consideran desde un nivel moderado hasta inadecuado y totalmente inadecuado la rotación de personal CAS en su dimensión trabajador dentro de la entidad el cual representa un problema álgido que influye en la motivación laboral en un 11.8 %; esto se debe a que en su dimensión trabajador la movilidad de personal CAS en la entidad, en la mayoría de casos se realiza sin tener en cuenta las habilidades y competencias del servidor civil para desempeñarse en determinado puesto de trabajo, sin considerar su nivel de adaptabilidad en el puesto rotado, sin considerar su compromiso y permanencia en la entidad y sin considerar el el tiempo de servicio, afectando la motivación laboral de cada uno de ellos puesto que no son valorados como personas y como fuerza de trabajo de la entidad. Estos resultados obtenidos concuerdan con los hallazgos de: Toranzo (2022), quien manifiesta que el 32% de funcionarios y servidores civiles son rotados sin considerar sus competencias profesionales y sin tener en cuenta los perfiles para cada puesto de trabajo y se sustenta en la teoría de Chiavenato (2022), quien encontró que cuando no se desplaza al personal sin considerar sus capacidades, habilidades y destrezas la entidad se encuentra incurriendo en una rotación negativa, debido a que no se esta aprovechando al máximo el potencial del trabajador.

Se ha logrado alcanzar el tercer objetivo específico planteado y se ha probado su tercera hipótesis específica, puesto que se logró : Evaluar la existencia de una relación directa o positiva media y una causalidad del 6.5. % entre la rotación de personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento con la motivación laboral en el municipio de estudio, año 2023, según el índice de Spearman $r = 0.254$ y según el índice del coeficiente de determinación de R cuadrado = 0.065. Esto indica que, el 60.5% de los evaluados consideran desde un nivel moderado hasta inadecuado y totalmente inadecuado la rotación de personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento dentro de la entidad el cual representa un problema que influye en la motivación laboral en un 6.5 %; esto se debe a que en su dimensión motivación y reconocimiento la rotación de personal CAS en la entidad no se efectúa como parte de otorgar algún reconocimiento profesional a sus servidores civiles, ni mucho menos como proporcionarles algún incentivo laboral; esto explica la poca influencia entre variables puesto que cuando aumentan las rotaciones solo aumenta de manera leve su motivación laboral, porque dicho suceso no va de acorde a sus intereses profesionales, evidenciando que se irían a otros empleos ante la presentación de la mínima oportunidad, puesto que todos ser humano busca dentro de una organización satisfacer sus necesidades de reconocimiento y autoestima. Estos resultados obtenidos concuerdan con el resultado de: Orbe (2019), quien manifiesta que el 86% de evaluados opinan que el status en su trabajo repercute en su motivación y el 69% de evaluados opinó que el único elemento que repercute en la movilidad de personal son las circunstancias laborales tales como: la seguridad que se le da en el puesto de trabajo, el reconocimiento; motivo por el cual, cuando el colaborador no las encuentra dentro de su puesto de trabajo y entidad existe un deseo latente de cambiar de trabajo hacia otras entidades y ante la mínima oportunidad no dudar en irse, dejando vacíos grandes dentro de sus entidades empleadoras y además concuerdan con Sandoval (2018); quien nos dice que movilidad de personal constituye un gran obstáculo organizacional; por tanto, para contrarrestarlo se debe

reconocer al colaborador a fin de aumentar su autoestima, motivación y satisfacción laboral y se sustentan con la teoría de Chiavenato (2020), quien como compilador de las diferentes teorías existentes de la motivación laboral y tomando la teoría de Maslow nos habla que existen necesidades jerárquizadas del ser humano en orden de prelación e importancia; en la cual en el grupo cuarto se encuentran aquellas necesidades que el individuo pretende alcanzar como son: lograr el reconocimiento profesional y un status social en el trabajo a fin de permitirles aumentar su autoestima y disminuir todo tipo de sentimientos de inferioridad.

Se ha logrado alcanzar el cuarto objetivo específico planteado y se ha probado su cuarta hipótesis específica, puesto que se logró : Sustentar la existencia de una relación directa o positiva considerable y una causalidad del 22.1. % entre la rotación de personal CAS en su dimensión percepción con la motivación laboral en el municipio de estudio, año 2023, según el índice de Spearman $r = 0.539$ y según el índice del coeficiente de determinación de R cuadrado = 0.221. Esto indica que, el 65.8% de los evaluados consideran desde un nivel moderado hasta inadecuado y totalmente inadecuado la rotación de personal CAS en su dimensión percepción dentro de la entidad el cual representa un problema muy álgido que influye en la motivación laboral en un 22.1 %; esto se da debido a que en su dimensión percepción, la movilidad de personal CAS en la entidad en la mayoría de casos no sigue un Plan de inducción que le permita al servidor civil rotado desenvolverse eficientemente en su nuevo puesto de trabajo, no genera crecimiento en el profesional rotado, tampoco genera sentimientos positivos, mucho menos genera satisfacción laboral, lo cual afecta notablemente la calidad de atención a la población usuaria y repercute significativamente en la motivación laboral; puesto que, la mayoría de los servidores civiles rotados perciben como muy inadecuada los desplazamientos de personal debido que no va de acorde a sus intereses personales, ni mucho menos profesionales el cual influye en su

actitudes motivacionales y la forma de actuar de cada uno de ellos. Estos resultados permiten discrepar con Chiroque (2020); en un aspecto, referente a su principal causa de rotación de personal se dan por crecimiento profesional, pues en la municipalidad distrital de Sanagorán no ocurre esto, debido a que se rota a los profesionales CAS sin considerar sus percepciones que tiene la mayoría de trabajadores como es el lograr su propio crecimiento profesional y lograr su autorealización persona y se concuerda en el aspecto en que se las entidades deben desarrollar Políticas de Rotación de Personal a fin de evitar a todo costo sus efectos negativos; en el mismo sentido se concuerda con Orbe (2019), quien nos dice que toda organización debe un Plan de Desarrollo de Personal de desplazamiento de personal, de acuerdo a lineamiento de la autoridad competente como es el SERVIR, a fin de contrarrestar todo sentimiento negativo, además se concuerda con los hallazgos de Rios y Vigo (2018); quienes nos dicen que un trabajador se siente más motivado cuando se le proporciona comodidad en el cargo que ocupa, se le reconoce profesionalmente a fin de cubrir sus necesidades de autorealización y se sustentan con la teoría de Chiavenato (2020), famoso compilador de las diferentes teorías existentes de la motivación laboral ; quien citando a Maslow nos habla del quinto grupo de necesidades humanas, en las que se encuentran aquellas necesidades máximas que el ser humano busca lograr a lo largo de su vida como son: la autorealización plena referentes a sus anhelos personales y profesionales de cada ser humano como son: lograr un crecimiento profesional dentro de la entidad que le permita ocupar un puesto de trabajo de acuerdo a su preparación profesional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La rotación de personal CAS, se relaciona directa o positivamente en un nivel medio y repercute en un 39% con la de la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, provincia de Sánchez Carrión, 2023, según el índice de Rho de Spearman = 0.399 con una significancia de 0.013 y el valor Pseudo cuadrado = 0.388. Esto evidencia que a mayores índices de rotación de personal CAS dentro de la entidad disminuye considerablemente la motivación laboral de sus servidores civiles, puesto que el 63.1 % de los encuestados consideran desde moderado hasta inadecuado y totalmente inadecuado la rotación de personal dentro de la entidad, siendo un problema latente que influye en su motivación laboral lo cual se debe disminuir a fin de evitar renuncias y pérdidas de prospectos capacitados.

Segunda: La rotación de personal CAS en su dimensión gerencial se relaciona directa o positivamente en un nivel medio y repercute en un 7.4% con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023, según el índice de Spearman $r = 0.272$ y según el índice del coeficiente de determinación de R cuadrado = 0.074. Esto evidencia un problema notorio debido que la Movilidad de Personal CAS en la entidad, en la mayoría de casos se da por fines políticos, por decisiones de alta dirección como son: solicitudes de alcalde, regidores, gerente y jefes de áreas, afectando notablemente la gestión administrativa debido a que se realiza sin ningún Plan de rotación de personal y de forma paradójica afecta en menor sentido la motivación laboral de sus servidores civiles puesto que muchos de ellos se mantienen en la entidad porque no tienen otra opción de trabajo y por las buenas relaciones amicales que tienen entre compañeros de trabajo lo cual convierte menos doloroso una rotación de personal negativa hacia puestos de menor jerarquía.

Tercera: La Rotación de Personal CAS en su dimensión trabajador se relaciona directa o positivamente en un nivel medio y repercute en 11.8. % en la motivación laboral en la Municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023, según el índice de Spearman $r = 0.343$ y según el índice del coeficiente de determinación de R cuadrado = 0.118. Esto evidencia un problema álgido debido la rotación de personal CAS en la entidad, en la mayoría de casos se realiza sin tener en cuenta las habilidades y competencias del servidor civil para desempeñarse en determinado puesto de trabajo, sin considerar su nivel de adaptabilidad en el puesto rotado, sin considerar su compromiso y permanencia en la entidad y sin considerar el tiempo de servicio, afectando la motivación laboral de cada uno de ellos puesto que no son valorados como personas y como fuerza de trabajo de la entidad.

Cuarta: La rotación de personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento se relaciona directa o positivamente en un nivel medio y repercute en un 6.5% con la motivación laboral en la Municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023, según el índice de Spearman $r = 0.254$ y según el índice del coeficiente de determinación de R cuadrado = 0.065. Esto evidencia un obstáculo debido a que la rotación de personal CAS en la entidad no se realiza como parte de otorgar algún reconocimiento profesional a sus servidores civiles, ni mucho menos como parte de proporcionarles algún incentivo laboral; esto explica la poca influencia entre variables puesto que cuando aumentan las rotaciones solo aumenta de manera leve su motivación laboral, porque dicho suceso no va de acorde a sus intereses profesionales, evidenciando que se irían a otros empleos ante la presentación de la mínima oportunidad, puesto que todos ser humano busca dentro de una organización satisfacer sus necesidades de reconocimiento y autoestima.

Quinta: La rotación de personal CAS en su dimensión percepción se relaciona directa o positivamente en un nivel considerable y repercute en un 21% con la motivación laboral en la municipalidad distrital de Sanagorán, de la provincia de Sánchez Carrión, año 2023, según el índice de Spearman $r = 0.539$ y según el índice del coeficiente de determinación de R cuadrado = 0.221. Esto evidencia que la movilidad de personal CAS representa un problema muy álgido, debido a que en la mayoría de casos no sigue un Plan de inducción que le permita al servidor civil rotado desenvolverse eficientemente en su nuevo puesto de trabajo, no genera crecimiento en el profesional rotado, tampoco genera sentimientos positivos, mucho menos genera satisfacción laboral, lo cual afecta notablemente la calidad de atención a la población usuaria y repercute significativamente en la motivación laboral; puesto que, la mayoría de los servidores civiles rotados perciben como muy inadecuada los desplazamientos de personal debido que no va de acorde a sus intereses personales, ni mucho menos profesionales el cual influye en su actitudes motivacionales y la forma de actuar de cada uno de ellos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda Implementar de manera urgente un Plan de rotación de personal a fin de promover rotaciones positivas dentro de la entidad, que sean sanas y de acuerdo a los perfiles profesionales de cada colaborador, las mismas que deben proporcionar crecimiento y reconocimiento personal y profesional en sus servidores civiles del Régimen laboral CAS, a fin que aumenten su motivación laboral día a día, amen a su institución, reduzcan todo costo asociado a renuncias laborales y se comprometan e involucren con los asuntos de la entidad con buenas actitudes en su actura cotidiano.

Segunda: Se recomienda dejar de lado todo fin político asociado a la rotación de personal CAS, mas bien las nuevas y actuales gestiones municipales deben de aprovechar el talento existente en la entidad a fin de ascenderles de cargo en la entidad y sea fuente de retos personales y profesionales de los colaboradores y mejore considerablemente la gestión administrativa y se debe implementar un Plan de capacitación a la medida afin de promover nuevas aptitudes, destrezas y competencias que les permita aumentar sus conocimientos y motivación en el trabajo.

Tercera: Se recomienda implementar un Plan de Desarrollo de Personas y desarrollar estrategias adecuadas que permitan al servidor civil sacar su máximo potencial y se les prepae ante posibles rotaciones de personal de la entidad, el cual debe considerar las habilidades y competencias del colaborador CAS, y al ser rotados brindarles un Plan de inducción a la medida a fin de promover la adaptabilidad y evitar errores en el nuevo puesto de trabajo.

Cuarta: Se recomienda, hacer un estudio situacional de intereses personales de cada servidor para incorporar en la actual gestión municipal un Plan de incentivos profesionales a la medida como son: diplomas, certificados, reconocimientos a mejor empleado del mes y otros, con el fin de aumentar la motivación laboral de sus colaboradores, aumentar sus necesidades de reconocimiento y autoestima, aumentar su identidad y fidelidad que lo sustenten en cumplimiento a tiempo de metas y objetivos subordinando todo tipo de interés personal a los intereses organizacionales.

