



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Rotación del personal y la productividad en la municipalidad provincial  
de Pacasmayo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Kant Chapoñan, Perla Rosa (orcid.org/0000-0002-6639-5610)

Zapata Sosaya, Antony Sebastian Witman (orcid.org/0000-0002-9188-1143)

**ASESOR:**

Dr. Arbulu Ballesteros, Marco Agustin (orcid.org/0000-0001-7940-7580)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a nuestro Dios ya que sin él no hubiera podido tener las fuerzas suficientes para seguir en este camino llamado vida, él fue el que me protegió y decidió que siga adelante, también se lo dedico a mis padres y a mi hermano, los cuales fueron mi motor y motivo para no caer y son los que me guían jamás dejándome solo.

Antony Sebastián W. Zapata Sosaya

Este trabajo se lo dedico a Dios, por cuidarme y guiarme todos los días de mi vida, sin él nada de esto sería posible, también a mis padres, mi hermano, tíos y primo, todos ellos son mi motivo y fuerzas para seguir adelante a pesar de las adversidades, además de concluir satisfactoriamente mi carrera universitaria.

Perla Rosa Kant Chapoñan

## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis padres Karina Sosaya y Wilman Zapata, por haberme brindado su apoyo incondicional en este largo camino, de igual manera a todos los profesores que tuve a lo largo de mi carrera universitaria porque de ellos me llevo un aprendizaje, de mismo modo a todas esas personas que confían en mí y siempre están felices por mis logros, por último, a mi compañera Perla R. Kant, por estar acompañándome y apoyándome en toda la etapa de esta investigación.

Antony Sebastián W. Zapata Sosaya

Agradezco a Dios por permitirme llegar con bien hasta el día de hoy, a mis padres Andrés Kant y María Chapoñan, por la educación, apoyo y confianza que me brindan, también a mi hermano Stefano, por ser un gran ejemplo a seguir. Asimismo, a todos mis docentes que me enseñaron a lo largo de la carrera. Por último, pero no menos importante, a mi compañero Antony Sebastián W. Zapata, por apoyarme, motivarme y ser un excelente compañero en este proceso único de la investigación.

Perla Rosa Kant Chapoñan

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARBULU BALLESTEROS MARCO AGUSTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023", cuyos autores son ZAPATA SOSAYA ANTONY SEBASTIAN WITMAN, KANT CHAPOÑAN PERLA ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

CHEPÉN, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARCO AGUSTIN ARBULU BALLESTEROS DNI: 16756158 ORCID: 0000-0001-7940-7580	Firmado electrónicamente por: MARBULUB el 21-12- 2023 13:48:23

Código documento Trilce: TRI - 0672227



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

## **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, KANT CHAPOÑAN PERLA ROSA, ZAPATA SOSAYA ANTONY SEBASTIAN WITMAN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ZAPATA SOSAYA ANTONY SEBASTIAN WITMAN <b>DNI:</b> 73249913 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9188-1143	Firmado electrónicamente por: SZAPATASO el 30-11-2023 01:00:47
KANT CHAPOÑAN PERLA ROSA <b>DNI:</b> 74351371 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6639-5610	Firmado electrónicamente por: PKANTCH9 el 30-11-2023 00:56:47

Código documento Trilce: INV - 1464717



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30

ANEXOS .....	36
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.....	36
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos .....	38
Anexo 3. Modelo de consentimiento informado .....	40
Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos.....	42
Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin.....	57
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos .....	58
Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.....	59
Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración .....	60
Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración .....	61
Anexo 10. Perfil de muestra .....	62
Anexo 11. Prueba de Normalidad.....	63
Anexo 12. Confiabilidad y validez de constructos .....	64
Anexo 13. Correlación de Spearman .....	65

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre la rotación del personal y la productividad .....	16
Tabla 2. Nivel de rotación del personal .....	17
Tabla 3. Nivel de productividad .....	18
Tabla 4. Relación que existe entre las dimensiones de rotación del personal y la productividad.....	19

## RESUMEN

El estudio que se realizó tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la rotación del personal y la productividad laboral de la Municipalidad provincial de Pacasmayo, 2023, por lo cual se planteó la siguiente hipótesis, la rotación del personal tiene relación notable con la productividad. Por otro lado, el método de investigación es básico, de diseño no experimental transversal, correlacional. La población del correspondiente estudio fue conformada por 130 trabajadores los cuales son todos los contratados de la Municipalidad provincial de Pacasmayo. Asimismo, se utilizó la recolección de datos. De tal manera que se elaboraron 12 preguntas para cada variable de dicho estudio, la cual ha sido validado por tres expertos. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva media porque el grado de Spearman fue de 0.372, ambas variables poseen una Sig  $p=0.000$  inferior a 0.005, aceptando la hipótesis ya antes mencionada. Finalmente se llegó a la conclusión que a medida se implemente estrategias de rotación del personal habrá cambios en lo que respecta a productividad.

**Palabras clave:** rotación del personal, productividad, municipalidad, colaboradores, organización.

## ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between personnel turnover and labor productivity in the Provincial Municipality of Pacasmayo, 2023, and therefore the following hypothesis was proposed: personnel turnover has a significant relationship with productivity. On the other hand, the research method is basic, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population of the corresponding study consisted of 130 workers, all of whom were hired by the Provincial Municipality of Pacasmayo. Likewise, data collection was used. In such a way that 12 questions were elaborated for each variable of the study, which has been validated by three experts. The results obtained show an average positive correlation because the Spearman degree was 0.372, both variables have a Sig (Bilateral)=0.000 lower than 0.005, accepting the aforementioned hypothesis. Finally, it was concluded that as personnel rotation strategies are implemented, there will be significant changes in terms of productivity

**Keywords:** Staff turnover, productivity, municipality, employees, organization

## I. INTRODUCCIÓN

En las empresas, ya sean grandes o pequeñas, públicas o privadas, la rotación del personal presenta varios efectos, uno de ellos es la molestia entre trabajadores, haciendo que los resultados que se esperaban no sean los mejores, y viéndose afectada en su totalidad la productividad porque los objetivos no fueron conseguidos eficientemente (Brabson et al., 2019).

Las grandes industrias, poseen información donde se explica que debe haber un equilibrio entre los contratos y los despidos o renuncias del personal, muchos salen porque sienten que el trabajo no es dinámico y monótono, y con la rotación de áreas, muchos aprenderán nuevos mecanismos y la productividad no se verá en decadencia por el lento sistema de producción, de esta manera se podrá contener a algunos trabajadores (Mohsin y Lengler, 2019).

Internacionalmente, en la ciudad de Londres existen empresas en donde la rotación del personal no encaja y estas organizaciones se ven afectadas, porque los trabajadores no se sienten bien y es ahí donde se ven las renuncias y algunos despidos, haciendo que haya menos personal y por lo tanto afecte mucho la productividad (Halter et al., 2017).

También, se menciona que, en Norteamérica, más preciso en México, las organizaciones industriales están generando más pérdidas, ya sea de trabajadores o de dinero, debido a que los colaboradores se han cansado de hacer una rotación de área, porque ellos ya se encuentran capacitados para una tarea y aprender otra genera tiempo que ellos necesitan para cumplir requerimientos (Caldera et al., 2019).

Por otro lado, en el ámbito nacional, Ramírez (2020), nos explica el riesgo laboral que existe en las empresas de Trujillo, las cuales traen consigo una posible rotación de personal, esto conlleva a hacer que los trabajadores se sientan muy poco comprometidos con las organizaciones, observando que los empleados sean conocedores de algunos trabajos, y que por otro lado algunos no tengan un conocimiento sobre las otras áreas de esta manera no se sentirían seguros al rotar porque su productividad no sería la mejor.

Otra causa que está unida a la gestión de la empresa, es el área de Recursos Humanos, es ahí donde se debe ver los índices que determinan el cambio del personal hacia otras áreas, en las empresas se observa que la falta de capacitaciones, una mala organización, la falta de materiales de trabajo, hacen que los trabajadores dejen sus labores o no estén dispuestos a rotar (Massey, 2018).

Por último, Zanelli (2021) en Chimbote nos expone la relación que tiene el rotar personal y la productividad en las empresas, la cual muestra resultados en donde la mitad de los colaboradores se encuentran insatisfechos con el cambio que hay en la empresa, haciendo que su desenvolvimiento sea bueno, pero no el mejor para la empresa, porque se debe de llegar a unos objetivos, que la mayoría no cumple.

En la reciente gestión municipal se puede observar el vacío en diferentes áreas que dejaron algunos ex colaboradores, las cuales son cubiertas de cierta manera por trabajadores de otras áreas, los locadores son los más expuestos a la rotación debido a que son los que brindan un servicio a la municipalidad según lo estipula el C.C.P en el artículo 1764 (Código Civil Peruano, 1993) , así no se verán afectados los procesos que ya se conocen entre los otros trabajadores, el cumplimiento de objetivos y se puede aumentar la productividad.