Quinta: Se recomienda a la entidad pensar en todo momento en la población usuaria que atiende a fin de mejorar su calidad de atención; por tanto, al momento de incurrir en rotaciones debe disponer del personal competente e idóneo para cada puesto de trabajo y que el servidor civil se sienta en todo momento valorado con el trabajo que posee a fin de enriquecer su experiencia profesional, favorecer su crecimiento profesional, mejore sus relaciones interpersonales con sus jefes inmediatos y entre compañeros de trabajo y como fin máximo contribuir al logro de su autorealización

REFERENCIAS

- Álvarez, D, et al. (2020). Rotación de Personal ¿Qué es y cómo combatirla? (1ERA EDICIÓN). México, Editado por Plaza y Valdés, S.A. de C.V. <https://www.researchgate.net/publication/353023868>.
- Arias, J. eat al. (2022). Metodología de la Investigación “El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. (1ERA EDICIÓN DIGITAL). Perú, Editado por Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Arispe, C. (2020). La investigación Científica “Una aproximación para los estudios de posgrado”. (1ERA EDICIÓN). Ecuador, Editado y Publicado por la Universidad Internacional del Ecuador.
- Aristondo, J. (2019) en su trabajo de Investigación: “Análisis conceptual de la motivación laboral y su importancia en la persona y la organización”. Universidad Señor de Sipán, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5822/Aristondo%20Valencia%2c%20Jos%c3%a9%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2022). “Informe Técnico N° 000290-2022-SERVIR-GPGSC”. https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_0290-2022-SERVIR-GPGSC.pdf.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2022). “Informe Técnico N° 001417-2022-SERVIR-GPGSC”. https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2022/09/IT_1417-2022-SERVIR-GPGSC.pdf.

Actualidad Laboral, Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2022). La rotación temporal en el RECAS no es aplicable para el desplazamiento del SERVIDOR CAS. <https://actualidadlaboral.com/la-rotacion-temporal-en-el-recas-no-es-aplicable-para-el-desplazamiento-del-servidor-cas/>.

Campos, P., Gutiérrez, H. & Matzumura, J, (2020a). Rotación y Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en un Instituto Especializado. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2216-09732019000200202.

Campos, P., Gutiérrez, H. & Matzumura, J, (2020b). Rotación y Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en un Instituto Especializado. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2216-09732019000200202.

Campos, P., Gutiérrez, H. & Matzumura, J, (2020c). Rotación y Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en un Instituto Especializado. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2216-09732019000200202.

Centro de Investigación DAR (2023). 5 claves para evitar una alta rotación de tu personal este 2023. <https://es.linkedin.com/pulse/5-claves-para-evitar-una-alta-rotaci%C3%B3n-de-tu-personal-este-2023->.

Chiavenato I. (2020a). Administración de Recursos Humanos – El Capital Humano de las Organizaciones (DÉCIMA EDICIÓN). México, Mc Graw Hill Education.

Chiavenato I. (2020b). Administración de Recursos Humanos – El Capital Humano de las Organizaciones (DÉCIMA EDICIÓN). México, Mc Graw Hill Education.

Chiroque, A. (2020) en su tesis: “La motivación Laboral y la Rotación de Personal Nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo”. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8443/Chiroque%20Eneque%20Ana%20Mar%C3%ADa%20del%20Pilar.pdf?sequence=1>.

Cisneros, A. et al. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-TecnicasEInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueApoyan%20a%20la%20InvestigacionCientificaEnTiempoDePandemia%20en%20el%20Peru%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-TecnicasEInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueApoyan%20a%20la%20InvestigacionCientificaEnTiempoDePandemia%20en%20el%20Peru%20(5).pdf).

Conexión ESAN (2019). Rotación Laboral en el Peru: ¿Qué hacer para disminuirla?. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>.

Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, (2023). “Opinión N° 0111-2023-DGGFRH/DGPA”. https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec_publicos/documentos/OPINION_0111-2023-DGPA.pdf.

EL Peruano, (2021). “Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación entre los Regímenes Laborales del sector Público” <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1>.

- Estrada, C. (2022) en su tesis: "Rotación del Personal Administrativo en las Empresas Públicas Ecuatorianas y su Gestión Administrativa 2017-2020, caso de estudio: Distrito 09D14". Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5892/1/CARLOS%20HUMBERTO%20ESTRADA%20GUEVARA.pdf>.
- Estrada, L. (2018a). Motivación y Emoción. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3541>.
- Estrada, L. (2018b). Motivación y Emoción. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3541>.
- Estrada, L. (2018c). Motivación y Emoción. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3541>.
- Esteban N. (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Recuperado de: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>.
- García, I. et al. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. SCIELO. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000300354.
- Hernández, S. & Mendoza, C. (2018a). Metodología de la Investigación "Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta". (PRIMERA EDICIÓN). México, McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, S. & Mendoza, C. (2018b). Metodología de la Investigación "Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta". (PRIMERA EDICIÓN). México, McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Louffat, E., et al (2018). Indicadores y mediciones aplicados a la gestión de personas. Un análisis desde diversas perspectivas (1° ed.). Pearson Educación de Perú, S.A.

Mata, D. (2020). Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa. Recuperado de: <https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/>.

Moderó, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. SCIELO. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194.

Novella, R., (2019). Rotación Laboral y Calidad del empleo entre los jóvenes de América Latina Y el Caribe. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/rotacion-laboral-y-calidad-del-empleo-entre-los-jovenes-de-america-latina-y-el-caribe/>.

Orbe, A. (2019) en su tesis: "Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS". Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6645/1/T2872-MDTH-Orbe-Factores.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo, (2023). "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023". https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang--es/index.htm.

- Palomino, M., Cerna, D y Rios, M. (2013). El Servidor Municipal un tema de agenda pendiente para fortalecer la gestión local. Recuperado de: <https://argumentos-historico.iep.org.pe/articulos/el-servidor-municipal-un-tema-de-agenda-pendiente-para-fortalecer-la-gestion-local/>.
- Parrales, J., Castro, J. & Herrera, M. (2023). Organizational climate and Work motivation: case study organizations of the Sancan commune. State University of the South of Manabi, Jipijapa, Ecuador Pole of knowledge Magazine Recovered from. Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/5231-27206-1-PB.pdf>.
- Patista, D. & Reyes, J. (2019). Factores que Inciden en la Rotación de Personal en las MIPYMES afiliadas a la Canacindra, XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, México, Instituto Politécnico Nacional. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/1.03.pdf>.
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnEIExitoOrgan-7011913%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnEIExitoOrgan-7011913%20(1).pdf).
- Rios, i., Vigo Y. (2018) en su tesis: “La motivación y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidd distrital de la Banda de Shilcayo en el periodo 2017. Recuperado de: <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3278/1/ADMINISTRACION%20%20Ilsa%20%20R%20%20Becerra%20%206%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf>.

- Rivadeneira, J, De la Hoz, A & Barrera, M. (2020): General analysis of the SPSS and its statistics. Journal of Business Sciences. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/288306071.pdf>.
- Ruiz, L. (2019). Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo. PSICOLOGÍA Y MENTE. Recuperado <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>.
- Sandoval, J. (2018) en su tesis: “Relación de la Motivación con la Rotación de Personal de la Oficina Ejecutiva de Cooperación técnica de la Oficina General de Asesoría Técnica del instituto Nacional de Salud de Lima, 2017”. Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4859/Sandoval%20Lozano%20Julio%20C%3%a9sar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sistema Peruano de Información Jurídica (2010). “Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios”. <https://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/cas-1057/decreto-supremo075-2008-pcm.pdf>.
- Toranzo, A. (2022) en su tesis: “Rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, 2022”. Universidad César Vallejo, Callao, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99302/Toranzo_C%3%81R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Zaballa, P. et al. (2021b). Procedure for analyzing employee turnover. *ACADEM Journal of Research in Social Sciences and Humanities*. Recuperado de <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/articloe/view/429/392>.

Zaballa, P. et al. (2021c). Procedure for analyzing employee turnover. *ACADEM Journal of Research in Social Sciences and Humanities*. Recuperado de <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/articloe/view/429/392>.

ANEXOS
Anexo 1: Tabla de Matriz de Consistencia

TÍTULO: Rotación de Personal CAS y la Motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, 2023.								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOL OGÍA	VARIABLES E INDICADORES				
				VARIABLE INDEPENDIENTE: Rotación de Personal CAS				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General y Nula	-Tipo de Investigaci ón: Básica - Descriptiva	DIMENSIO NES	INDICADORES	ÍTE MS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS Y NIVELES
¿En qué medida se relaciona la Rotación de Personal CAS con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023?	Determinar en qué medida se relaciona la Rotación de Personal CAS con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023.	Hi: Existe relación directa entre la Rotación de Personal CAS y la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023. H0: No Existe relación directa entre la Rotación de Personal CAS y la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023.	-Diseño de Investigaci ón: No Experimenta l – Correlaciona l Causal. -Población: El estudio no incluyó muestreo, ni muestra debido a que se trabajo con la población total de estudio que son los 38 trabajadores del Régimen Laboral CAS.	Dimensió n Gerencial	-Fines Políticos, -Afectación de la gestión administrativa. -Solicitud de Rotación. -Programa de Rotación. -Fines de Capacitación. -Falta de personal. -Resolución de conflictos.	Del 01 al 07	Escala de Likert: 1.Totalmente en desacuerdo. 2.En desacuerdo. 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5.Totalmente de acuerdo	Ordinal Se uso los mismos niveles de la Escala de Medición
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Dimensió n Trabajado r	-Habilidades y competencias. -Nivel de adaptación. -Compromiso y Permanencia. -Condición laboral. -Tiempo de Servicio. -Problemas de Salud. -adecuación de horarios. -Entorno Familiar.	Del 08 al 15		
¿En qué medida se relaciona la Rotación de Personal CAS en su dimensión gerencial con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de	Explicar en qué medida se relaciona la Rotación de Personal CAS en su dimensión gerencial con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de	Existe relación directa entre la Rotación de Personal CAS en su dimensión gerencial con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023.		Dimensió n Motivació n y Reconoci	-Reconocimiento profesional. -Castigo o demérito profesional. -Incentivo profesional.	Del 16 al 18		

Sánchez Carrión, año 2023?	Sánchez Carrión, año 2023.								
¿En qué medida se relaciona la Rotación de Personal CAS en su dimensión trabajador con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023?	Calificar en qué medida se relaciona la Rotación de Personal CAS en su dimensión trabajador con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023.	Existe relación directa entre la Rotación de Personal CAS en su dimensión trabajador con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023.	-Técnicas e Instrumentos: Se aplico la técnica de la Encuesta con 02 dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos.	miento					
				Dimensión Percepción	-Crecimiento Profesional -Generación de nuevas habilidades y competencias. -Afectación de la calidad de atención. -Generación de sentimientos positivos. -Satisfacción laboral. -Plan de Inducción. -Afectación de la relación con el jefe.	Del 19 al 25			
VARIABLE INDEPENDIENTE: Rotación de Personal CAS									
¿En qué medida se relaciona la Rotación de Personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023?	Evaluar en qué medida se relaciona la Rotación de Personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023.	Existe relación directa entre la Rotación de Personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023.		DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGOS Y NIVELES	
¿En qué medida se relaciona la Rotación de Personal CAS en su dimensión percepción con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023?	Sustentar en qué medida se relaciona la Rotación de Personal CAS en su dimensión percepción con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023.	Existe relación directa entre la Rotación de Personal CAS en su dimensión percepción con la Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, de la Provincia de Sánchez Carrión, año 2023.		Dimensión Intrínseca	-Autonomía y Libertad. -Competencia y capacidad. Afinidad emocional	Del 01 al 12.	Escala de Likert: 1.Totalmente en desacuerdo. 2.En desacuerdo. 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5.Totalmente de acuerdo	Ordinal Se uso los mismos niveles de la Escala de Medición	
				Dimensión Extrínseca	Regulación externa. -Regulación introyectada. -Regulación Identificada. Regulación integrada.	Del 13 al 25.			

Anexo 2: Tabla de Operacionalización o Categorización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ROTACIÓN DE PERSONAL CAS	Rotación de personal CAS es el desplazamiento interno que sufre un colaborador en su puesto de trabajo dentro de una entidad y puede ser positiva (cuando genera ascensos y reconocimientos) o negativa (cuando sucede todo lo contrario). (Patista, D. & Reyes, J. (2019); cuyo lapsus de tiempo es por un plazo máximo de 90 días calendarios. (SERVIR2022),	La Rotación de Personal CAS, se ha medido con el Instrumento Cuestionario mismo que se encuentra debidamente validado, el cuál permitió medir la variable de estudio en base a cada una de sus dimensiones e indicadores.	Dimensión Gerencial	<ul style="list-style-type: none"> -Fines Políticos, -Afectación de la gestión administrativa. -Solicitud de Rotación. -Programa de Rotación. -Fines de Capacitación. -Falta de personal. -Resolución de conflictos. 	Ordinal de Tipo Likert, con 05 opciones de Respuesta como son: -Totalmente en desacuerdo. -En desacuerdo. - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. -De Acuerdo. -Totalmente de Acuerdo.
			Dimensión Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades y competencias. -Nivel de adaptación. -Compromiso y Permanencia. -Condición laboral. -Tiempo de Servicio. -Problemas de Salud. -adecuación de horarios. -Entorno Familiar. 	
			Dimensión Motivación y Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocimiento profesional. -Castigo o demérito profesional. -Incentivo profesional. 	
			Dimensión Percepción	<ul style="list-style-type: none"> -Crecimiento Profesional -Generación de nuevas habilidades y competencias. -Afectación de la calidad de atención. -Generación de sentimientos positivos. -Satisfacción laboral. -Plan de Inducción. -Afectación de la relación con el jefe. 	

MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación Laboral es el resultado de la interacción del individuo con su ambiente de trabajo, cuyos esfuerzos se orientan a la consecución de metas y objetivos organizacionales y a la satisfacción de necesidades personales.(Peña, H. & Villón, S. 2018).	La Motivación Laboral, se ha medido con el Instrumento Cuestionario mismo que se encuentra debidamente validado, el cuál permitió medir la variable de estudio en base a cada una de sus dimensiones e indicadores.	Dimensión Intrínseca	-Autonomía y Libertad. -Competencia y capacidad. Afinidad emocional	Ordinal de Tipo Likert, con 05 opciones de Respuesta como son: .-Totalmente de acuerdo. -De acuerdo. - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. -En desacuerdo. -Totalmente en desacuerdo.
			Dimensión Extrínseca	Regulación externa. -Regulación introyectada. -Regulación Identificada. Regulación integrada.	

Anexo 3: Cartas de Presentación a Expertos



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 23 de junio de 2023

Dr: HEYNER YULIANO MARQUEZ YAURI

Presente. -

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión Pública de Posgrado de la Universidad César Vallejo, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación, cuyo título es: **Rotación de Personal CAS y la Motivación laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión, 2023**; es imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados con la experiencia y trayectoria, para poder aplicar los instrumentos en mención.

He considerado conveniente recurrir a usted por su amplia experiencia en el tema y demás temas de investigación científica.

Así mismo; se adjunta los documentos necesarios para la validación como:

- Carta de Presentación
- Matriz de Operacionalización de Variables
- Matriz de Consistencia
- Instrumentos de investigación (Cuestionarios)
- Matriz de Validación por Juicio de Expertos

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente

.....
Chacon Briceño Silvia Margarita
CÓDIGO: 7002815702
DNI: 71981306

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 23 de junio de 2023

Dr: JORGE BRENIS EXEBIO

Presente. -

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión Pública de Posgrado de la Universidad César Vallejo, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación, cuyo título es: **Rotación de Personal CAS y la Motivación laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión, 2023**; es imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados con la experiencia y trayectoria, para poder aplicar los instrumentos en mención.

He considerado conveniente recurrir a usted por su amplia experiencia en el tema y demás temas de investigación científica.

Así mismo; se adjunta los documentos necesarios para la validación como:

- Carta de Presentación
- Matriz de Operacionalización de Variables
- Matriz de Consistencia
- Instrumentos de investigación (Cuestionarios)
- Matriz de Validación por Juicio de Expertos

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



.....
Chacon Briceño Silvia Margarita
CÓDIGO: 7002815702
DNI: 71981306

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 23 de junio de 2023

Mg: Naser Adalberto Espinoza Sánchez

Presente. -

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión Pública de Posgrado de la Universidad César Vallejo, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación, cuyo título es: **Rotación de Personal CAS y la Motivación laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión, 2023**; es imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados con la experiencia y trayectoria, para poder aplicar los instrumentos en mención.

He considerado conveniente recurrir a usted por su amplia experiencia en el tema y demás temas de investigación científica.

Así mismo; se adjunta los documentos necesarios para la validación como:

- Carta de Presentación
- Matriz de Operacionalización de Variables
- Matriz de Consistencia
- Instrumentos de investigación (Cuestionarios)
- Matriz de Validación por Juicio de Expertos

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



.....
Chacon Briceño Silvia Margarita

CÓDIGO: 7002815702

DNI: 71981306

Anexo 4: Matriz de Evaluación por juicio de Expertos Según Formato UCV (RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INV. N° 062-2023-VI-UCV)



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Rotación de Personal CAS en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión 2023". 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:	Dr. Heyner Yuliano Marquez Yauri	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Talento Humano	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Trujillo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Asesor	

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:	Rotación de Personal CAS
Autor(es):	Autores Originales: Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo y Juan Pedro Matzumura Kasano en el año 2020; adaptado y modificado por Silvia Margarita Chacon Briceño en el año 2023.
Procedencia:	Los autores originales proceden de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú y la autora que adaptó y modificó el instrumento es Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
Administración:	A colaboradores del Régimen Laboral CAS
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sanagorán
Significación:	La presente escala está compuesta por 04 dimensiones, 25 indicadores y 25 ítems cuyo objetivo es: Medir la Rotación de Personal CAS.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rotación de Personal CAS	-Dimensión Gerencial, -Dimensión Trabajador, -Dimensión Motivación y Reconocimiento y -Dimensión Percepción.	<p>-Rotación de Personal CAS es el desplazamiento interno que sufre un colaborador en su puesto de trabajo dentro de una entidad y puede ser positiva (cuando genera ascensos y reconocimientos o negativa (Cuando sucede todo lo contrario). (Patista, D. & Reyes, J. 2019), cuyo lapsus de tiempo es por un plazo máximo de 90 días calendarios (SERVIR 2022).</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Gerencial se refiere al hecho que el personal directivo de una entidad realiza una adecuada gestión del talento humano a fin de propiciar una rotación de sus colaboradores de forma planificada y acertada.</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Trabajador es la rotación que se realiza en una entidad tomando en cuenta el tiempo que el colaborador viene laborando en el puesto de trabajo y de sus expectativas que el mismo tiene, a fin de brindarles condiciones laborales de acuerdo a sus aspiraciones de subsistencia en familia y la posibilidad de trabajar dignamente.</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Motivación y Reconocimiento, da a entender que se rota a un colaborador a fin de proporcionarles alicientes económicos o morales, que influyen en la decisión del personal rotado en persistir o no en el trabajo; si es positiva, permite al trabajador incrementar su compromiso hacia la consecución de metas y objetivos institucionales; pero si por el contrario es negativa genera desmotivación e insatisfacción laboral.</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Percepción, hace referencia a la rotación como una oportunidad para generar nuevas habilidades y competencias y lograr el crecimiento profesional de sus colaboradores. (Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2020)</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a Usted le presento el cuestionario Rotación de Personal CAS elaborado por Autores Originales: Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo y Juan Pedro Matzumura Kasano en el año 2020; adaptado y modificado por la autora del presente trabajo de investigación (Silvia Margarita Chacon Briceño Silvia Margarita), en el año 2023 según contexto real y necesidades propias a evaluar en la Municipalidad objeto de estudio. 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 brindemos observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Dimensión Gerencial, Dimensión Trabajador, Dimensión Motivación y Reconocimiento y Dimensión Percepción.

- Primera dimensión: (Dimensión Gerencial)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión gerencial)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fines políticos	1) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza por fines políticos en la entidad?	4	4	4	
Política Institucional	2) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza porque es política institucional?	4	4	4	
Solicitud de rotación de determinado colaborador	3) ¿Considera Usted que el Alcalde/Regidores/Gerente o Jefe de Área solicita la rotación de un determinado profesional CAS cada cierto tiempo?	4	4	4	
Programa de rotación	4) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para cumplir un determinado programa de Rotación?	4	4	4	
Fines de capacitación	5) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para fines de Capacitación?	4	4	4	
Falta de personal en un área de trabajo	6) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se da cuando falta personal en determinada área o unidad orgánica?	4	4	4	
Fines de resolución de conflictos.	7) ¿Considera Usted que se rota al profesional CAS para resolver algún conflicto en un área o unidad orgánica?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión Trabajador)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión trabajador)



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades del profesional	8) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza teniendo en cuenta las habilidades y competencias del colaborador para desempeñarse en determinado puesto de trabajo?	4	4	4	
Nivel de adaptabilidad	9) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el nivel de adaptabilidad de los colaboradores de la entidad?	4	4	4	
Compromiso y permanencia	10) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el compromiso y permanencia del colaborador en el lugar de trabajo?	4	4	4	
Condición laboral	11) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador?	4	4	4	
Tiempo de servicio	12) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el tiempo que lleva laborando el colaborador en determinado puesto de trabajo?	4	4	4	
Problemas de salud del colaborador	13) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?	4	4	4	
Adecuación de horarios	14) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para la adecuación de horarios debido que el profesional estudia o trabaja en otro lugar?	4	4	4	
Entorno familiar	15) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?	4	4	4	



- Tercera dimensión: (Dimensión Motivación y Reconocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento profesional,	16) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza como parte del reconocimiento profesional?	4	4	4	



Castigo o demérito profesional	17) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza como parte de un castigo o demérito profesional?	4	4	4	
Incentivo profesional	18) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para proporcionar algún incentivo profesional?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión Percepción)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión Percepción).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento profesional	19) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera crecimiento profesional?	4	4	4	
Promoción de nuevas habilidades y competencias	20) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS promueve nuevas habilidades y competencias al profesional?	4	4	4	
Afectación de la calidad de atención	21) ¿Considera Usted que la Rotación de personal CAS afecta la calidad de atención a los usuarios externos e internos de la entidad?	4	4	4	
Generación de sentimientos positivos	22) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera sentimientos positivos en el colaborador?	4	4	4	
Satisfacción laboral	23) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera satisfacción laboral en el colaborador?	4	4	4	
Plan de inducción	24) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS, sigue un Plan de Inducción a fin que le permita al colaborador rotado desenvolverse eficientemente en el nuevo puesto de trabajo?	4	4	4	
Afectación de relación con el jefe	25) ¿Considera Usted que la Rotación del Colaborador CAS afecta la relación con su jefe inmediato?	4	4	4	



Firma del evaluador:
DNI: 33335378

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la Motivación Laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión 2023”. 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.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Heyner Yuliano Marquez Yauri	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Talento Humano	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Trujillo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Asesor	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Motivación Laboral
Autor (es):	Autor Original: Johnmarshall Reeve en el año 2010, citado por Laura Estrada en el año 2018; adaptado y modificado por Silvia Margarita Chacon Briceño en el año 2023.
Procedencia:	El autor original procede de la University of Iowa, la autora que lo referenció procede de la Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá, Colombia y la autora que adaptó y modificó el instrumento es Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
Administración:	A colaboradores del Régimen Laboral CAS
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sanagorán
Significación:	La presente escala está compuesta por 02 dimensiones, 7 indicadores y 25 ítems cuyo objetivo es: Medir la Motivación Laboral.

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	-Dimensión Intrínseca y -Dimensión Extrínseca	<p>-Motivación Laboral es el resultado de la interacción del individuo con su ambiente de trabajo, cuyos esfuerzos se orientan a la consecución de metas y objetivos organizacionales y a la satisfacción de necesidades personales (Peña, H. & Villón, S. 2018)</p> <p>-Motivación laboral en su dimensión Intrínseca se refiere a una motivación natural que surge de manera espontánea de las necesidades psicológicas de la persona. (Estrada, L. 2018, citando a Reeve, J. 2010)</p> <p>-Motivación laboral en su dimensión Extrínseca, son acontecimientos ambientales, sociales o culturales, que tienen un impacto importante en generar determinada conducta. ((Estrada, L. 2018, citando a Reeve, J. 2010)</p>

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a Usted le presento el cuestionario Rotación de Personal CAS elaborado por el Autor Original: Johnmarshall Reeve en el año 2010, citado por: Laura Estrada en el año 2018; adaptado y modificado por la autora del presente trabajo de investigación (Silvia Margarita Chacon Briceño), en el año 2023 según contexto real y necesidades propias a evaluar en la Municipalidad objeto de estudio. 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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





Dimensiones del instrumento: Dimensión Intrínseca y Dimensión Extrínseca.