Por lo antes expuesto, se plantea el siguiente problema general: ¿cuál es la relación entre la rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023?

De esta manera la investigación se justifica teóricamente, porque se tiene información importante con relación a la rotación del personal y productividad, recolectada de diferentes investigaciones, cómo justificación práctica, daremos a conocer cómo la rotación del personal de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo está relacionada con la productividad laboral, información que servirá a la autoridad edil de dicha institución, con la finalidad de tomar acciones para que los colaboradores puedan cumplir con los objetivos propuestos para cada área correspondiente, por lo cual nos situaremos en datos actuales de la nueva gestión y analizaremos resultados dados por los mismos colaboradores y por último,

metodológicamente porque se utilizó instrumentos de recolección de datos, los cuales están validados adecuadamente

Ante esta justificación se planteó el siguiente objetivo general, determinar cuál es la relación entre la rotación del personal y la productividad laboral de la Municipalidad provincial de Pacasmayo, 2023, y como objetivos específicos: a) identificar el nivel de rotación del personal en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023; b) identificar el nivel de productividad la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023; c) establecer la relación que existe entre las dimensiones de rotación del personal y la productividad en la Municipalidad provincial de Pacasmayo, 2023.

El planteamiento de la hipótesis corresponde a: la rotación del personal tiene relación notable en la productividad de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023 y como hipótesis nula la rotación no tiene relación notable en la productividad de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, tenemos a Gandy et al. (2018), quienes en su investigación exploraron los beneficios de un análisis detallado de la rotación en la gestión del talento en el complejo y cambiante panorama de las universidades en Inglaterra. Esta investigación usó el Nomogramma di Gandy invertido, teniendo en cuenta algunas características de los trabajadores como edad, sexo, etc., teniendo como muestra de estudio a 2277 personas, entre los resultados obtenidos, se encontró un alto porcentaje de rotación del personal entre las edades de 20 a 29 años, debido a que son los que trabajan menos de 16 horas a diferencia con los empleados de más de 60 años (56% de la población) que son los trabajadores a tiempo completo, al final de la investigación se llegó a la conclusión que los trabajadores más jóvenes son más propensos a la rotación o al despido, debido a que no tienen mucha experiencia y no llegan a identificarse con la empresa.

Por otro lado, Zhao et al. (2019), tratan de estimar los costes de la prestación de atención primaria y cuantificar el impacto económico de la elevada rotación de personal en las comunidades remotas del Territorio del Norte, el método utilizado fueron los datos administrativos del departamento de salud, de esta manera se analizó los costes de medios por consulta y per cápita, las diferencias de costes por clínicas y los niveles de rotación del personal, llegando a obtener los datos de un crecimiento de 10% en gasto de clínicas y un 15% en número de consultas desde el año 2007 a 2015, obteniendo como conclusión que la alta rotación del personal supone altos costos para las atenciones en los hospitales, porque es una consulta extra por zona remota, porque una tasa de rotación anual que es de 10% equivale a un aumento de 6,12 dólares en el aumento de la consulta.

De la misma manera Silva et al. (2019). Exploran cómo se aplica el proceso de poder conocer el rubro de la hostelería., este estudio es de tipo cuantitativo utilizando a 10 gerentes de hoteles entre hombres y mujeres, para que puedan dar sus manifestaciones en un cuestionario demográfico y se les realizó una entrevista semi estructurada, obteniendo la respuesta de 80% de los encuestados afirman que es difícil trabajar con alguien que no trabaja, por eso debe ser despedido o rotado,

y solo debe ser contratado alguien que sume a la empresa, mientras que el 20% asegura no saber cuándo contratar o rotar, de esta manera llegaron a la conclusión que se debe tener una buena gestión de gerencia en los hoteles, y elaborar buenas estrategias para disminuir la rotación del personal y sumar la retención de los colaboradores

Como nos explica Langle et al. (2021), en su investigación determinan la correlación entre la rotación de personal y las diferentes gestiones ocultas del trabajo y lo socioeconómico, siendo un estudio cuantitativo y teniendo a las empleadas de la empresa maquiladora, usando modelos de regresión mínimos cuadrados ordinarios y mínimos cuadrados en 2 etapas, a la vez un modelo de respuesta binaria Probit, obteniendo resultados muy similares entre las correlaciones de rotación de personal y los factores, MCO: 0,6876 y MC2E: 0,6725, sugiriendo un cambio en la MCO, de esta manera se llega a la conclusión que las empresas maquiladoras muestran grandes proporciones de rotación del personal mayormente en jóvenes solteras.

Además, nos explican Brander et al. (2022), mediante su investigación los factores que influyen en la rotación de personal voluntaria prevista de los empleados sindicales, este estudio es de tipo cuantitativo, teniendo como población a 160 empleados de tres sindicatos australianos, a los cuales se les realizó una encuesta en línea, luego del análisis de regresión múltiple que se realizó, el no recibir apoyo de las organizaciones ya formadas llegan a ser causa de bajo rendimiento, llegando a la conclusión que los trabajadores se sienten más seguros laborando en las condiciones que los sindicatos ofrecen, estos pueden llegar hasta rotar siempre y cuando los beneficios que reciben son satisfactorios

También nos mencionan Alvarado et al. (2022), en su trabajo de investigación determinan el grado de correlación existente de la variable satisfacción laboral y rotación de personal, proponiendo una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional. En esta investigación se contará con 25 trabajadores que son la muestra, los resultados de esta investigación muestran un alfa de Cronbach de 0,84 y 0,96, con p igual a 0,005, esto ayudo a aceptar la hipótesis del investigador, tiene una relación positiva con un valor de 0,915, luego

de una ardua indagación se llegó a la conclusión que la una buena satisfacción influirá de manera buena o mala en las rotaciones del personal.

De la misma manera, Franco et al. (2021) en su investigación tratan de sondear las ideas de los colaboradores de empresas del sur del Valle de Aburra, ante los componentes sindicados con la productividad, es tas indagación se realizó un sistema categorial que junto a los 10 componentes importantes para la productividad, fueron realizadas encuestas con 10 preguntas en 17 empresas, los resultados obtenidos arrojaron que los componentes importantes para tener una buena productividad son, clima laboral, cumplimiento de pagos, variedad en los procesos, incentivos y tecnología, obteniendo porcentajes de 94,6%, 81.33%, 66,66%, 73,33% y 60% correspondientemente, de esta manera se concluye existencia de productividad en las empresas del sur del Valle de Aburra si es que existen estos componentes.

En lo nacional, Viera (2021), determina la relación entre la rotación de personal y la productividad en una organización naval manufacturera, Callao, 2021, en esta investigación se realizó un estudios cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal, estuvo compuesta por 85 trabajadores los cuales fueron la población y a la vez una muestra censal. El instrumento utilizado fueron las encuestas conformadas por 36 preguntas, obteniendo que el 60% expresa una rotación del personal alto y un 36,5% nivel medio, se aceptó la hipótesis alterna porque se obtuvieron valores de 0,000 en Significancia y un 0,616 en Rho de spearman así se llega a determinar la existencia de relacionen entre las dos variables, la conclusión nos dice que la rotación no va afectar a la producción, pero el personal no debe tener cargos importantes o sea un personal especializado y capacitado.

A su vez, Seminario y Moreno (2016), en su indagación buscan determinar el nivel de productividad en la rentabilidad de una clínica en el año 2015, este estudio es descriptivo, no experimental y de corte transversal, teniendo una población de 21 especialidades de la clínica, el instrumento escogido fue el análisis documentario y las entrevistas, como resultados se encontraron diferentes elementos importantes para la productividad, al no haber dichos elementos baja la rentabilidad que disminuyo de 5,3% a 4,3% del I trimestre al segundo , al final se

llegó a la conclusión que la empresa debe seguir cumpliendo con los diferentes elementos presentados para que no se afecte más en la rentabilidad.

Así también, Hernández et al. (2021), en su investigación, determinaron la relación que existe entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores de una organización pública, en el Callao, 2021, este estudio es de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional descriptivo, la población serán todos los trabajadores de la empresa, teniendo como técnica una encuesta realizada a 40 empleados, los resultados arrojan una relación entre la rotación del personal y productividad, obteniendo cifras de Sig. = 0,000; Correlación de Pearson = 0,576, como conclusión se obtuvo que si la rotación de personal es buena, la productividad será eficaz.

En ese contexto, Chávez y Fernández (2019), determinan la relación entre las variables rotación y productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano de la Institución Pública del Santa – 2019, esta investigación es de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y no correlacional, teniendo como población a 95 empleados a los cuales se les realizó una encuesta de 12 preguntas, las variables llegan a relacionarse porque el coeficiente de Spearman arrojó que  $p \text{ valor} = 0.000 < 0.05$ , a la vez se hayo una correlación inversa porque el coeficiente de correlación salió  $r = -0,759$ , al final se obtuvo una conclusión en donde la rotación si se hace demasiado habrá menos productividad.