- Primera dimensión: (Dimensión Intrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Motivación Laboral en su dimensión Intrínseca).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía y libertad	26) ¿Considera Usted que la autonomía o libertad que se le da en su cargo le permiten avanzar en su crecimiento profesional y autorrealización personal?	4	4	4	
	27) ¿Considera Usted que la autonomía o libertad que se le da en su cargo le genera compromiso y desafíos para actuar con creatividad y responsabilidad?	4	4	4	
	28) ¿Considera Usted que el grado de autonomía o libertad que se le da en el ejercicio de sus funciones le confieren la experiencia necesaria para ocupar un cargo de mayor jerarquía en la entidad?	4	4	4	
	29) ¿Considera Usted que el grado de autonomía o libertad que se le da en su cargo le permiten una mayor satisfacción y bienestar psicológico en el ejercicio de sus funciones?	4	4	4	
Competencia y capacidad	30) ¿Considera Usted que la eficiencia y capacidad demostrada en el cargo que ocupa se sustenta en su vocación e interés personal?	4	4	4	
	31) ¿Considera Usted que la eficiencia y capacidad en el cargo que ocupa le conceden mayor creatividad para realizar sus funciones y tareas?	4	4	4	
	32) ¿Considera Usted que su formación y experiencia profesional le permiten una mayor comprensión del trabajo y un mejor desempeño en la entidad?	4	4	4	
	33) ¿Considera Usted que su profesionalismo y capacidad al realizar su trabajo, guardan coherencia con la importancia del cargo que ocupa?	4	4	4	
Afinidad emocional	34) ¿Considera usted que siente apego emocional o disposición continua para asistir y permanecer en la entidad?	4	4	4	





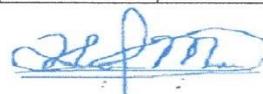
	35) ¿Siente Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene por su trabajo le brinda mayor interés, disfrute y satisfacción?	4	4	4	
	36) ¿Siente Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene por la institución le brinda mayor comprensión de sus logros y limitaciones?	4	4	4	
	37) ¿Considera Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene con los diversos colaboradores de la institución le brindan bienestar psicológico y relaciones interpersonales de calidad?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión Extrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Motivación Laboral en su dimensión Extrínseca).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación externa	38) ¿Considera que su persona cumple con la asistencia y permanencia a su centro de trabajo porque está reglamentado y controlado?	4	4	4	
	39) ¿Considera que su persona constantemente trata de demostrar un mejor desempeño para alcanzar un ascenso o aumento de sueldo?	4	4	4	
	40) ¿Considera que su persona aumenta su productividad o desempeño cerca a la fecha límite que se tiene para entregar un informe?	4	4	4	
	41) ¿Considera que su persona cumple cabalmente con sus funciones porque siente que es evaluado y observado?	4	4	4	
Regulación introyectada	42) ¿Considera que su persona cumple con sus funciones porque no quiero ser menos que sus compañeros?	4	4	4	
	43) ¿Considera Usted que su permanencia en la entidad se debe al buen ambiente laboral que existe en ella?	4	4	4	
	44) ¿Considera que su persona se esfuerza un poco más porque espera algún reconocimiento de su jefe inmediato y superiores?	4	4	4	9

Regulación identificada	45) ¿Considera que su persona trabaja en la entidad porque puede aprender habilidades que podría usar en otras áreas de su vida laboral?	4	4	4	
	46) ¿Considera que su persona trabaja en la entidad porque valora los beneficios que puede tener para desarrollarse en el ámbito personal y profesional?	4	4	4	
	47) ¿Trabaja Usted con voluntad porque ello le permite adquirir conocimientos y habilidades que considera importantes?	4	4	4	
Regulación Integrada	48) ¿Considera Usted que valora su trabajo porque cumple una función socioeconómica en la comunidad?	4	4	4	
	49) ¿Considera que su persona aprecia su trabajo en la entidad porque se atienden necesidades básicas de la población?	4	4	4	
	50) ¿Considera que su persona aprecia su trabajo en la entidad porque en ella se trabaja por la salubridad y el buen vivir de los ciudadanos?	4	4	4	

Firma del evaluador:



DNI: 33335378

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 para medir la Rotación de Personal CAS en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión 2023”. 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:	Dr. Jorge Brenis Exebio		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública. Recursos Humanos. Sector Privado – Gestión en Educación Universitaria.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor de Tesis.		
	Jurado de Tesis.		

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:	Rotación de Personal CAS
Autor(es):	Autores Originales: Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo y Juan Pedro Matzumura Kasano en el año 2020; adaptado y modificado por Silvia Margarita Chacon Briceño en el año 2023.
Procedencia:	Los autores originales proceden de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú y la autora que adaptó y modificó el instrumento es Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
Administración:	A colaboradores del Régimen Laboral CAS
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sanagorán
Significación:	La presente escala está compuesta por 04 dimensiones, 25 indicadores y 25 ítems cuyo objetivo es: Medir la Rotación de Personal CAS.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)





Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rotación de Personal CAS	-Dimensión Gerencial, -Dimensión Trabajador, -Dimensión Motivación y Reconocimiento y -Dimensión Percepción.	<p>-Rotación de Personal CAS es el desplazamiento interno que sufre un colaborador en su puesto de trabajo dentro de una entidad y puede ser positiva (cuando genera ascensos y reconocimientos o negativa (Cuando sucede todo lo contrario). (Patista, D. & Reyes, J. 2019), cuyo lapsus de tiempo es por un plazo máximo de 90 días calendarios (SERVIR 2022).</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Gerencial se refiere al hecho que el personal directivo de una entidad realiza una adecuada gestión del talento humano a fin de propiciar una rotación de sus colaboradores de forma planificada y acertada.</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Trabajador es la rotación que se realiza en una entidad tomando en cuenta el tiempo que el colaborador viene laborando en el puesto de trabajo y de sus expectativas que el mismo tiene, a fin de brindarles condiciones laborales de acuerdo a sus aspiraciones de subsistencia en familia y la posibilidad de trabajar dignamente.</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Motivación y Reconocimiento, da a entender que se rota a un colaborador a fin de proporcionarles alicientes económicos o morales, que influyen en la decisión del personal rotado en persistir o no en el trabajo; si es positiva, permite al trabajador incrementar su compromiso hacia la consecución de metas y objetivos institucionales; pero si por el contrario es negativa genera desmotivación e insatisfacción laboral.</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Percepción, hace referencia a la rotación como una oportunidad para generar nuevas habilidades y competencias y lograr el crecimiento profesional de sus colaboradores. (Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2020)</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a Usted le presento el cuestionario Rotación de Personal CAS elaborado por Autores Originales: Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo y Juan Pedro Matzumura Kasano en el año 2020; adaptado y modificado por la autora del presente trabajo de investigación (Silvia Margarita Chacon Briceño Silvia Margarita), en el año 2023 según contexto real y necesidades propias a evaluar en la Municipalidad objeto de estudio. 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 brindemos observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Dimensión Gerencial, Dimensión Trabajador, Dimensión Motivación y Reconocimiento y Dimensión Percepción.

- Primera dimensión: (Dimensión Gerencial)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión gerencial)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fines políticos	1) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza por fines políticos en la entidad?	4	4	4	Ninguna
Política Institucional	2) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza porque es política institucional?	4	4	4	Ninguna
Solicitud de rotación de determinado colaborador	3) ¿Considera Usted que el Alcalde/Regidores/Gerente o Jefe de Área solicita la rotación de un determinado profesional CAS cada cierto tiempo?	4	4	4	Ninguna
Programa de rotación	4) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para cumplir un determinado programa de Rotación?	4	4	4	Ninguna
Fines de capacitación	5) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para fines de Capacitación?	4	4	4	Ninguna
Falta de personal en un área de trabajo	6) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se da cuando falta personal en determinada área o unidad orgánica?	4	4	4	Ninguna
Fines de resolución de conflictos.	7) ¿Considera Usted que se rota al profesional CAS para resolver algún conflicto en un área o unidad orgánica?	4	4	4	Ninguna



- Segunda dimensión: (Dimensión Trabajador)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión trabajador)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades del profesional	8) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza teniendo en cuenta las habilidades y competencias del colaborador para desempeñarse en determinado puesto de trabajo?	4	4	4	Ninguna
Nivel de adaptabilidad	9) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el nivel de adaptabilidad de los colaboradores de la entidad?	4	4	4	Ninguna
Compromiso y permanencia	10) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el compromiso y permanencia del colaborador en el lugar de trabajo?	4	4	4	Ninguna
Condición laboral	11) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador?	4	4	4	Ninguna
Tiempo de servicio	12) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el tiempo que lleva laborando el colaborador en determinado puesto de trabajo?	4	4	4	Ninguna
Problemas de salud del colaborador	13) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?	4	4	4	Ninguna
Adecuación de horarios	14) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para la adecuación de horarios debido que el profesional estudia o trabaja en otro lugar?	4	4	4	Ninguna
Entorno familiar	15) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?	4	4	4	Ninguna

- Tercera dimensión: (Dimensión Motivación y Reconocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento profesional,	16) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza como parte del reconocimiento profesional?	4	4	4	Ninguna





Castigo o demérito profesional	17) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza como parte de un castigo o demérito profesional?	4	4	4	Ninguna
Incentivo profesional	18) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para proporcionar algún incentivo profesional?	4	4	4	Ninguna

- Cuarta dimensión: (Dimensión Percepción)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión Percepción).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento profesional	19) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera crecimiento profesional?	4	4	4	Ninguna
Promoción de nuevas habilidades y competencias	20) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS promueve nuevas habilidades y competencias al profesional?	4	4	4	Ninguna
Afectación de la calidad de atención	21) ¿Considera Usted que la Rotación de personal CAS afecta la calidad de atención a los usuarios externos e internos de la entidad?	4	4	4	Ninguna
Generación de sentimientos positivos	22) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera sentimientos positivos en el colaborador?	4	4	4	Ninguna
Satisfacción laboral	23) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera satisfacción laboral en el colaborador?	4	4	4	Ninguna
Plan de inducción	24) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS, sigue un Plan de Inducción a fin que le permita al colaborador rotado desenvolverse eficientemente en el nuevo puesto de trabajo?	4	4	4	Ninguna
Afectación de relación con el jefe	25) ¿Considera Usted que la Rotación del Colaborador CAS afecta la relación con su jefe inmediato?	4	4	4	Ninguna

Firma del evaluador:
DNI: 18099568

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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





Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la Motivación Laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión 2023”. 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.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Jorge Brenis Exebio		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública. Recursos Humanos. Sector Privado – Gestión en Educación Universitaria.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor de Tesis.		
	Jurado de Tesis.		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Motivación Laboral
Autor (es):	Autor Original: Johnmarshall Reeve en el año 2010, citado por Laura Estrada en el año 2018; adaptado y modificado por Silvia Margarita Chacon Briceño en el año 2023.
Procedencia:	El autor original procede de la University of Iowa, la autora que lo referenció procede de la Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá, Colombia y la autora que adaptó y modificó el instrumento es Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
Administración:	A colaboradores del Régimen Laboral CAS
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sanagorán
Significación:	La presente escala está compuesta por 02 dimensiones, 7 indicadores y 25 ítems cuyo objetivo es: Medir la Motivación Laboral.

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)





Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	-Dimensión Intrínseca y -Dimensión Extrínseca	- Motivación Laboral es el resultado de la interacción del individuo con su ambiente de trabajo, cuyos esfuerzos se orientan a la consecución de metas y objetivos organizacionales y a la satisfacción de necesidades personales (Peña, H. & Villón, S. 2018) - Motivación laboral en su dimensión Intrínseca se refiere a una motivación natural que surge de manera espontánea de las necesidades psicológicas de la persona. (Estrada, L. 2018, citando a Reeve, J. 2010) - Motivación laboral en su dimensión Extrínseca , son acontecimientos ambientales, sociales o culturales, que tienen un impacto importante en generar determinada conducta. ((Estrada, L. 2018, citando a Reeve, J. 2010)

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a Usted le presento el cuestionario Rotación de Personal CAS elaborado por el Autor Original: Johnmarshall Reeve en el año 2010, citado por: Laura Estrada en el año 2018; adaptado y modificado por la autora del presente trabajo de investigación (Silvia Margarita Chacon Briceño), en el año 2023 según contexto real y necesidades propias a evaluar en la Municipalidad objeto de estudio. 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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





Dimensiones del instrumento: Dimensión Intrínseca y Dimensión Extrínseca.

- Primera dimensión: (Dimensión Intrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Motivación Laboral en su dimensión Intrínseca).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía y libertad	26) ¿Considera Usted que la autonomía o libertad que se le da en su cargo le permiten avanzar en su crecimiento profesional y autorrealización personal?	4	4	4	Ninguna
	27) ¿Considera Usted que la autonomía o libertad que se le da en su cargo le genera compromiso y desafíos para actuar con creatividad y responsabilidad?	4	4	4	Ninguna
	28) ¿Considera Usted que el grado de autonomía o libertad que se le da en el ejercicio de sus funciones le confieren la experiencia necesaria para ocupar un cargo de mayor jerarquía en la entidad?	4	4	4	Ninguna
	29) ¿Considera Usted que el grado de autonomía o libertad que se le da en su cargo le permiten una mayor satisfacción y bienestar psicológico en el ejercicio de sus funciones?	4	4	4	Ninguna
Competencia y capacidad	30) ¿Considera Usted que la eficiencia y capacidad demostrada en el cargo que ocupa se sustenta en su vocación e interés personal?	4	4	4	Ninguna
	31) ¿Considera Usted que la eficiencia y capacidad en el cargo que ocupa le conceden mayor creatividad para realizar sus funciones y tareas?	4	4	4	Ninguna
	32) ¿Considera Usted que su formación y experiencia profesional le permiten una mayor comprensión del trabajo y un mejor desempeño en la entidad?	4	4	4	Ninguna
	33) ¿Considera Usted que su profesionalismo y capacidad al realizar su trabajo, guardan coherencia con la importancia del cargo que ocupa?	4	4	4	Ninguna
Afinidad emocional	34) ¿Considera usted que siente apego emocional o disposición continua para asistir y permanecer en la entidad?	4	4	4	Ninguna





	35) ¿Siente Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene por su trabajo le brinda mayor interés, disfrute y satisfacción?	4	4	4	Ninguna
	36) ¿Siente Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene por la institución le brinda mayor comprensión de sus logros y limitaciones?	4	4	4	Ninguna
	37) ¿Considera Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene con los diversos colaboradores de la institución le brindan bienestar psicológico y relaciones interpersonales de calidad?	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: (Dimensión Extrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Motivación Laboral en su dimensión Extrínseca).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación externa	38) ¿Considera que su persona cumple con la asistencia y permanencia a su centro de trabajo porque está reglamentado y controlado?	4	4	4	Ninguna
	39) ¿Considera que su persona constantemente trata de demostrar un mejor desempeño para alcanzar un ascenso o aumento de sueldo?	4	4	4	Ninguna
	40) ¿Considera que su persona aumenta su productividad o desempeño cerca a la fecha límite que se tiene para entregar un informe?	4	4	4	Ninguna
	41) ¿Considera que su persona cumple cabalmente con sus funciones porque siente que es evaluado y observado?	4	4	4	Ninguna
Regulación introyectada	42) ¿Considera que su persona cumple con sus funciones porque no quiero ser menos que sus compañeros?	4	4	4	Ninguna
	43) ¿Considera Usted que su permanencia en la entidad se debe al buen ambiente laboral que existe en ella?	4	4	4	Ninguna
	44) ¿Considera que su persona se esfuerza un poco más porque espera algún reconocimiento de su jefe inmediato y superiores?	4	4	4	Ninguna



Regulación identificada	45) ¿Considera que su persona trabaja en la entidad porque puede aprender habilidades que podría usar en otras áreas de su vida laboral?	4	4	4	Ninguna
	46) ¿Considera que su persona trabaja en la entidad porque valora los beneficios que puede tener para desarrollarse en el ámbito personal y profesional?	4	4	4	Ninguna
	47) ¿Trabaja Usted con voluntad porque ello le permite adquirir conocimientos y habilidades que considera importantes?	4	4	4	Ninguna
Regulación Integrada	48) ¿Considera Usted que valora su trabajo porque cumple una función socioeconómica en la comunidad?	4	4	4	Ninguna
	49) ¿Considera que su persona aprecia su trabajo en la entidad porque se atienden necesidades básicas de la población?	4	4	4	Ninguna
	50) ¿Considera que su persona aprecia su trabajo en la entidad porque en ella se trabaja por la salubridad y el buen vivir de los ciudadanos?	4	4	4	Ninguna

Firma del evaluador:

DNI: 18099568

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 para medir la Rotación de Personal CAS en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión 2023”. 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:	Mg. Náser Adalberto Espinoza Sánchez		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Consultor Externo, Docente y Asesor Universitario.		