Como otro antecedente nacional tenemos a Vásquez et al. (2021) determinan el grado de correlación existente entre satisfacción laboral y rotación de personal, de la empresa Sánchez Trujillo - 2021. Este estudio es cuantitativo, descriptivo y correlacional, su muestra fue de 25 colaboradores de la empresa, la prueba de Spearman, da como valor  $r = -0,578$ , esto quiere decir que existe una relación entre ambas variables, al final se llegó a la conclusión de que la gestión va mejorando de acuerdo a la satisfacción que puedan percibir los empleados, además de influir en la rotación del personal, ya sea positivamente o negativamente.

Las indagaciones antes presentadas, son de nivel internacional y nacional, fueron escogidos porque tiene relevancia con las variables o con alguna de ellas, toda la información seleccionada será tomada para poder analizar y llegar a los resultados esperados en las discusiones correspondientes.

Ahora serán presentadas algunas teorías que reforzarán más lo que es rotación del personal y productividad, tomando en cuenta las dimensiones de dichas variables como lo es clima laboral, selección y remuneración para la primera y eficacia y eficiencia para la segunda.

La rotación del personal, no es otra cosa que llenar un vacío donde hace falta un trabajador o donde no está cumpliendo con los resultados requeridos por parte de la empresa. Es necesario poder medir bien las operaciones o los procesos que la empresa realiza con respecto a las entradas del personal, de esa manera, se podrán mejorar los resultados, pero si es que pasa todo lo contrario, y hay más despidos que entradas, no tendrían cómo realizar operaciones ya que estarían quedándose sin personal, no toda salida es mala, si se elimina a un personal o se realizan intercambios es porque es necesario para la mejoría de la empresa (Coll, 2020).

Según Mejía et al. (2018) nos dicen que la rotación de personas es super frecuente en las empresas u organizaciones, y no necesariamente son malas para el crecimiento, pero si se deben de saber usar y realizar, porque nunca es malo un nuevo elemento fresco de conocimiento y decidido a sumar al cumplimiento de los objetivos. Se debe de tener cuidado siempre con el abuso de esta gestión, porque la alta rotación genera gastos a la empresa y si no se realiza bien pueden presentarse problemas con el clima laboral.

Para poder comprender lo que es rotación del personal, y analizar sus dimensiones, se deben considerar los factores externos e internos, los cuales tienen mucho que ver con la oferta y demanda laboral, además de todas las oportunidades de empleo, también tenemos los salarios y oportunidades de crecimiento en las empresas (Chiavenato, 2007).

Dentro de las dimensiones de rotación tenemos lo que es clima laboral el cual será también explicado.

En todo este tiempo y en la actualidad el clima laboral es un tema que causa mucha relevancia porque sin ella el trabajo se tornaría estresante, sin embargo, sus orígenes son confusos, ya que son similares a las de cultura, motivación, satisfacción y calidad de vida. Por lo que diversas teorías y estudios con respecto a medición e intervención de nivel nacional e internacional, están relacionados y agrupadas a través de grandes perspectivas (Moran y Volkwein, 1992).

El clima laboral debe representar la atmósfera de toda organización, asimismo se debe tener en cuenta la cultura y estar comprometidos con la misma, es decir, una mala gestión y liderazgo por parte de los directivos va a ocasionar problemas, malos entendidos, rivalidades, falta de compromiso de los empleadores, falta de eficiencia y productividad (Olaz y Ortiz 2022).

Un ambiente laboral saludable y seguro tiene un impacto positivo en la eficacia y el rendimiento de los empleados (Dul y Ceylan, 2010). El clima laboral representa un factor interviniente que desempeña un papel mediador entre los componentes del sistema organizacional y las motivaciones que se reflejan en comportamientos con repercusiones en la organización, como la productividad, la satisfacción y la rotación.

Como segunda dimensión tenemos a la selección de personal, el cual es el proceso de selección en una empresa viene ser la responsabilidad de escoger de la mejor manera y teniendo en cuenta varias características de los diferentes postulantes (personas que aspiran un puesto de trabajo). Para esto existen personas reclutadoras especializadas en este tipo de procesos (Ruvalcaba y Vermonden, 2015).

La selección de personal es un proceso donde los aspectos que se presenten en una entrevista o un curriculum vitae deben ser estereotipos ya muy marcados dependiendo de la empresa u organización en donde se está postulando, los encargados tienen muy en claro lo que se debe evaluar, porque ya se tiene un posible modelo al que se quiere contratar, es por eso que hay varios filtros para la

selección, de esta manera se trata de encontrar al candidato que más se asimile al tipo de profesional que se busca (Solano y Smith, 2017).

Según Afshari et al. (2010) comentan que, la selección de personal no es algo que podría darse de la noche a la mañana, sino que es un problema extenso ya que opera en función a los objetivos específicos de la empresa, también se toma en cuenta la disponibilidad de recursos con los que se cuenta y las preferencias individuales de los tomadores de decisiones.

La última dimensión son las remuneraciones, las cuales son el mecanismo el cual es utilizado para determinar el porcentaje de pago para los trabajadores incluso para altos mandos, gerentes, todo esto bajo las leyes del país en donde se encuentre la empresa (Aguirre, 2020).

Según González et al. (2011) menciona que las remuneraciones son el monto a pagar a los trabajadores, esta suma de dinero se basa en las tareas que se realizan en la empresa y varían según el puesto que se tenga, manifiestan, que mientras más responsabilidades, mejor será la remuneración.

Otra de nuestras variables que es la productividad, hace énfasis en las organizaciones, puesto que se refleja de acuerdo al manejo y aprovechamiento de la misma. A nivel nacional. Los estudios de productividad han sido más evaluados y definidos, por el motivo de que los estudios de productividad e indicadores verifican el estado y crecimiento de la empresa (Dionisio, 2021).

La productividad son las medidas de objetivos cumplidos, los cuales se sacan de las opiniones o resultados rescatados por los jefes inmediatos, este proceso hace ver en qué situación se encuentra el analizado (Suarez et al., 2017).

Fontalvo et al. (2018), nos mencionan que la productividad es la cantidad total de producción que hace una empresa y los recursos que utilizo para poder realizar esta tarea, ya sea materiales o personales, en otras palabras, están relacionadas a la eficiencia y a la eficacia, para poder llegar a una buena productividad es importante un recurso y este es el humano, porque es el que

desarrollara todas las actividades y dejará satisfecha a la empresa desarrollando diferentes procesos para alcanzar las metas correspondientes.

La dimensión eficiencia tiene en el mundo laboral o de las empresas varios significados pero que llevan al mismo concepto, el cual es obtener resultados mediante efectos, es decir poder llegar a completar objetivos o metas, solo con lo que te dan, y en el menor tiempo posible, en otras palabras eficiencia viene a ser el obtener resultados sin desperdiciar nada de la empresa, usando todo lo que está al alcance y garantizar un buen trabajo creativo y de calidad, cumpliendo con los estándares dados por la empresa y solucionando con éxito las problemáticas que se dan en este proceso (Marcelo, 2019).

Atuilik, et al. (2019) explican que la eficiencia es hacer lo mejor de algo con los recursos que haya, esta capacidad se realiza mayormente al cumplimiento de objetivos o tareas, así se verá el talento que tiene el personal para poder salir de apuro y sus métodos para poder llegar a una buena productividad y al cumplimiento de tareas.

La eficiencia es tomada como una mejora entre el bienestar que existe entre la empresa y los consumidores, se debe tener un balance entre lo que se hace y lo que se obtiene, así se asegurara el cumplimiento de las tareas (Mueller y Jungwirth, 2016).

Para la última dimensión que es eficacia, Okotie y Tafamel (2021) plantean que es el lograr todo lo relacionado a resultados en el tiempo establecido, sin demoras ni contratiempos, haciendo los diferentes procesos de manera segura para el cumplimiento de objetivos, así la empresa o cualquier entidad sea confiable al momento de dar un plazo de entrega. Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2017), nos da a conocer a la eficacia como la producción de bienes o servicios brindados por diferentes organizaciones, con la diferencia de poder tener menos procesos de elaboración y más resultados. Tener eficacia es tener una buena influencia en el crecimiento profesional, a la vez saber dominar la práctica de los procesos, todo esto suma al poder elevar la producción de lo que se brinda al cliente, porque ya se tiene una mejoría en la mano de obra (Lindvall, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

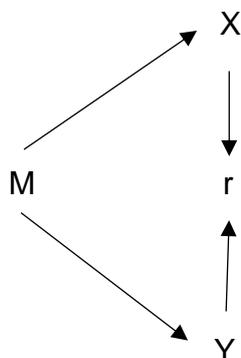
##### 3.1.1. Tipo de investigación

La indagación presentada, fue una investigación básica, ya que proporcionó datos y nos dio hincapié a la recolección de estos (Hernández, 2015).