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:	Rotación de Personal CAS
Autor(es):	Autores Originales: Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo y Juan Pedro Matzumura Kasano en el año 2020; adaptado y modificado por Silvia Margarita Chacon Briceño en el año 2023.
Procedencia:	Los autores originales proceden de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú y la autora que adaptó y modificó el instrumento es Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
Administración:	A colaboradores del Régimen Laboral CAS
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sanagorán
Significación:	La presente escala está compuesta por 04 dimensiones, 25 indicadores y 25 ítems cuyo objetivo es: Medir la Rotación de Personal CAS.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rotación de Personal CAS	-Dimensión Gerencial, -Dimensión Trabajador, -Dimensión Motivación y Reconocimiento y -Dimensión Percepción.	<p>-Rotación de Personal CAS es el desplazamiento interno que sufre un colaborador en su puesto de trabajo dentro de una entidad y puede ser positiva (cuando genera ascensos y reconocimientos o negativa (Cuando sucede todo lo contrario). (Patista, D. & Reyes, J. 2019), cuyo lapsus de tiempo es por un plazo máximo de 90 días calendarios (SERVIR 2022).</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Gerencial se refiere al hecho que el personal directivo de una entidad realiza una adecuada gestión del talento humano a fin de propiciar una rotación de sus colaboradores de forma planificada y acertada.</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Trabajador es la rotación que se realiza en una entidad tomando en cuenta el tiempo que el colaborador viene laborando en el puesto de trabajo y de sus expectativas que el mismo tiene, a fin de brindarles condiciones laborales de acuerdo a sus aspiraciones de subsistencia en familia y la posibilidad de trabajar dignamente.</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Motivación y Reconocimiento, da a entender que se rota a un colaborador a fin de proporcionarles alicientes económicos o morales, que influyen en la decisión del personal rotado en persistir o no en el trabajo; si es positiva, permite al trabajador incrementar su compromiso hacia la consecución de metas y objetivos institucionales; pero si por el contrario es negativa genera desmotivación e insatisfacción laboral.</p> <p>-Rotación de Personal en su dimensión Percepción, hace referencia a la rotación como una oportunidad para generar nuevas habilidades y competencias y lograr el crecimiento profesional de sus colaboradores. (Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2020)</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a Usted le presento el cuestionario Rotación de Personal CAS elaborado por Autores Originales: Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo y Juan Pedro Matzumura Kasano en el año 2020; adaptado y modificado por la autora del presente trabajo de investigación (Silvia Margarita Chacon Briceño Silvia Margarita), en el año 2023 según contexto real y necesidades propias a evaluar en la Municipalidad objeto de estudio. 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 brindemos observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Dimensión Gerencial, Dimensión Trabajador, Dimensión Motivación y Reconocimiento y Dimensión Percepción.

- Primera dimensión: (Dimensión Gerencial)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión gerencial)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fines políticos	1) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza por fines políticos en la entidad?	4	4	4	
Política Institucional	2) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza porque es política institucional?	4	4	4	
Solicitud de rotación de determinado colaborador	3) ¿Considera Usted que el Alcalde/Regidores/Gerente o Jefe de Área solicita la rotación de un determinado profesional CAS cada cierto tiempo?	4	4	4	
Programa de rotación	4) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para cumplir un determinado programa de Rotación?	4	4	4	
Fines de capacitación	5) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para fines de Capacitación?	4	4	4	
Falta de personal en un área de trabajo	6) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se da cuando falta personal en determinada área o unidad orgánica?	4	4	4	
Fines de resolución de conflictos.	7) ¿Considera Usted que se rota al profesional CAS para resolver algún conflicto en un área o unidad orgánica?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión Trabajador)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión trabajador)



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades del profesional	8) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza teniendo en cuenta las habilidades y competencias del colaborador para desempeñarse en determinado puesto de trabajo?	4	4	4	
Nivel de adaptabilidad	9) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el nivel de adaptabilidad de los colaboradores de la entidad?	4	4	4	
Compromiso y permanencia	10) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el compromiso y permanencia del colaborador en el lugar de trabajo?	4	4	4	
Condición laboral	11) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador?	4	4	4	
Tiempo de servicio	12) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el tiempo que lleva laborando el colaborador en determinado puesto de trabajo?	4	4	4	
Problemas de salud del colaborador	13) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?	4	4	4	
Adecuación de horarios	14) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para la adecuación de horarios debido que el profesional estudia o trabaja en otro lugar?	4	4	4	
Entorno familiar	15) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Dimensión Motivación y Reconocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión motivación y reconocimiento).



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento profesional,	16) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza como parte del reconocimiento profesional?	4	4	4	

Castigo o demérito profesional	17) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza como parte de un castigo o demérito profesional?	4	4	4	
Incentivo profesional	18) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para proporcionar algún incentivo profesional?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: (Dimensión Percepción)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Rotación de Personal CAS en su dimensión Percepción).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento profesional	19) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera crecimiento profesional?	4	4	4	
Promoción de nuevas habilidades y competencias	20) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS promueve nuevas habilidades y competencias al profesional?	4	4	4	
Afectación de la calidad de atención	21) ¿Considera Usted que la Rotación de personal CAS afecta la calidad de atención a los usuarios externos e internos de la entidad?	4	4	4	
Generación de sentimientos positivos	22) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera sentimientos positivos en el colaborador?	4	4	4	
Satisfacción laboral	23) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera satisfacción laboral en el colaborador?	4	4	4	
Plan de inducción	24) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS, sigue un Plan de Inducción a fin que le permita al colaborador rotado desenvolverse eficientemente en el nuevo puesto de trabajo?	4	4	4	
Afectación de relación con el jefe	25) ¿Considera Usted que la Rotación del Colaborador CAS afecta la relación con su jefe inmediato?	4	4	4	

Firma del evaluador:
 DNI: 18039694



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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





Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la Motivación Laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión 2023”. 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.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ms. Naser Adalberto Espinoza Sánchez		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Consultor Externo, Docente y Asesor Universitario.		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Motivación Laboral
Autor (es):	Autor Original: Johnmarshall Reeve en el año 2010, citado por Laura Estrada en el año 2018; adaptado y modificado por Silvia Margarita Chacon Briceño en el año 2023.
Procedencia:	El autor original procede de la University of Iowa, la autora que lo referenció procede de la Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá, Colombia y la autora que adaptó y modificó el instrumento es Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
Administración:	A colaboradores del Régimen Laboral CAS
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Sanagorán
Significación:	La presente escala está compuesta por 02 dimensiones, 7 indicadores y 25 ítems cuyo objetivo es: Medir la Motivación Laboral.

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	-Dimensión Intrínseca y -Dimensión Extrínseca	<p>-Motivación Laboral es el resultado de la interacción del individuo con su ambiente de trabajo, cuyos esfuerzos se orientan a la consecución de metas y objetivos organizacionales y a la satisfacción de necesidades personales (Peña, H. & Villón, S. 2018)</p> <p>-Motivación laboral en su dimensión Intrínseca se refiere a una motivación natural que surge de manera espontánea de las necesidades psicológicas de la persona. (Estrada, L. 2018, citando a Reeve, J. 2010)</p> <p>-Motivación laboral en su dimensión Extrínseca, son acontecimientos ambientales, sociales o culturales, que tienen un impacto importante en generar determinada conducta. (Estrada, L. 2018, citando a Reeve, J. 2010)</p>

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a Usted le presento el cuestionario Rotación de Personal CAS elaborado por el Autor Original: Johnmarshall Reeve en el año 2010, citado por Laura Estrada en el año 2018; adaptado y modificado por la autora del presente trabajo de investigación (Silvia Margarita Chacon Briceño), en el año 2023 según contexto real y necesidades propias a evaluar en la Municipalidad objeto de estudio. 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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



Dimensiones del instrumento: Dimensión Intrínseca y Dimensión Extrínseca.

- Primera dimensión: (Dimensión Intrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Motivación Laboral en su dimensión Intrínseca).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía y libertad	26) ¿Considera Usted que la autonomía o libertad que se le da en su cargo le permiten avanzar en su crecimiento profesional y autorrealización personal?	4	4	4	
	27) ¿Considera Usted que la autonomía o libertad que se le da en su cargo le genera compromiso y desafíos para actuar con creatividad y responsabilidad?	4	4	4	
	28) ¿Considera Usted que el grado de autonomía o libertad que se le da en el ejercicio de sus funciones le confieren la experiencia necesaria para ocupar un cargo de mayor jerarquía en la entidad?	4	4	4	
	29) ¿Considera Usted que el grado de autonomía o libertad que se le da en su cargo le permiten una mayor satisfacción y bienestar psicológico en el ejercicio de sus funciones?	4	4	4	
Competencia y capacidad	30) ¿Considera Usted que la eficiencia y capacidad demostrada en el cargo que ocupa se sustenta en su vocación e interés personal?	4	4	4	
	31) ¿Considera Usted que la eficiencia y capacidad en el cargo que ocupa le conceden mayor creatividad para realizar sus funciones y tareas?	4	4	4	
	32) ¿Considera Usted que su formación y experiencia profesional le permiten una mayor comprensión del trabajo y un mejor desempeño en la entidad?	4	4	4	
	33) ¿Considera Usted que su profesionalismo y capacidad al realizar su trabajo, guardan coherencia con la importancia del cargo que ocupa?	4	4	4	
Afinidad emocional	34) ¿Considera usted que siente apego emocional o disposición continua para asistir y permanecer en la entidad?	4	4	4	



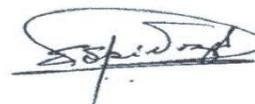
	35) ¿Siente Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene por su trabajo le brinda mayor interés, disfrute y satisfacción?	4	4	4	
	36) ¿Siente Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene por la institución le brinda mayor comprensión de sus logros y limitaciones?	4	4	4	
	37) ¿Considera Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene con los diversos colaboradores de la institución le brindan bienestar psicológico y relaciones interpersonales de calidad?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Dimensión Extrínseca)
- Objetivos de la Dimensión: (Medir la Motivación Laboral en su dimensión Extrínseca).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regulación externa	38) ¿Considera que su persona cumple con la asistencia y permanencia a su centro de trabajo porque está reglamentado y controlado?	4	4	4	
	39) ¿Considera que su persona constantemente trata de demostrar un mejor desempeño para alcanzar un ascenso o aumento de sueldo?	4	4	4	
	40) ¿Considera que su persona aumenta su productividad o desempeño cerca a la fecha límite que se tiene para entregar un informe?	4	4	4	
	41) ¿Considera que su persona cumple cabalmente con sus funciones porque siente que es evaluado y observado?	4	4	4	
Regulación introyectada	42) ¿Considera que su persona cumple con sus funciones porque no quiere ser menos que sus compañeros?	4	4	4	
	43) ¿Considera Usted que su permanencia en la entidad se debe al buen ambiente laboral que existe en ella?	4	4	4	
	44) ¿Considera que su persona se esfuerza un poco más porque espera algún reconocimiento de su jefe inmediato y superiores?	4	4	4	9

Regulación identificada	45) ¿Considera que su persona trabaja en la entidad porque puede aprender habilidades que podría usar en otras áreas de su vida laboral?	4	4	4	
	46) ¿Considera que su persona trabaja en la entidad porque valora los beneficios que puede tener para desarrollarse en el ámbito personal y profesional?	4	4	4	
	47) ¿Trabaja Usted con voluntad porque ello le permite adquirir conocimientos y habilidades que considera importantes?	4	4	4	
Regulación Integrada	48) ¿Considera Usted que valora su trabajo porque cumple una función socioeconómica en la comunidad?	4	4	4	
	49) ¿Considera que su persona aprecia su trabajo en la entidad porque se atienden necesidades básicas de la población?	4	4	4	
	50) ¿Considera que su persona aprecia su trabajo en la entidad porque en ella se trabaja por la salubridad y el buen vivir de los ciudadanos?	4	4	4	

Firma del evaluador:



DNI: 18039694

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 5: Solicitud de presentación para aplicación de Prueba Piloto

SEÑOR: SANTOS RIOS CAIPO

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURGOS

PRESENTE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURGOS	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
RECIBIDO	
04 JUL. 2023	
Exp N°	1211
Libro	001
Folio	01
Hora	02:54 p.m.
Firma	<i>[Firma]</i>

Yo, Silvia Margarita Chacon Briceño, peruana de nacimiento, con DNI: 71981306, con domicilio en Pasaje: Víctor Sotomayor Cedano 3 N° 205, ante usted me presento y digo:

Soy estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo en el Programa de Maestría en Gestión Pública y encontrándome realizando mi tesis cuyo título es: Rotación de Personal CAS y Motivación Laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión, 2023 , solicito su autorización para aplicar una prueba piloto, mediante 02 cuestionarios a sus colaboradores del Régimen Laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicios) de esta prestigiosa entidad municipal; asimismo debo precisar que la información recopilada es confidencial; puesto que se utilizará como insumo para determinar la confiabilidad de mis instrumentos de investigación.