El enfoque es cuantitativo, debido a que en las encuestas se mediaran a través de escalas numéricas.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Se optó por un diseño no experimental al constatar que las variables en estudio no fueron objeto de manipulación directa por parte de los investigadores. La elección de un corte transversal se basa en la simultaneidad en la indagación y recopilación de datos de ambas variables. Por otro lado, el informe adoptó una perspectiva correlacional, con el propósito de evaluar la relación entre las variables preexistentes (Hernández y Mendoza, 2018).



En el cual:

M: muestra objeto a estudio

X: variable rotación del personal

Y: variable productividad laboral.

r: coeficiente de correlación entre las variables X e Y

## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.2.1 Variable rotación de personal:

- **Definición conceptual:** Es el cambio de trabajadores, ya sea porque ingresaron a la empresa o porque se salieron, esto sucede por meses o por años (Castillo, 2006).
- **Definición operacional:** las dimensiones de la variable rotación del personal fueron: clima laboral, selección y remuneraciones, las cuales se analizaron anteriormente a través de un cuestionario.
- **Indicadores:** Los indicadores de las dimensiones fueron: ambiente de trabajo, relaciones, conflictos, identidad, necesidad de empleo, selección, remuneraciones directas e indirectas.
- **Escala de medición:** Ordinal.

### 3.2.2 Variable productividad:

- **Definición conceptual:** Son las medidas e de objetivos cumplidos, los cuales se sacaron de las opiniones o resultados rescatados por los jefes inmediatos, este proceso hizo ver en qué situación se encuentra el analizado(Suarez et al, 2017).
- **Definición operacional:** las dimensiones de la variable productividad fueron: eficiencia y eficacia, las cuales se analizaron anteriormente a travésde un cuestionario.
- **Indicadores:** los indicadores de las dimensiones fueron: habilidades laborales, cumplimiento de objetivos, resultados reales, conocimiento del proceso, procesos realizados, seguimiento de órdenes.
- **Escala de medición:** Ordinal.

## 3.3. Población, muestra y muestreo

### 3.3.1. Población

Son las personas que aportan o se consideran para una investigación, debido a que tienen algo en común y son de importancia porque dan su punto de vista y dentro del estudio sus opiniones son tomadas en cuenta (Cohen y Gómez, 2019).

La población de esta investigación, estuvo conformada por los 130 trabajadores contratados de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, entre hombres y mujeres, los cuales con sus percepciones y respuestas apoyaron al informe correspondiente y de esta manera se llegó a las conclusiones.

- **Criterios de inclusión:** En esta investigación fueron considerados sólo los trabajadores que son locadores en la municipalidad, estos son 130, los cuales son solo contratados por un tiempo y la mayoría son rotados entre áreas llenando el vacío del personal que existe.
- **Criterios de exclusión:** La población excluida de este informe, fueron los trabajadores que estén en planilla, todos estos ya están ubicados en un área específica lo cual hace que no roten al menos que haya algo que haga cambiar esta situación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para recolectar los datos, fue la encuesta, la cual nos permitió llegar a los resultados esperados, y obtener la información necesaria sobre las variables, rotación del personal y productividad (Sánchez, 2018).

El cuestionario, fue instrumento escogido para poder plasmar las preguntas necesarias sobre lo que es rotación del personal y productividad, fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, en donde se pudo apreciar las dimensiones existentes. Para ambos cuestionarios que se realizaron, se empleó la escala Likert.

Para poder validar los instrumentos de recolección de datos, se buscó a expertos conocedores del tema, ellos dieron el visto bueno de la investigación y aprobaron los cuestionarios.

El Alfa de Cronbach, fue el método para poder verificar la confiabilidad del estudio y se analizó con mucha seguridad las variables, obteniendo un resultado para rotación del personal 0,902 y la para la productividad laboral con 0.969.

### **3.5. Procedimientos**

Se hizo una encuesta dirigida a los 130 locadores de la municipalidad provincial de Pacasmayo, a los cuales se les contactó mediante la información brindada en sus respectivos contratos, con la autorización del alcalde provincial, y con la ayuda del área de logística, la cual es la encargada de poder tener la data necesaria de estos colaboradores.

Se obtuvo resultados, estos se recogieron según la percepción de los locadores, así se consiguió estar más cerca de lograr deducciones sobre la rotación del personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, todo se logró con ayuda de los cuestionarios, los cuales estaban elaborados para poder medir estas variables a partir de las dimensiones e indicadores, los cuales brindaron facilidad al momento de la recaudación.

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

La estadística descriptiva se utilizó para poder transferir la información obtenida de las encuestas hacia el Excel, logrando identificar el nivel de rotación del personal y productividad laboral.

A la vez la estadística inferencial permitió y ayudó a hallar las correlaciones existentes entre las variables, luego de procesarlo en el programa SPSS, dando como resultados los gráficos existentes.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se realizó con las éticas establecidas por la Universidad César Vallejo, de tal manera que se muestre la transparencia y autenticidad por parte de los autores. Asimismo, se respetó los reglamentos de las normal APA séptima edición.

La confiabilidad de la información proporcionada se fundamenta en la exposición de una problemática inherente a una entidad pública. Además, se atendió a las disposiciones anti plagio, corroborando la autenticidad del contenido mediante la utilización de la herramienta Turnitin, la cual arrojó un índice inferior al 20%.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Relación entre la rotación del personal y la productividad*

		Rotación del personal	Productividad	
Rho de Spearman	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	130	130
	Productividad	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	130	130

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla, se evidencia una significancia de 0,000, inferior a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) para ambas variables. Este hallazgo conduce al rechazo de la hipótesis nula y respalda la aceptación de la hipótesis planteada por el investigador. Además, se identificó una correlación positiva media entre la rotación del personal y la productividad organizacional, evidenciada por un coeficiente de correlación (Rho) de 0,372. Este resultado confirma que a medida que las organizaciones implementan prácticas de rotación del personal, se experimentan cambios notables en la productividad.

**Tabla 2.***Nivel de rotación del personal*

Puntaje	Nivel de Rotación del personal	Cantidad	Porcentaje
12 - 27	Bajo	0	0
28 - 43	Promedio	13	10
44 - 60	Alto	117	90
	Total	130	100

Se pudo notar el nivel alto en cuanto a rotación del personal de los trabajadores contratados en Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023, con un 90%. Por otro lado, se observó un porcentaje menor que hace referencia también a la rotación del personal realizada en diferentes áreas, calificando como promedio el nivel de rotación, con un 10% de la muestra, de esta manera se expresó que la rotación es alta en esta institución.

**Tabla 3.***Nivel de productividad*

Puntaje	Nivel de Productividad	Cantidad	Porcentaje
12 - 27	Bajo	0	0
28 - 43	Promedio	7	5
44 - 60	Alto	123	95
	Total	130	100

En la tabla 3, se pudo observar que el nivel de productividad obtenido, se extrae de los 130 encuestados, los cuales son colaboradores de la Municipalidad provincial de Pacasmayo, de esta manera se obtuvo un 95% de nivel alto, mientras que un 0% en el nivel bajo, denotando que la productividad es elevada en dicha organización.

**Tabla 4.**

*Relación que existe entre las dimensiones de rotación del personal y la productividad*

		Productividad	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,217*
		Sig. (bilateral)	0,013
		N	130
	Selección	Coeficiente de correlación	,334**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	130
	Remuneración	Coeficiente de correlación	,425**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	130

En la tabla 4, se observó, las dimensiones de la variable 1, con la variable 2, notando que entre clima laboral y productividad la Sig. (bilateral) es de 0,013, menor a 0,005, de esta manera se expresa que si hay una relación entre la dimensión 1 y la variable 2, dicho de otra manera si hay un buen clima laboral, habrá una buena productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2023, también se calculó Spearman, obteniendo un 0,217, lo cual representa que la relación es positiva, esto permite establecer que a mayor clima laboral se espera una mejor productividad de los trabajadores.

En la misma tabla también se muestra la dimensión 2, selección de personal con la productividad obteniendo una Sig. (bilateral) de 0,000, esto quiere decir que, si hay una correlación entre estas dos, dicho de otra manera, si hay una buena selección de personal habrá una buena productividad, también se calculó Spearman, obteniendo un 0,334 lo cual representa que una relación media, esto

permite establecer que a mejor selección de personal se espera una mejor productividad de los trabajadores.

Por último, se mostró la dimensión 3, remuneraciones con la productividad, obteniendo una Sig. (bilateral) de 0,000, esto quiere decir que, si hay una correlación entre estas dos, dicho de otra manera, si hay una buena remuneración hacia el personal habrá una buena productividad, también se calculó Spearman, obteniéndose un 0,425 lo cual representa que una relación media, esto permite establecer que a mejor sean las remuneraciones se espera una mejor productividad por parte de los trabajadores.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo, se analizó todos los antecedentes, bases teóricas y los resultados, para poder encontrar la relación entre la rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023.

Para comenzar, se analiza en objetivo general, los resultados de la investigación revelaron una clasificación positiva de magnitud moderada entre la rotación del personal y la productividad en la municipalidad provincial de Pacasmayo en el año 2023, alcanzando un nivel significativo inferior al 0,005. Además, se obtuvo un coeficiente de precisión de Spearman de 0,372, lo que permitió la conclusión de que existe una relación discernible entre la rotación del personal y la variación en la productividad de la entidad. Este hallazgo sugiere que a medida que las organizaciones implementen cambios en la rotación del personal, se reflejará consecuentemente en la productividad. Los hallazgos presentes guardan semejanza con los expuestos por Hernández et al. (2021) en su estudio, donde se dilucidó la conexión entre la rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en una entidad gubernamental en Callao, en el año 2021. A través de su exhaustivo análisis, los resultados arrojan una relación entre la rotación del personal y productividad, obteniendo cifras de Sig. = 0,000; Correlación de Pearson = 0,576, los investigadores llegaron a la conclusión de que una gestión apropiada de la rotación de personal en la empresa conlleva a resultados favorables en términos de productividad.

En dicho contexto, se ha llevado a cabo un estudio por parte de Chávez y Fernández (2019) con el propósito de determinar la relación existente entre las variables rotación y productividad entre los trabajadores adscritos a la Gerencia de Desarrollo Social y Humano de la institución pública del Santa, durante el año 2019. Este estudio, de naturaleza cuantitativa, se enmarca en un diseño no experimental, transversal y no correlacional la muestra seleccionada para la investigación consistió en 95 empleados, a quienes se les administró una encuesta compuesta por 12 preguntas. Los resultados obtenidos nos dicen que las variables llegan a relacionarse porque el coeficiente de Spearman arrojó que P. valor = 0.000 < 0.05, entonces condujeron a una conclusión significativa, indicando que la rotación,

cuando alcanza niveles elevados, incide negativamente en la productividad de los empleados en cuestión.

Según Mejía et al. (2018), la fluctuación de personal es una práctica común en empresas u organizaciones, y su impacto no siempre es adverso. En este contexto, la rotación no solo puede considerarse como un fenómeno negativo; al contrario, podría interpretarse como una estrategia válida para introducir un nuevo elemento de conocimiento fresco al entorno laboral. Esta renovación, al cambiar de áreas, se percibe como un medio para contribuir al logro integral de los objetivos empresariales. Por consiguiente, se advierte sobre la importancia de ejercer prudencia en la implementación de esta gestión, evitando su abuso, dado que una alta rotación conlleva costos significativos. La correcta ejecución de la rotación es esencial para prevenir problemas en el clima laboral, cuyas repercusiones pueden afectar la productividad, ya que esta última se manifiesta directamente en función de su gestión y aprovechamiento. Es relevante señalar que los estudios de productividad adquieren mayor prominencia, ya que los indicadores evaluados delimitan el estado y desarrollo de la empresa, como lo indica Dionisio (2021).

Según el primer objetivo específico delineado en los resultados obtenidos, se evidencia un marcado índice de rotación del personal entre los empleados contratados por la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2023, alcanzando un notable 90%. En contraste, se aprecia un porcentaje inferior asociado a la rotación del personal en diversas áreas, caracterizando como moderado el nivel general de rotación, con un 10% de la muestra. En consecuencia, se concluye que la tasa de rotación en dicha institución se posiciona en un rango elevado.

El estudio llevado a cabo por Zhao et al (2019) se centraron en la estimación de los costos asociados con la provisión de atención primaria, así como en la cuantificación del impacto económico derivado de la elevada rotación de personal en las comunidades distantes del Territorio del Norte, bajo esa perspectiva se respalda las conclusiones previamente obtenidas, en el que se emplearon datos administrativos proporcionados por el departamento de salud, llegando a obtener los datos de un crecimiento de 10% en gasto de clínicas y un 15% en número de

consultas desde el año 2007 a 2015, la conclusión alcanzada revela que la rotación frecuente del personal conlleva costos sustanciales para los servicios hospitalarios, principalmente debido a la necesidad de realizar consultas adicionales en las áreas remotas.

Según Chiavenato (2007), la implementación efectiva de la rotación de personal requiere una consideración minuciosa de los factores tanto externos como internos. Este proceso se ve influenciado por la dinámica de la oferta y demanda laboral, lo que se refleja en las oportunidades de empleo disponibles, incluyendo aspectos como los niveles salariales y las perspectivas de crecimiento dentro de las empresas. Además, Coll (2020) destaca que la rotación del personal tiende a materializarse cuando un empleado no logra cumplir adecuadamente con las responsabilidades asignadas y no alcanza los resultados esperados por la empresa, no obstante, es crucial realizar una evaluación precisa de los filtros operativos y los procesos de selección de personal. De esta manera, se puede optimizar el desempeño laboral, evitando la posibilidad de generar más desvinculaciones que incorporaciones, en este contexto, se reconoce que no toda salida es necesariamente perjudicial; la eliminación o intercambio de personal puede ser imperativo para la mejora continua de la empresa, ya que contribuye a mantener un equilibrio en los procesos y garantizar el adecuado funcionamiento de las operaciones comerciales.

El nivel de productividad en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2023, encontrado en el segundo objetivo específico de la investigación, dio como resultado, un nivel de productividad alto, con un 95% de los resultados, lo cual vendría a ser 123 de los encuestados, seguido, los resultados arrojan un 5% en el nivel promedio, y un 0% en bajo, esto nos quiere expresar, que en la institución se refleja un buen nivel de productividad en los procesos que realiza y de esta manera se llegara a alcanzar los objetivos planteados por cada gerencia, todo esto porque los colaboradores apoyan al crecimiento y realización de tareas. Los hallazgos obtenidos en el presente estudio concuerdan con los reportados por Seminario y Moreno (2016), estos investigadores, al explorar la clínica de San Francisco, identificaron una destacada eficiencia en todas sus especialidades, como resultados se encontraron diferentes elementos importantes para la productividad,

al no haber dichos elementos baja la rentabilidad que disminuyó de 5,3% a 4,3% del I trimestre al segundo. De este modo, se evidenció que una productividad sólida conlleva, de manera correlativa, a un desarrollo significativo en otros aspectos cruciales para la institución médica. Entre estos aspectos, la rentabilidad emerge como un factor de relevancia notable.

En este contexto, resulta instructivo considerar las perspectivas de Suárez et al. (2017), quienes posicionan la productividad como una herramienta de evaluación aplicable a todos los colaboradores bajo supervisión jerárquica. En un enfoque complementario. Fontalvo et al. (2018) definen la productividad como la medida de los recursos empleados para alcanzar metas, abarcando tanto aspectos materiales como aquellos relacionados con el componente humano en el ámbito municipal. Este vínculo intrínseco entre la eficacia y la eficiencia en el desempeño laboral se destaca como una consideración central en la obra de estos autores.

Al explorar la noción de eficiencia, Atuilik et al. (2019) aportan la perspectiva de ejecutar tareas de manera óptima con los recursos disponibles, una premisa que se revela esencial para alcanzar una productividad destacada. Esta premisa resuena particularmente en el caso de la MPP, la cual, según estos estudios, se esfuerza por servir a la comunidad mediante la ejecución eficaz y eficiente de sus tareas.

Como objetivo final específico, se logró explorar las interrelaciones existentes entre las dimensiones de la rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, año 2023. Los resultados revelaron una asociación significativa, con un valor inferior a 0,005 en la prueba de significancia bilateral. Este hallazgo indica una conexión substancial entre ambas variables. Además, al emplear el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor de 0,217, reflejando una relación positiva de relación media entre el clima laboral y la segunda variable examinada.

La segunda dimensión, concerniente a la selección, fue objeto de análisis adicional. Al igual que la primera dimensión, se identificó una relación significativa, con un valor bilateral inferior a 0,005. Asimismo, al aplicar la prueba de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0,334, denotando una relación de relación media. Estos

resultados coinciden con las observaciones previas y respaldan la noción de una conexión sustancial entre la dimensión de selección y la variable examinada, en línea con los patrones identificados en análisis anteriores.