Seguro de Contar con su aprobación me despido de Ud. No sin antes manifestarle mi respeto y estima personal.

Curgos, 04 de junio del 2023


.....
LIC. SILVIA MARGARITA CHACON BRICEÑO

DNI: 71981306

COD.ALUM: 7002815702

Anexo 6: Carta de Autorización para aplicación de Prueba Piloto



GERENCIA MUNICIPAL



AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

Curgos, 06 de Julio de 2023.

CARTA N° 046-2023-MDC/GM/ACVA

Sr. : SILVIA MARGARITA CHACÓN BRICEÑO

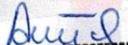
ASUNTO : SE AUTORIZA APLICAR PRUEBA PILOTO.

REFERENCIA: SOLICITUD INGRESADA EN MESA DE PARTES DE MDC

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, a nombre de la Municipalidad Distrital de Curgos y el mío propio; al mismo tiempo hacer de su conocimiento que mediante documento de la referencia solicita autorización para aplicar prueba piloto mediante dos cuestionarios a los colaboradores CAS de la entidad, Por lo tanto, esta Gerencia autoriza el ingreso a los ambientes de la entidad para realizar dicho trabajo.

Sin otro particular, me despido de Usted respetuosamente.

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CURGOS

Anny Cathenne Viera Aguirre
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 7: Base de datos de Prueba Piloto de la variable: Rotación de Personal, mediante Alfa de Cronbach, para medir la Confiabilidad del Instrumento

PRUEBA PILOTO DE ENCUESTA PARA LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL CAS																										
METODO UTILIZADO: ALFA DE CROMBACH																										
SUJETO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	TOTAL
1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	90
2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	83
3	2	2	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5	5	3	2	1	3	50
4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	5	4	1	1	5	4	4	4	5	3	2	91
5	1	3	4	3	1	5	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	2	73
6	4	2	2	1	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	2	4	79
7	4	2	4	5	4	5	4	4	4	1	5	4	3	5	5	4	1	1	4	4	1	3	3	2	4	86
8	1	1	1	2	3	3	4	1	5	5	5	4	1	1	1	3	1	1	5	5	4	3	3	3	2	68
9	1	5	4	1	1	5	4	4	2	4	2	2	1	3	1	1	5	5	1	2	5	4	2	4	4	73
10	3	2	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	1	2	3	3	4	4	5	3	3	2	4	72
11	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	75
12	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	66
13	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	83
14	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2	73
15	3	1	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	1	1	1	2	4	4	2	3	3	4	1	71
16	4	3	4	3	2	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	98
17	3	2	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	1	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	71
18	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	4	75
19	4	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	71
20	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	68
Varianza	1.30	1.19	1.05	1.21	1.13	0.81	0.63	1.26	1.41	1.39	1.04	0.83	1.21	0.91	1.75	1.19	1.41	1.14	1.19	1.15	1.14	0.41	0.60	0.69	0.76	106.76

Anexo 8: Resultados de Prueba Piloto de la variable: Rotación de Personal, mediante Alfa de Cronbach, para medir la confiabilidad del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.795	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	72.7000	108.326	.277	.792
ITEM3	72.7500	102.513	.603	.775
ITEM4	73.0000	106.211	.385	.786
ITEM5	73.0500	104.576	.479	.781
ITEM6	72.0000	109.263	.327	.789
ITEM7	72.5500	108.471	.431	.785
ITEM8	72.5000	105.105	.423	.783
ITEM9	72.4000	100.147	.607	.772
ITEM10	72.4500	106.892	.323	.789
ITEM11	72.1000	105.989	.434	.783
ITEM12	72.3500	105.818	.507	.781
ITEM13	73.0000	101.158	.617	.773
ITEM14	73.0000	112.105	.163	.796
ITEM15	73.2000	98.168	.611	.770
ITEM16	72.9500	99.103	.722	.767
ITEM17	73.4500	111.734	.136	.799
ITEM18	73.3000	112.221	.130	.799
ITEM19	71.8500	112.345	.179	.795

ITEM20	72.2000	114.379	.036	.803
ITEM21i	73.1000	106.200	.400	.785
ITEM22	72.4000	111.832	.300	.791
ITEM23	72.7000	104.958	.666	.776
ITEM24	72.6000	110.358	.299	.790
ITEM25	72.9000	118.516	-.148	.808
ITEM21	72.3000	129.063	-.556	.831

Anexo 9: Base de Datos de Prueba Piloto de la variable: Motivación Laboral, mediante Alfa de Cronbach, para medir la confiabilidad del Instrumento

PRUEBA PILOTO DE ENCUESTA PARA LA VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL																											
METODO UTILIZADO: ALFA DE CROMBACH																											
SUJETO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	TOTAL	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	99
2	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	102
3	5	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	4	5	4	4	3	92	
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	100	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	87	
6	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
7	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	2	4	1	3	5	5	5	5	4	4	4	4	103	
8	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	1	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	99	
9	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	110	
10	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	84
11	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	80
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	102	
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	93	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	90	
15	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	93	
16	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	106
17	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	87	
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	87	
19	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	89	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
Varianza	0.39	0.45	0.53	0.59	0.50	0.43	0.33	0.29	0.73	0.36	0.43	0.23	0.51	0.64	0.95	1.23	1.19	0.49	0.66	0.29	0.45	0.26	0.51	0.63	0.45	59.09	

Anexo 10: Resultados de Prueba Piloto de la variable: Motivación laboral, mediante Alfa de Cronbach, para medir la confiabilidad del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.804	25

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	90.85	57.924	.396	.795
ITEM2	90.70	60.011	.161	.805
ITEM3	91.10	55.253	.577	.786
ITEM4	90.85	56.661	.414	.793
ITEM5	90.75	55.355	.585	.786
ITEM6	90.90	61.042	.067	.808
ITEM7	90.60	57.621	.475	.793
ITEM8	90.65	56.661	.629	.788
ITEM9	91.10	55.779	.432	.792
ITEM10	90.95	57.945	.413	.795
ITEM11	91.10	56.621	.508	.790
ITEM12	90.90	62.095	-.018	.809
ITEM13	91.05	61.629	.003	.812
ITEM14	91.15	61.082	.034	.812
ITEM15	91.20	58.589	.171	.808
ITEM16	91.60	61.095	-.011	.823
ITEM17	91.85	55.082	.353	.798
ITEM18	91.00	56.421	.489	.790
ITEM19	90.95	56.892	.367	.796
ITEM20	90.85	59.187	.318	.799
ITEM21	90.70	57.168	.439	.793
ITEM22	90.55	58.576	.418	.795
ITEM23	91.05	57.103	.412	.794
ITEM24	90.90	53.463	.679	.779
ITEM25	90.70	55.484	.610	.785

Anexo 11: Cuestionario para medir la Rotación de Personal CAS en físico



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL CAS

PRESENTACIÓN: Estimados servidores civiles de esta prestigiosa entidad Municipal, el presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, cuyos resultados tienen fines académicos y consta de 25 preguntas cerradas. Es preciso indicar que toda la información obtenida es de carácter anónimo y confidencial, por lo que se le pide ser bastante honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas marcando con una "x", teniendo en cuenta la siguiente escala.

1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO
2 = EN DESACUERDO
3 = NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
4 = DE ACUERDO
5 = TOTALMENTE DE ACUERDO

ROTACIÓN DE PERSONAL CAS	1	2	3	4	5
Dimensión Gerencial					
1). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza por fines políticos en la entidad?					
2). ¿Considera Usted que la movilidad de personal, bajo la modalidad de rotación afecta el manejo de la gestión administrativa en la entidad?					
3). ¿Considera Usted que el Alcalde/ Regidores/ Gerente o Jefe de Área solicita la Rotación de Personal de un determinado profesional CAS cada cierto tiempo?					
4). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para cumplir un determinado programa de Rotación?					
5). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para fines de capacitación?					
6). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se da cuando falta personal en determinada área o unidad orgánica?					
7). ¿Considera Usted que se rota al profesional CAS para resolver algún conflicto en un área o unidad orgánica?					
Dimensión Trabajador					
8). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza teniendo en cuenta las habilidades y competencias del servidor civil para desempeñarse en determinado puesto de trabajo?					
9). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el nivel de adaptabilidad de los servidores civiles de la entidad?					
10). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el compromiso y permanencia del servidor civil en el lugar de trabajo?					

11). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador?					
12). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS, se realiza considerando el tiempo que lleva laborando el servidor civil en determinado puesto de trabajo?					
13). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?					
14). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para la adecuación de horarios debido que el profesional estudia o trabaja en otro lugar?					
15). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?					
Dimensión Motivación y Reconocimiento					
16). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza como parte del reconocimiento profesional?					
17). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza como parte de un castigo o demérito profesional?					
18). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para proporcionar algún incentivo profesional?					
Dimensión Percepción					
19). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera crecimiento profesional?					
20). ¿Considera Usted, según su experiencia que la Rotación de un servidor civil le otorga nuevas habilidades y competencias profesionales?					
21). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS afecta la calidad de atención a los usuarios externos e internos de la entidad?					
22). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera sentimientos positivos en el servidor civil?					
23). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera satisfacción laboral en el servidor civil?					
24). ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS, sigue un Plan de Inducción a fin que le permita al servidor civil rotado desenvolverse eficientemente en el nuevo puesto de trabajo?					
25). ¿Considera Usted que la Rotación del servidor civil CAS afecta la relación con su jefe inmediato?					

Muchas Gracias por su Colaboración

Anexo 12: Cuestionario para medir la Motivación Laboral en físico



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

PRESENTACIÓN: Estimados servidores civiles de esta prestigiosa entidad Municipal, el presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, cuyos resultados tienen fines académicos y consta de 25 preguntas cerradas. Es preciso indicar que toda la información obtenida es de carácter anónimo y confidencial, por lo que se le pide ser bastante honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas marcando con una "x", teniendo en cuenta la siguiente escala.

1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO
2 = EN DESACUERDO
3 = NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
4 = DE ACUERDO
5 = TOTALMENTE DE ACUERDO

MOTIVACIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
Dimensión Intrínseca					
1). ¿Considera Usted que la autonomía o libertad que se le da en su cargo le permiten avanzar en su crecimiento profesional y autorrealización personal?					
2). ¿Considera Usted que el grado de autonomía que se le da en su cargo que ocupa actualmente en la entidad, le mantiene comprometido y con retos constantes a fin de actuar con creatividad y responsabilidad?					
3). ¿Considera Usted que el grado de autonomía o libertad que se le da en el ejercicio de sus funciones le confieren la experiencia necesaria para ocupar un cargo de mayor jerarquía en la entidad?					
4). ¿Considera Usted que el grado de autonomía o libertad que se le da en su cargo le permiten una mayor satisfacción y bienestar psicológico en el ejercicio de sus funciones?					
5). ¿Considera Usted que la eficiencia y capacidad demostrada en el cargo que ocupa se sustenta en su vocación e interés personal?					
6). ¿Considera Usted que el grado de eficiencia y capacidad que demuestra actualmente en el cargo que ocupa en la entidad, le proporcionan mayor nivel de creatividad para realizar sus funciones?					
7). ¿Considera Usted que su formación y experiencia profesional le permiten una mayor comprensión del trabajo y un mejor desempeño en la entidad?					
8). ¿Considera Usted que su profesionalismo y capacidad al realizar su trabajo, guardan coherencia con la importancia del cargo que ocupa?					
9). ¿Considera Usted que siente apego emocional o disposición continua para asistir y permanecer en la entidad?					