En la dimensión final abordada, la referente a la remuneración, también se constata una relación con la productividad, dado que el valor obtenido resultó ser inferior a 0,005 en la prueba bilateral. Asimismo, al emplear el coeficiente de Spearman, se identificó un valor de 0,425, indicando una relación de magnitud media. Estos resultados, en conjunto con las observaciones anteriores en las diversas dimensiones (clima laboral, selección y remuneraciones), sugieren una conexión intrínseca entre dichas dimensiones de la rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo. Estas dimensiones se erigen como elementos esenciales que inciden positivamente en la eficiencia de los procesos, contribuyendo así a mantener los niveles destacados de productividad en la institución, una dinámica que encuentra paralelismos en investigaciones previas como la realizada por Franco et al. (2021). Estos autores, al explorar diversos factores cruciales para la productividad entre los trabajadores de una empresa en el sur del Valle de Aburrá, resaltaron la importancia del clima laboral, cumplimiento de pagos, variedad en los procesos, incentivos (remuneraciones) y tecnología, obteniendo porcentajes de 94,6%, 81.33%, 66,66%, 73,33% y 60% correspondientemente, estos aspectos, según sus conclusiones, influyen positivamente en el bienestar de los trabajadores y, por ende, en el rendimiento productivo. Una similitud notable se encuentra en la investigación de Vásquez et al. (2021), quienes, tras analizar la empresa Sánchez en Trujillo, encontraron resultados de Spearman  $r = -0,578$ , esto quiere decir que existe una relación entre ambas variables, como conclusión destacan la influencia tanto positiva como negativa de la satisfacción laboral en los empleados, subrayando la importancia de un clima laboral propicio para optimizar los procesos laborales.

Simultáneamente, es imperativo considerar las reflexiones de Dul y Ceylan (2010), quienes destacan la relevancia del clima laboral en las empresas, subrayando que sus efectos se reflejarán directamente en la productividad, la satisfacción del personal y la tasa de rotación. En relación a la selección de personal, Ruvalcaba y Vermonden (2015) enfatizan que este proceso constituye

una responsabilidad que debe abordarse con cautela, priorizando la elección de los candidatos más idóneos. Este enfoque contribuye a asegurar la presencia del talento humano más calificado, evitando así que se vean afectados los distintos procesos empresariales. Finalmente, Gonzales et al. (2011) sostienen que las remuneraciones representan los valores asignados a los trabajadores, vinculando un mejor posicionamiento laboral o el logro de metas más ambiciosas con una retribución más sustancial. De este modo, sostienen que un incremento en las remuneraciones se traduce en un crecimiento observable en la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión, respecto al objetivo general, determinar la relación entre la rotación del personal y la productividad laboral de la Municipalidad provincial de Pacasmayo, 2023, se hallaron resultados a partir del análisis de la tabla que revelan una significancia estadística destacada, con un valor de 0,000 menor a 0,05 para ambas variables, este hallazgo conlleva al rechazo de la hipótesis nula y respalda la aceptación de la hipótesis del investigador, además, se identificó una correlación positiva media entre la rotación del personal y la productividad de la municipalidad, este resultado implica que a medida que la organización implemente estrategias de rotación de personal, experimentara cambios significativos en su productividad, destacando la importancia de considerar la rotación del personal como un factor influyente en la optimización de la productividad en las organizaciones.
2. Por otro lado, según el objetivo específico 1, determinar el nivel de rotación del personal en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023, se llegó a la conclusión que los resultados obtenidos revelan un nivel significativamente alto de rotación del personal entre los trabajadores contratados en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo en el año 2023, alcanzando un notorio 90%, este hallazgo subraya la magnitud del fenómeno de rotación en dicha institución, en conjunto, estos datos respaldan la afirmación de que la rotación del personal en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo es elevada.
3. De acuerdo al objetivo específico 2, determinar el nivel de productividad en la Municipalidad provincial de Pacasmayo, 2023, según los hallazgos arrojados revelan un nivel alto de productividad en la municipalidad, obteniendo un 95% siendo este resultado muy favorable para la organización, a la vez se refleja un desempeño positivo y eficiente por parte los colaboradores, estos resultados se consideran alentadores entorno a la eficacia y eficiencia laborales que tiene la municipalidad, asimismo, el compromiso y desempeño general de su personal.
4. Por último, de acuerdo al objetivo específico 3, el cual es, establecer la

relación que existe entre las dimensiones de rotación del personal y la productividad en la Municipalidad provincial de Pacasmayo, 2023, se concluye diciendo que la asociación entre el clima laboral y la productividad muestra una significancia bilateral de 0,013, inferior al umbral de 0,005, indicando una relación estadísticamente significativa, este resultado respalda la afirmación de que un buen clima laboral está asociado positivamente con una mayor productividad en la mencionada institución, a la vez la dimensión de selección de personal exhibe una asociación más robusta, con una significancia bilateral de 0,000, indicando una correlación altamente significativa entre la selección de personal y la productividad, finalmente la dimensión de remuneraciones también muestra una correlación significativa con la productividad, con una significancia bilateral de 0,000, destacando la importancia de unas remuneraciones adecuadas para impulsar la productividad de los trabajadores, En conjunto, estos resultados proporcionan una base sólida para la implementación de estrategias de mejora en el clima laboral, selección de personal y políticas de remuneración, con el objetivo de potenciar la productividad y el desempeño general de los empleados en la mencionada entidad.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo con ayuda del Gerente Municipal a considerar la planificación e implementación de estrategias para la correcta rotación del personal, maximizando los beneficios para la productividad laboral esto podría incluir iniciativas de retención de talento, dando incentivos financieros, reconocimientos formales, oportunidades de desarrollo personalizado y beneficios adicionales para aquellos que demuestren un rendimiento excepcional y compromiso a largo plazo.
2. Se sugiere a todos los jefes de áreas, a realizar dinámicas de integración para regular el clima laboral entre los trabajadores, a la vez poder llevar a cabo reuniones grupales e individuales para comprender las preocupaciones y expectativas de los empleados, y así tener una información más detallada sobre el desempeño individual y del equipo.
3. Establecer un sistema de monitoreo continuo por parte de la Oficina de Logística con ayuda de los jefes inmediatos, para mantener el alto nivel de productividad identificado, mantener una comunicación transparente sobre los resultados, esto involucra compartir los logros, reconocer el buen desempeño y abordar proactivamente cualquier desafío o área de preocupación., así se podrá desarrollar métricas clave, establecer indicadores de rendimiento y realizar evaluaciones periódicas para garantizar la consistencia en el rendimiento laboral.

## REFERENCIAS

- Afshari, A., Mojahed M. & Mohd, R. (2010). Simple additive weighting approach to personnel selection problem. *International journal of innovation, management and technology*, 1(5), 511-515. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=bec304ffd086871cdc9dd84cbee6e610da5030d8>
- Aguirre, S. (2020). Ley Federal de Remuneraciones de Servidores Públicos. *Nexos:Sociedad, Ciencia, Literatura*, 42(512), 30.
- Alvarado, D., Rodríguez A. (2022). *La satisfacción y su relación con la rotación de personal de la empresa corporación Sánchez- Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN.
- Atuilik, W., Peregrino, R., Salia, H. & Adafula, B. (2019). Budgeting and budgetary control in the Ghana health service. *Journal of Economics and International Finance*, 11(6), 60-67. <https://doi.org/10.5897/JEIF2019.0981>
- Brabson, L., Herschell, A., Kolko, D. & Mrozowski, S. (2019). Associations Among Job Role, Training Type, and Staff Turnover in a LargeScale Implementation Initiative. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 46(3), 399–414. <https://psycnet.apa.org/record/2019-00642-001>
- Brander, N., Peetz, D. & Brough, P. (2022). Turnover intentions, training and motivations among Australian union staff. *Economic and Industrial Democracy*, 43(4), 1495-1518. <https://doi.org/10.1177/0143831X211017216>
- Caldera, D., Arredondo, M. & Zárata, L. (2019). Staff Turnover in Hotel Industry in the State of Guanajuato, Mexico. *Revista Ibero - Americana de Estrategia*, 4(1), 615. <https://www.redalyc.org/journal/3312/331267304006/html/calidad>. (2da ed). ECOE.

[https://www.academia.edu/6130530/ADMINISTRACION DE PERSONAL](https://www.academia.edu/6130530/ADMINISTRACION_DE_PERSONAL)

Castillo, J. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. (2da ed). ECOE.

[https://www.academia.edu/6130530/ADMINISTRACION DE PERSONAL](https://www.academia.edu/6130530/ADMINISTRACION_DE_PERSONAL)

Chavez S. (2019). Rotación y productividad del personal de la gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38771>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (8<sup>va</sup> ed.). McGraw Hill. ISBN: 970-10-6104-7

Código Civil Peruano – CPP (1993). *Capítulo segundo: Locación de servicios, Artículo 1764.*

Cohen, N. & Gómez, G. (2019). *Metodología de Investigación ¿Para qué?* Buenos Aires. Teseo.

[https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)

Coll, F. (2020). *Rotación de personal*. *Economipedia* <https://economipedia.com/definiciones/rotacion-de-personal.html>

Dionisio, B. (2021). *Aplicación de tratamientos silviculturales para el establecimiento y manejo de plantaciones de Tectona grandis L. en Picota, San Martín, Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria la Molina] Repositorio Institucional UNAM. <https://hdl.handle.net/20.500.12996/5253>

Dul, J., Ceylan, C., (2010), Work environments for employee creativity. *Ergonomics*. 54(1), 12-20. DOI: [10.1080/00140139.2010.542833](https://doi.org/10.1080/00140139.2010.542833)

Fontalvo, T., De la Hoz Granadillo, E. & Morelos, J. (2018). Productivity and

- its factors: Impact on organizational improvement. *Dimension Empresarial*, 16(1), 47-60 <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Franco, J. A., Uribe, J. A. & Agudelo, S. (2021). Key Factors in Productivity Assessment: A Case Study. *Revista CEA*, 7(15), e1800–e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Gandy, R., Harrison, P. & Gold, J. (2018). Talent management in higher education: Is turnover relevant? *European Journal of Training and Development*, 42(9), 597-610. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2017-0099>
- González, S., Brunner, J., Salmi J. (2011). International comparison about academic salaries: an exploratory study. *Calidad en la educación* 21-42. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=877e2237-9863-42a0-b75a-ea45f1806747%40redis>
- Halter, M., Boiko, O. & Pelone, F., (2017). The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. *BMC Health Services Research*, 17(1), 824. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-017-2707-0>
- Hernández, G., Suarez, M. & Romero, V., (2021). *Rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV <https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma991002903505807001/51UCV>
- Hernández, R. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (4th ed.) McGraw-Hill Interamericana. ISBN 970-10-5753-8
- Hernández, R., Mendoza, C., (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. [Tesis de Universidad Andina

Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB.  
[/http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292](http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292)  
<https://link.gale.com/apps/doc/A639451228/AONE?u=univcv&sid=bo>  
[okmar k-AONE&xid=107c87be](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34251/Alvarado%20Salda%c3%b1a%20Damaris%20Thalia%20-%20Rodriguez%20Mozombite%20Sarita%20Jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34251/Alvarad](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34251/Alvarado%20Salda%c3%b1a%20Damaris%20Thalia%20-%20Rodriguez%20Mozombite%20Sarita%20Jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
[o%20Salda%  
c3%b1a%20Damaris%20Thalia%20-%20Rodriguez%20Mozombite%20Sarita%20Jesus.pdf?sequence=1](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34251/Alvarado%20Salda%c3%b1a%20Damaris%20Thalia%20-%20Rodriguez%20Mozombite%20Sarita%20Jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
[&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34251/Alvarado%20Salda%c3%b1a%20Damaris%20Thalia%20-%20Rodriguez%20Mozombite%20Sarita%20Jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Langle, M., Méndez, O. y Sánchez, J., (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: El caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Análisis económico*, 36(93), 119-140.  
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle>

Lindvall, J. (2017). *Critical features and impacts of mathematics teacher professional development programs*. Mälardalen University Press Dissertations.  
<https://www.researchgate.net/publication/322625596> Critical features and impacts of mathematics teacher professional development programs  
Comparing and characterizing programs implemented at scale

Marcelo, J. (2019). *La ley de contrataciones del estado y la adquisición de bienes y servicios en la municipalidad provincial de Barranca*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3158>

Massey, S. (2018). Work-leave rotation pattern and incidence of offshore workplace injury. *Occupational Medicine*, 68(3), 184–186.  
<https://academic.oup.com/occmed/article/68/3/184/4915280>

Mejía, A. Z. G., Cortes, B. & Valdez, P. E. (2018). Incidencia de la rotación del personal dentro de la empresa Soria S.A C.V Bodega Actopan. DIVULGARE. *Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan*, 5(10). <https://doi.org/10.29057/esa.v5i10.3354>

- Moran, E. & Volkwein, J. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate *Human Relations*, 45, 19–47.  
[https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/articulo/view/1797/PDF](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/articulo/view/1797/PDF)
- Mueller, E. & Jungwirth, C. (2016). What drives the effectiveness of industrial clusters? Exploring the impact of contextual, structural and functioning determinants. *Entrepreneurship & Regional Development*, 28(5-6), 424- 447. <https://doi.org/10.1080/08985626.2016.1186748>
- Okotie, W. & Tafamel, E. (2021). Transparency and public procurement practices in the Nigerian Civil Service. *African Journal of Business Management*, 15(1), 41-48. <https://doi.org/10.5897/AJBM2020.9087>
- Olaz, A. y Ortiz, P. (2022). *Clima laboral. Manual de diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Editorial ESIC. ISBN8418944501
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OECD (2017). *Public Procurement Training for IPA Beneficiaries*. París Edition.  
 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2016-12/pf2\_public\_proc\_amend\_3\_final.pdf
- Ramírez, D. (2020). *Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019*. [ Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41882?show=full>
- Ruvalcaba, F.J., & Vermonden, A. (2015). Lógica difusa para la toma de decisiones y la selección de personal. *Universidad y Empresa*, 17(29), 239-256. <http://dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.10>
- Sánchez, M.J., Fernández, M., y Díaz, J. (2018). Técnicas e instrumentos de recolección de información: Análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8 (1), 107-121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.40>

- Seminario, R. y Moreno, D., (2016). *La productividad y su efecto en la rentabilidad de la Clínica san francisco de Trujillo*. [ Tesis de la Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV\\_INST/175ppoi/alma9\\_91002876822907001](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma9_91002876822907001)
- Silva, S., Silva, C. & Martins, D. (2019). Knowledge Management and Staff Turnover in the Hospitality Industry. *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management*, 2, 941-948. <https://doi.org/10.34190/KM.19.053>
- Solano, A. & Smith, V. (2017). Effects of Sex and Attractiveness in Hiring Decisions: An Experimental Study. *Universitas Psychologica*, 16(1) <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.eafs>
- Suárez, R., Rodríguez, Y. y Muñoz, N. (2017), Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista ingeniería, matemáticas y ciencias de la información*. 4(8). <file:///D:/RECUPERADA/TODA%20INFORMACION/DESCARGAS/Diagnet- AnalisisDePercepcionSobreEstrategiasAdministrativa-7894475.pdf>
- Viera, C. N. (2021). *Rotación de personal y productividad en una empresa Naval Metalmecánica, Callao, 2021*. [Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3037914>
- Zanelli, R. M. (2021). *Rotación del personal y productividad de los trabajadores de la Empresa Pesquera Don Fernando SAC – Chimbote, 2021*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75897>
- Zhao, Y., Russell, D., Guthridge, S., Ramjan, M., Jones, M., Humphreys, J. & Wakerman, J. (2019). Cost impact of high staff turnover on primary care in remote Australia. *Australian Health Review*, 43, 689–695. <https://doi.org/10.1071/AH17262>

## ANEXOS

**Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Rotación del personal	La rotación del personal es el cambio de colaboradores, ya sea porque entran a la empresa o porque se salieron, esto sucede por meses o por años. (Castillo J. 2006)	Las dimensiones de la variable rotación del personal son: despidos y contrataciones, las cuales serán analizadas posteriormente a través de un cuestionario.	Clima Laboral	Ambiente de trabajo	Escala ordinal
				Relaciones	
				Conflictos	
				Identidad	
			Selección	Ciclo terminado del trabajador	
				Reducción de costos	
			Remuneración	Directa	
				Indirecta	

Productividad	Se utilizan medidas objetivas e indicadores, basados en percepciones de las personas involucradas en el proceso, estas técnicas se aplican mayormente a la medición de la productividad laboral, que abarca a la eficiencia y eficacia del colaborador. (Suarez, Rodríguez y Muñoz, 2017)	Las dimensiones de la variable rotación del personal son: eficiencia y eficacia, las cuáles serán analizadas posteriormente a través de un cuestionario.	Eficiencia	Cumplimiento de objetivos	Escala ordinal
				Habilidades Laborales	
				Resultados Reales	
			Eficacia	Procesos realizados	
				Conocimiento del proceso	
				Seguimiento de ordenes	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de percepción sobre rotación del personal

**Instrucciones:** Querido trabajador de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, sírvase desarrollar el presente cuestionario marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor valoracada ítem, se pide su apoyo con la mayor objetividad posible para responderlo, gracias de antemano por su participación.