10). ¿Siente Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene por su trabajo le brinda mayor interés, disfrute y satisfacción?					
11). ¿Siente Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene por la institución le brinda mayor comprensión de sus logros y limitaciones?					
12). ¿Considera Usted que los lazos amicales que tiene con los diversos colaboradores de la institución le brindan bienestar psicológico y relaciones interpersonales de calidad?					
Dimensión Extrínseca					
13). ¿Considera Usted que a menudo asiste a la entidad y permanece en su puesto de trabajo para cumplir con el control y el reglamento?					
14). ¿Considera Usted que constantemente se está esforzando por mejorar su desempeño y aumentar su productividad laboral a fin de conseguir algún ascenso, incentivo profesional y de ser posible un aumento de sueldo?					
15). ¿Considera Usted que cerca una fecha límite para entregar un trabajo o cumplir una meta, aumenta notablemente su productividad o desempeño laboral?					
16). ¿Considera Usted que se siente constantemente evaluado y observado, es por ello que cumple cabalmente con sus funciones?					
17). ¿Considera que su persona cumple con sus funciones porque no quiere ser menos que sus compañeros?					
18). ¿Considera Usted que su permanencia en la entidad se debe al buen ambiente laboral que existe en ella?					
19). ¿Considera que su persona se esfuerza un poco más porque espera algún reconocimiento de su jefe inmediato y superiores?					
20). ¿Considera que su persona trabaja en la entidad porque pueda aprender habilidades que podría usar en otras áreas de su vida laboral?					
21). ¿Considera que su persona trabaja en la entidad porque valora los beneficios que puede tener para desarrollarse en el ámbito personal y profesional?					
22). ¿Considera que su persona trabaja con voluntad porque ello le permite adquirir conocimientos y habilidades que considera importantes?					
23). ¿Considera Usted que valora su trabajo porque cumple una función socioeconómica en la comunidad?					
24). ¿Considera que su persona aprecia su trabajo en la entidad porque se atienden necesidades básicas de la población?					
25). ¿Considera que su persona aprecia su trabajo en la entidad porque en ella se trabaja por la salubridad y el buen vivir de los ciudadanos?					

Muchas Gracias por su Colaboración

Anexo 14 :Solicitud de presentación para gestión de Autorización de aplicación de Instrumentos de Investigación y uso de nombre de la entidad en la presente tesis



SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**SEÑOR:
GILMER GARY VÁSQUEZ LUNA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN**



SILVIA MARGARITA CHACON BRICEÑO, debidamente identificada con DNI: 71981306, con domicilio real en Pasaje: Víctor Sotomayor Cedano 3 N° 205 de la ciudad de Huamachuco, ante Usted respetuosamente expongo:

Que, la recurrente al ser estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, se encuentra desarrollando su Proyecto de Investigación y culminación de la tesis titulado: "Rotación de Personal CAS y la Motivación laboral en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Sánchez Carrión, 2023"; para lo cual es necesario recabar información mediante aplicación de diferentes instrumentos de investigación en la Municipalidad Distrital de Sanagorán, motivo por el cual solicito a Ud., sírvase disponer a quien corresponda me preste las facilidades necesarias para la aplicación de los citados instrumentos, así mismo su despacho me otorgue la autorización respectiva para usar el nombre de la entidad en dicho trabajo de investigación, comprometiéndome a entregar los resultados en un archivo digital.

POR LO EXPUESTO:

Solicito acceder a mi solicitud por estar enmarcado dentro de la Normatividad Académica Vigente.

Sanagorán, 13 de julio del 2023.

LIC. SILVIA MARGARITA CHACON BRICEÑO
DNI: 71981306
COD.ALUM: 7002815702



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORAN GERENCIA MUNICIPAL
PROVEIDO
Visto pase a: P.R.H.H.
para: Autoriza intervención
Sanagorán, ___ de ___ del 201__



Anexo 15 : Carta de Autorización para aplicación de cuestionarios y uso del nombre de la entidad en la presente tesis



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN

SÁNCHEZ CARRIÓN – LA LIBERTAD
Creación Política 03 de Noviembre de 1900

“Año De Unidad, La Paz y Del Desarrollo”

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Quien Suscribe, La Subgerencia De Recursos Humanos De La Municipalidad Distrital De Sanagorán, De La Provincia De Sánchez Carrión, Departamento De La Libertad.

Hace constar que: la Lic. Silvia Margarita Chacon Briceño, asido autorizada para aplicar los instrumentos de evolución referidos a cuestionarios del tema titulado “ROTACIÓN DE PERSONAL CAS Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE SÁNCHEZ CARRIÓN, 2023”.

Por tales motivos, la entidad autoriza utilizar el nombre de nuestra institución en dicho trabajo de investigación de la universidad cesar vallejo.

Se le expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Sanagorán, 13 de julio del 2023.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORAN
SANCHEZ CARRION
Lic. Maritzi Lizbeth Asto Flores
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Calle Los Angeles S/N Plaza de Armas – Sanagorán – Sánchez Carrión – La Libertad

Web: munisanagoran.gob.pe

Email: munisanagoran@hotmail.com

Facebook: [muni.sanagoran](https://www.facebook.com/muni.sanagoran)

SANAGORÁN: La calzada, Garachimaca, Hualiangopampa, El Huayro, Pampa de Arena, Chugurbamba, Huayobamba, Liur y Malcachugo.
CHUYUGUAL: Peña Colorada, La Unión, Cushuro, Pampa Verde, Corral Grande, Los Loros, Las Totoras, Cruz de Challuate, San Miguel.
VENTANAS: El Marco, Huarana, Challuate, Nuevo Progreso, Yerba Buena, Casaña, 24 de Junio y Nuevo Casgabamba.
HUALASGOSDAY: Querquerpampa, Anasmaraquilla, Pumamullo, Vilcas, Salachar y Coimaca.

Anexo 16 : Base de datos final de la aplicación de cuestionario de la variable: Rotación de Personal CAS, suministrado a Servidores Civiles CAS de la Municipalidad Distrital de Sanagorán – 2023

RESULTADOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTA APLICADA A TODOS LOS SERVIDORES CIVILES DEL RÉGIMEN LABORAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN - 2023																															
BASE DE DATOS DE CUESTIONARIO APLICADO PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE: ROTACIÓN DE PERSONAL CAS																															
DIMENSIONES	Dimensión Gerencial (D1)							Dimensión Trabajador (D2)								Dimensión Motivación y Reconocimiento (D3)			Dimensión Percepción (D4)								TOTAL	SUMATORIA DE ÍTEM X DIMENSIONES			
	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PREGUNTA 25	25 preguntas		D1	D2	D3	D4
N° DE ENCUESTADOS	1) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza por líneas políticas en la entidad?	2) ¿Considera Usted que la movilidad de personal, bajo la modalidad de rotación afecta el manejo de la gestión administrativa en la entidad?	3) ¿Considera Usted que el Alcalde/ Regidores/ Gerente o Jefe de Área solicita la Rotación de Personal de un determinado programa profesional CAS cada cierto tiempo?	4) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para cumplir un determinado programa de Rotación?	5) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para fines de capacitación?	6) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza cuando falta personal en determinada área o unidad orgánica?	7) ¿Considera Usted que se inicia al profesional CAS para resolver algún conflicto en un área o unidad orgánica?	8) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza teniendo en cuenta las habilidades y competencias del servidor civil para desempeñarse en determinado puesto de trabajo?	9) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el nivel de adaptabilidad de los servidores civiles de la entidad?	10) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el compromiso y permanencia del servidor civil en el lugar de trabajo?	11) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza teniendo en cuenta la condición laboral del trabajador?	12) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el tiempo que lleva laborando el servidor civil en determinado puesto de trabajo?	13) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza dependiendo de los problemas de salud que presenta el trabajador?	14) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para la adecuación de horarios debido que el profesional estudia o trabaja en otro lugar?	15) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza considerando el entorno familiar del trabajador?	16) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza como parte del reconocimiento profesional?	17) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza como parte de un castigo o demérito profesional?	18) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS se realiza para proporcionar algún incentivo profesional?	19) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera crecimiento profesional?	20) ¿Considera Usted, según su experiencia que la Rotación de un servidor civil le otorga nuevas habilidades y competencias profesionales?	21) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS afecta la calidad de atención a los usuarios externos e internos de la entidad?	22) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera sentimientos positivos en el servidor civil?	23) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS genera satisfacción laboral en el servidor civil?	24) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS, sigue un Plan de Inducción a fin que le permita al servidor civil rotado desempeñarse eficientemente en el nuevo puesto de trabajo?	25) ¿Considera Usted que la Rotación de Personal CAS afecta la relación con su jefe inmediato?	53	16	16	5	16	
1	4	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	4	4	2	2	3	1	3	53	16	16	5	16	
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	80	26	28	6	20	
3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	1	2	3	5	2	3	2	2	65	17	22	8	18	
4	2	2	2	1	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	1	4	4	4	4	2	4	2	4	2	68	16	22	6	24
5	5	5	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	3	2	2	1	2	53	19	12	3	19	
6	4	4	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	4	5	1	1	1	5	54	19	10	7	18	
7	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	2	2	5	105	30	35	15	25	
8	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	88	24	29	11	24	
9	1	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	2	66	17	22	6	21	
10	4	4	2	5	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	3	4	3	5	3	3	3	2	5	2	66	19	15	9	23	
11	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	71	20	23	8	20	
12	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	62	11	20	12	19	
13	1	2	1	2	1	2	2	5	4	3	3	4	2	3	1	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	69	11	25	9	24	
14	3	4	3	3	1	2	2	2	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	58	18	19	6	15	
15	3	4	4	1	2	4	3	2	4	2	4	2	4	1	1	2	1	2	4	3	3	2	3	3	3	65	21	18	5	21	
16	5	4	3	1	1	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	4	1	3	4	4	3	3	1	2	63	20	17	6	20	
17	2	5	1	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	5	5	103	24	38	11	30	
18	3	2	5	1	2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	1	1	2	3	80	22	27	10	21	
19	5	5	4	1	1	2	3	5	2	1	4	4	2	1	1	2	4	1	3	4	2	1	2	1	2	63	21	20	7	15	
20	3	4	5	3	5	4	1	5	4	5	3	2	4	5	2	4	3	1	5	5	4	3	5	5	4	94	25	30	8	31	
21	1	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	70	19	26	8	17	
22	4	1	5	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	41	15	11	4	11	
23	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	36	10	11	3	12	
24	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	1	4	1	1	1	2	1	2	4	5	3	2	2	2	2	65	24	16	5	20	
25	1	1	2	5	2	2	3	1	2	2	4	2	4	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	52	16	17	8	11	
26	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	2	2	4	4	2	2	5	2	62	20	13	8	21	
27	3	4	4	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	1	1	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	73	22	18	10	23	
28	3	1	1	1	3	4	4	2	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	1	2	67	17	24	9	17	
29	5	5	4	1	1	2	3	2	1	2	5	4	2	5	5	1	2	1	2	3	4	1	2	1	4	68	21	26	4	17	
30	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	2	3	3	4	3	1	4	73	24	20	9	20	
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	2	2	1	3	81	27	25	9	20	
32	5	2	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	75	21	26	6	22	
33	5	5	4	1	1	2	4	1	2	2	4	5	3	2	2	1	4	2	3	4	4	1	1	1	1	2	66	22	21	7	16
34	4	4	3	2	1	1	3	2	3	3	4	4	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	4	59	18	21	7	13	
35	4	3	4	1	2	3	3	2	4	4	4	4	2	1	1	2	3	1	3	4	5	1	2	1	2	66	20	22	6	18	
36	4	1	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	1	5	2	2	4	4	2	2	2	2	65	17	22	8	18	
37	5	5	5	1	1	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	1	4	1	2	4	4	2	2	1	2	61	21	19	6	15	
38	4	5	4	2	2	2	1	2	4	1	2	4	4	1	1	2	4	1	2	2	5	1	1	1	4	62	21	18	7	16	
Varianza	1.82	1.93	1.47	1.40	1.08	1.29	1.24	1.84	1.45	1.44	1.34	1.10	1.25	1.19	1.38	1.14	1.20	1.32	1.09	1.06	1.22	0.73	1.86	1.15	192.8753						

Anexo 17 : Base de datos final de la aplicación de cuestionario de la variable: Motivación Laboral, suministrado a Servidores Civiles CAS de la Municipalidad Distrital de Sanagorán – 2023

RESULTADOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTA APLICADA A TODOS LOS SERVIDORES CIVILES DEL RÉGIMEN LABORAL CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANAGORÁN - 2023																												
BASE DE DATOS DE CUESTIONARIO APLICADO PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE: MOTIVACIÓN LABORAL																												
DIMENSIONES	Dimensión Intrínseca												Dimensión Extrínseca															
N° DE ENCUESTAS	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PREGUNTA 25	TOTAL	SUMATORIA DE ÍTEMS X DIMENSIONES	
	1) ¿Considera Usted que la libertad que se le da en su cargo le permiten avanzar en su crecimiento profesional y autorrealización personal?	2) ¿Considera Usted que el grado de autonomía que se le da en su cargo que ocupa actualmente en la entidad, le permiten avanzar en su crecimiento profesional y autorrealización personal?	3) ¿Considera Usted que el grado de autonomía o libertad que se le da en el ejercicio de sus funciones le confiere la experiencia necesaria para ocupar un cargo de mayor jerarquía en la entidad?	4) ¿Considera Usted que el grado de autonomía o libertad que se le da en el ejercicio de sus funciones le permite una mayor satisfacción y bienestar psicológico en el ejercicio de sus funciones?	5) ¿Considera Usted que la eficiencia y capacidad demostrada en el cargo que ocupa en la entidad, le proporcionan mayor nivel de creatividad para realizar sus funciones?	6) ¿Considera Usted que el grado de eficiencia y capacidad que demuestra actualmente en el cargo que ocupa en la entidad, le proporcionan mayor nivel de creatividad para realizar sus funciones?	7) ¿Considera Usted que su formación y experiencia profesional le permiten una mayor comprensión del trabajo y un mejor desempeño en la entidad?	8) ¿Considera Usted que su profesionalismo y capacidad al realizar su trabajo, guardan importancia del cargo que ocupa?	9) ¿Considera Usted que siente apego emocional o disposición continua para asistir y permanecer en la entidad?	10) ¿Siente Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene por su trabajo le brinda mayor interés, disfrute y satisfacción?	11) ¿Siente Usted que el grado de afinidad o apego emocional que tiene por la institución le brinda mayor comprensión de sus logros y limitaciones?	12) ¿Considera Usted que los lazos amistosos que tiene con los diversos colaboradores de la institución le brindan bienestar psicológico y relaciones interpersonales de calidad?	13) ¿Considera Usted que a menudo asiste a entidades y permanece en su puesto de trabajo para cumplir con el control y el reglamento?	14) ¿Considera Usted que está esforzándose por mejorar su desempeño y aumentar su productividad laboral a fin de conseguir algún ascenso, incentivo profesional y de ser posible un aumento de sueldo?	15) ¿Considera Usted que cerca de una fecha límite para entregar un trabajo o cumplir una meta, aumenta notablemente su desempeño o desempeño laboral?	16) ¿Considera Usted que se siente constantemente insatisfecho y aburrido, es por ello que cumple cabalmente con sus funciones?	17) ¿Considera Usted que su persona cumple con sus funciones porque no quiere ser menos que sus compañeros?	18) ¿Considera Usted que su permanencia en la entidad se debe al buen ambiente laboral que existe en ella?	19) ¿Considera que su persona se esfuerza un poco más porque espera algún reconocimiento de su jefe inmediato y superiores?	20) ¿Considera que su persona trabaja en la entidad porque puede tener para desarrollar en el ámbito personal y profesional?	21) ¿Considera que su persona trabaja en la entidad porque valora los beneficios que puede tener para desarrollarse en el ámbito personal y profesional?	22) ¿Considera que su persona trabaja con voluntad porque ello le permite adquirir conocimientos y habilidades que considera importantes?	23) ¿Considera Usted que valora su trabajo porque cumple una función socioeconómica en la comunidad?	24) ¿Considera que su persona aprecia su trabajo en la entidad porque atienden necesidades básicas de la población?	25) ¿Considera que su persona aprecia su trabajo en la entidad porque en ella se trabaja por la salubridad y el buen vivir de los ciudadanos?	25 preguntas	D1	D2
1	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	2	3	5	4	4	3	4	4	3	4	2	5	4	5	4	97	46	51
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	97	48	49
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	2	3	4	4	5	3	5	5	100	50	50
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	5	3	4	4	4	4	87	42	45
5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	5	5	5	5	4	5	5	92	42	50
6	1	2	4	4	1	3	5	3	5	4	3	4	5	5	1	3	2	5	2	4	4	4	3	3	3	83	39	44
7	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	110	54	56
8	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	5	5	4	4	104	53	51
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	4	84	45	39
10	4	2	4	2	4	4	5	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	1	2	5	4	5	4	4	86	41	45
11	1	4	5	3	4	5	4	3	3	2	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	4	5	5	4	86	40	46
12	1	4	1	4	5	4	4	4	4	1	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	5	3	5	81	38	43
13	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	2	3	3	5	4	102	51	51
14	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	55	24	31
15	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	4	5	109	53	56
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	103	51	52
17	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	2	4	3	4	1	2	4	4	5	4	4	93	47	46
18	4	4	4	1	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	82	42	40
19	4	2	4	4	4	5	4	2	1	2	2	4	4	4	2	2	3	1	1	4	4	3	3	4	4	77	38	39
20	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	113	54	59
21	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	88	47	41
22	5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	84	38	46
23	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	5	5	1	5	5	1	3	1	3	1	4	5	4	4	5	89	25	44
24	4	5	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	2	5	5	4	3	3	2	4	5	4	2	4	4	94	47	47
25	2	2	1	2	1	2	4	1	2	2	1	4	4	1	2	2	5	2	1	2	1	2	4	4	2	56	24	32
26	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	84	42	42
27	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	98	44	54
28	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	1	5	1	1	1	1	3	5	5	5	5	4	4	97	55	42
29	4	1	2	4	4	2	2	1	2	4	1	5	4	1	4	4	2	1	2	2	4	2	4	4	2	68	32	36
30	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	74	32	42
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	101	51	50
32	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	85	43	42
33	2	2	2	1	1	1	4	2	1	2	1	4	4	1	4	3	1	2	2	4	4	5	3	3	4	63	23	40
34	2	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	103	48	55
35	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	97	45	52
36	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	97	40	57
37	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	87	43	44
38	2	2	1	2	4	2	4	2	1	2	2	4	4	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	53	28	25
Varianza	1.20	1.30	1.46	1.35	1.40	0.97	0.67	1.35	1.48	1.35	1.43	0.73	1.09	1.61	1.45	1.03	1.55	1.30	1.09	0.91	1.27	0.87	0.89	0.68	0.68	225.37424		

Anexo 18 : Resultados del Procesamiento de datos concerniente a las dos variables de estudio: Rotación de Persnal CAS y Motivación Laboral, mediante el Software Estadístico SPSS versión 27

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		MOTIVA	ROTAC	D1MO	D2MO	D1RO	D2RO	D3RO	D4RO
N		38	38	38	38	38	38	38	38
Parámetros normales ^{a,b}	Media	87.87	67.58	42.24	45.63	19.76	21.16	7.42	19.24
	Desviación estándar	15.214	14.074	8.930	7.496	4.264	6.284	2.489	4.475
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.121	.146	.133	.088	.096	.105	.119	.110
	Positivo	.066	.146	.078	.059	.096	.105	.119	.110
	Negativo	-.121	-.110	-.133	-.088	-.087	-.048	-.100	-.068
Estadístico de prueba		.121	.146	.133	.088	.096	.105	.119	.110
Sig. asintótica (bilateral)		.178 ^c	.040 ^c	.086 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.197 ^c	.200 ^{c,d}

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Correlaciones

			ROTAC	MOTIVA
Rho de Spearman	ROTAC	Coefficiente de correlación	1.000	.399*
		Sig. (bilateral)		.013
	N		38	38
	MOTIVA	MOTIVA	Coefficiente de correlación	.399*
Sig. (bilateral)			.013	
N		38	38	

P<0.05

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Correlaciones

		ROTAC	MOTIVA	D1RO	D2RO	D3RO	D4RO
ROTAC	Correlación de Pearson	1	,452**	,730**	,894**	,692**	,810**
	Sig. (bilateral)		.004	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
MOTIVA	Correlación de Pearson	,452**	1	.272	,343*	.254	,539**
	Sig. (bilateral)	.004		.098	.035	.124	.000
	N	38	38	38	38	38	38

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	34.263			
Final	18.085	16.178	4	.003

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.347
Nagelkerke	.388
McFadden	.191

Función de enlace: Logit.

D1RO INF MOTIV**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,272 ^a	.074	.048	14.841

a. Predictores: (Constante), D1RO

D2RO INF MOTIV**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,343 ^a	.118	.093	14.489

a. Predictores: (Constante), D2RO

D3RO INF MOTIV**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,254 ^a	.065	.039	14.918

a. Predictores: (Constante), D3RO

D4RO INF MOTIV**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,539 ^a	.291	.271	12.990

a. Predictores: (Constante), D4RO

RESULTADOS POR NIVELES

ROTACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE BAJO	2	5.3	5.3	5.3
	BAJO	12	31.6	31.6	36.8
	MODERADO	20	52.6	52.6	89.5
	ALTO	3	7.9	7.9	97.4
	TOTALMENTE DE ALTO	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MOTIVACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	10.5	10.5	10.5
	TÉRMINO MEDIO	10	26.3	26.3	36.8
	ALTO	21	55.3	55.3	92.1
	TOTALMENTE ALTO	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

D1ROT (DIMENSIÓN GERENCIAL)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE BAJO	3	7.9	7.9	7.9
	BAJO	8	21.1	21.1	28.9
	MODERADO	19	50.0	50.0	78.9
	ALTO	7	18.4	18.4	97.4
	TOTALMENTE DE ALTO	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

D2ROT (DIMENSIÓN TRABAJADOR)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE BAJO	5	13.2	13.2	13.2
	BAJO	10	26.3	26.3	39.5
	MODERADO	17	44.7	44.7	84.2
	ALTO	4	10.5	10.5	94.7
	TOTALMENTE DE ALTO	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

D3ROT (DIMENSIÓN MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE BAJO	4	10.5	10.5	10.5
	BAJO	11	28.9	28.9	39.5
	MODERADO	17	44.7	44.7	84.2
	ALTO	5	13.2	13.2	97.4
	TOTALMENTE DE ALTO	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

D4ROT (DIMENSIÓN PERCEPCIÓN)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE BAJO	2	5.3	5.3	5.3
	BAJO	11	28.9	28.9	34.2
	MODERADO	19	50.0	50.0	84.2
	ALTO	4	10.5	10.5	94.7
	TOTALMENTE DE ALTO	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

D1M01 (DIMENSIÓN INTRÍNSECA)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	13.2	13.2	13.2
	TÉRMINO MEDIO	8	21.1	21.1	34.2
	ALTO	17	44.7	44.7	78.9
	TOTALMENTE ALTO	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

D2M01 (DIMENSIÓN EXTRÍNSECA)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	7.9	7.9	7.9
	TÉRMINO MEDIO	11	28.9	28.9	36.8
	ALTO	19	50.0	50.0	86.8
	TOTALMENTE ALTO	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Anexo 19: Cálculo del Índice de Rotación De Personal en 05 escenarios, según autor teórico Chiavenato, año 2020

Primer escenario: Cuando se busca medir el índice de rotación de personal para la planeación de recursos humanos se aplica la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de Rotación de Personal} = \frac{(A + D)/2 \times 100}{PE}$$

Dónde:

A = Admisión de personal en el periodo considerado (entradas)

D = Desvinculación de personal (tanto por iniciativa de la empresa como de los empleados) en el periodo considerado.

PE = Promedio de empleados contratados en el periodo considerado. Se obtiene sumando la cantidad de empleados contratados al inicio y al final del periodo, dividido entre dos.

Es preciso indicar que: el índice anterior de rotación de personal, expresa un valor porcentual de empleados que circulan en la organización en relación con el número promedio de empleados. Por ejemplo: si el índice de rotación de personal es de 3% eso significa que en ese periodo la organización cuenta con 97% de su fuerza de trabajo. Para con 100% la organización necesita planear un excedente de 3% de personas para compensar las salidas y entradas de personal.

Segundo escenario: Cuando se quiere analizar las pérdidas de personas y sus causas, en el cálculo de índice de rotación de personal no se consideran las admisiones (entradas), sino solo las separaciones, ya sean por iniciativa de la organización o de los empleados se aplica la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de Rotación de Personal} = \frac{D \times 100}{PE}$$

Al ser parcial esta ecuación puede ocultar los resultados por no considerar el ingreso de Recursos Humanos a la organización que modifica el volumen disponible de recursos humanos.

Tercer escenario: Cuando se necesita analizar las pérdidas de personal para verificar los motivos de las personas para abandonar la organización solo se consideran las separaciones por iniciativa de los empleados y no los provocados por la organización. En este caso, el índice de rotación de personal cubre únicamente las separaciones por iniciativa de los empleados, lo cual permite analizar las salidas consecuencia solo de las actitudes y conducta del personal y se distinguen así de las salidas propuestas por la organización.

Cuarto escenario: . Cuando se quiere analizar las causas y determinantes de bajas voluntarias (que muchas veces es el resultado de una política de recursos humanos precaria), en el cálculo de índice de rotación de personal se aplica la siguiente fórmula:

Índice de Rotación de Personal =

$$\frac{D \times 100}{\left(\frac{N_1 + N_2 + \dots + N_a}{a} \right)}$$

Dónde:

D = Despidos espontáneos por sustituir

$N_1 + N_2 + \dots + N_a$ = Suma de los número de los empleados al comienzo de cada mes.

a = número de meses del periodo.

Quinto escenario: . Cuando se evalúa la rotación de personal por departamentos o divisiones, considerados subsistemas de un Sistema mayor – la organización-, para cada subsistema debe haber un cálculo propio del índice de rotación de personal, se aplica la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de Rotación de Personal} = \frac{(A + D)/2 + R + T}{PE}$$

Dónde:

R = Recepción de personal por transferencia de otros subsistemas (departamentos o divisiones).

T = Transferencias de personal hacia otros subsistemas (departamentos o divisiones).

Este índice considera el flujo interno del personal por medio de los diversos subsistemas de la organización.

Anexo 20: Evidencias de aplicación de encuestas, mediante Prueba Piloto, en la Municipalidad Distrital de Curgos, Provincia de Sánchez Carrión, año 2023







**Anexo 21: Evidencias de aplicación de encuestas finales en la
Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, año
2023**









13/07/2023 15:40