Leyenda de escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
Ocasionalmente	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL</b>						
1	<i>Cree que el ambiente donde trabaja es confortable</i>					
2	<i>Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias</i>					
3	<i>La infraestructura está muy bien distribuida según las áreas de trabajo</i>					
4	<i>Los horarios de trabajo se cumplen a cabalidad</i>					
5	<i>Los compañeros de trabajo cooperan entre si</i>					
6	<i>Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía</i>					
7	<i>Considera que existen suficientes canales de comunicación</i>					
8	<i>Se reconocen los logros en el trabajo</i>					
<b>DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN</b>						
9	<i>Su perfil laboral se adecua a las necesidades de su empleador</i>					
10	<i>Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto.</i>					
<b>DIMENSIÓN 3: REMUNERACIÓN</b>						
11	<i>Considera que la remuneración que recibe esta acorde a las actividades que realiza.</i>					
12	<i>Considera que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes.</i>					

## Cuestionario de percepción sobre productividad

**Instrucciones:** Querido trabajador de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo , sírvase desarrollar el presente cuestionario marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem, se pide su apoyo con la mayor objetividad posible para responderlo, gracias de antemano por su participación.

Leyenda de escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
Ocasionalmente	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA</b>						
1	<i>Considera que al cumplir sus objetivos de manera correcta aumenta su productividad laboral.</i>					
2	<i>Tiene en claro los objetivos de su área al momento de realizar las tareas</i>					
3	<i>Sus objetivos personales logran complementar a los plasmados en el área para poder lograr su productividad necesaria.</i>					
4	<i>Alcanza a lograr la productividad que se requiere dentro del área.</i>					
5	<i>El desarrollo de sus habilidades hacen más fácil su trabajo</i>					
6	<i>Obtienes resultados de acuerdo a lo establecido por su área.</i>					
<b>DIMENSIÓN 2: EFICACIA</b>						
7	<i>Consideras que hasta el momento los procesos que realiza, generan productividad.</i>					
8	<i>Los procesos que realizas en su área son los adecuados para que la productividad de la empresa aumente</i>					
9	<i>Hasta el día de hoy, tiene el total conocimiento del proceso que se realiza en su área.</i>					
10	<i>El conocimiento adquirido acerca de los procesos de su área, conllevan a una mejor productividad de la empresa</i>					
11	<i>Acata órdenes de su superior con facilidad.</i>					
12	<i>Suele trabajar bajo presión que le permita el cumplimiento y seguimiento de órdenes.</i>					

### Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación:

- Rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023

Investigador (a) (es):

- Kant Chapoñan, Perla Rosa
- Zapata Sosaya, Antony Sebastián Witman

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023”, cuyo objetivo es, determinar la influencia de la rotación del personal en la productividad laboral. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se podrá analizar con profundidad, las rotaciones de algunos trabajadores y si estas estrategias funcionan para poder llegar a cumplir con los objetivos de productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizarán “modalidad virtual”. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

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

#### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

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

### **Beneficios (principio de beneficencia)**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores [Kant Chapoñan, Perla Rosa o Zapata Sosaya, Antony Sebastián Witman email pkantch9@ucvvirtual.edu.pe, sapatasp@ucvvirtual.edu.pe y docente asesora Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine email lchuquituctoco@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

\* Obligatorio a partir de los 18 años

## Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Rotación de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Claudio Miguel Cueto Málaga	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	( )
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Kant Chapoñan, Perla Rosa Zapata Sosaya, Antony Sebastián Witman
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad Provincial de Pacasmayo

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Rotación del personal

La rotación del personal es el cambio de colaboradores, ya sea porque entran a la empresa o porque se salieron, esto sucede por meses o por años. (Castillo J. 2006)

- **Variable 2:** Productividad

Se utilizan medidas objetivas e indicadores, basados en percepciones de las personas involucradas en el proceso, estas técnicas se aplican mayormente a la medición de la productividad laboral, que abarca a la eficiencia y eficacia del colaborador. (Suarez, Rodríguez y Muñoz, 2017)

Variable	Dimensiones	Definición
Rotación del personal	Clima laboral	Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.
	Selección	Ivancevich (2004), selección es el proceso por el que una organización escoge a la persona o personas que cumplen mejor con los criterios para ocupar un puesto vacante, considerando las condiciones ambientales del momento.
	Remuneración	Urquijo (2013), basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario.
Productividad	Eficiencia	La capacidad de poder hacer todo lo necesario, cumplir metas y objetivos tratados, usando la más mínima cantidad de recursos obteniendo así resultados satisfactorios, eso es eficiencia. (Balabarca, 2017)
	Eficacia	Es obtener y conseguir lo que se pretende, no se habla de un cumplimiento de metas, sino más bien del fin de los procesos de productividad realizados de la mejor manera posible, con el conocimiento adecuado sin saltarse las indicaciones. (Sánchez y Fernández. 1997)

#### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Rotación de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023" elaborado por Kant Chapoñan Perla Rosa y Zapata Sosaya Antony Sebastián Witman en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

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

**Variable del instrumento:** Rotación del personal

- Primera dimensión: Clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente de trabajo	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	3	
Relaciones	5	4	3	3	
	6	4	3	3	
Conflictos	7	4	4	4	
Identidad	8	4	3	4	

- Segunda dimensión: Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidad de empleo	9	4	4	4	
Selección	10	4	4	3	

- Tercera dimensión: Remuneración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Directa	11	4	3	4	
Indirecta	12	4	4	3	



Variable del instrumento: Productividad

Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de Objetivos	1	4	4	3	Agregar una pregunta al inicio sobre la medición de la productividad en las áreas
	2	4	3	4	
	3	4	3	3	
	4	3	3	4	Esta pregunta va orientada al cumplimiento de KPI u OKR, se puede considerar empleando esos conceptos
Habilidades laborales	5	3	4	4	Especificar HABILIDADES PROFESIONALES
Resultados laborales	6	4	3	2	Tiene relación con la pregunta N5

☐ Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procesos realizados	7	4	4	4	
	8	3	4	4	Los procesos que REALIZA EN SU ÁREA.
Conocimiento del proceso	9	4	4	3	
	10	4	4	4	
Seguimiento de ordenes	11	3	3	4	Modificar la pregunta: Sugerencia (Entiende / Realiza las órdenes de sus superiores)
	12	3	4	4	Solo mencionar que "Siente que su trabajo está condicionado por la presión"



Mg. Claudio Miguel Cueto Málaga

DNI N° 42147227

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 McGarland 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 "Rotación de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Rosa Mercedes Urteaga Melendez	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Kant Chapoñan, Perla Rosa Zapata Sosaya, Antony Sebastián Witman
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad Provincial de Pacasmayo

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Rotación del personal**

La rotación del personal es el cambio de colaboradores, ya sea porque entran a la empresa o porque se salieron, esto sucede por meses o por años. (Castillo J. 2006)

- **Variable 2: Productividad**

Se utilizan medidas objetivas e indicadores, basados en percepciones de las personas involucradas en el proceso, estas técnicas se aplican mayormente a la medición de la productividad laboral, que abarca a la eficiencia y eficacia del colaborador. (Suarez, Rodríguez y Muñoz, 2017)

Variable	Dimensiones	Definición
Rotación del personal	Clima laboral	Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.
	Selección	Ivanecvich (2004), selección es el proceso por el que una organización escoge a la persona o personas que cumplen mejor con los criterios para ocupar un puesto vacante, considerando las condiciones ambientales del momento.
	Remuneración	Urquijo (2013), basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario.
Productividad	Eficiencia	La capacidad de poder hacer todo lo necesario, cumplir metas y objetivos tratados, usando la más mínima cantidad de recursos obteniendo así resultados satisfactorios, eso es eficiencia. (Balabarca, 2017)
	Eficacia	Es obtener y conseguir lo que se pretende, no se habla de un cumplimiento de metas, sino más bien del fin de los procesos de productividad realizados de la mejor manera posible, con el conocimiento adecuado sin saltarse las indicaciones. (Sánchez y Fernández. 1997)



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

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Rotación de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023" elaborado por Kant Chapoñan Perla Rosa y Zapata Sosaya Antony Sebastián Witman en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

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

**Variable del instrumento:** Rotación del personal

- Primera dimensión: Clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente de trabajo	1	3	3	3	
	2	3	3	3	
	3	3	3	3	
	4	4	4	4	
Relaciones	5	4	4	4	
	6	3	3	3	
Conflictos	7	3	3	3	
Identidad	8	3	3	3	

- Segunda dimensión: Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidad de empleo	9	3	3	3	
Selección	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Remuneración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Directa	11	4	4	4	
Indirecta	12	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de Objetivos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	3	3	3	
Habilidades laborales	5	4	4	4	
Resultados laborales	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procesos realizados	7	3	3	3	
	8	3	3	3	
Conocimiento del proceso	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Seguimiento de ordenes	11	3	3	3	
	12	3	3	3	



  
Rosa Mercedes Uteaga Meléndez  
 DNI N° 18067097

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 "Rotación de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Silva Fiorentini Miryam Liliana	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) ( Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Kant Chapiroñan, Perla Rosa Zapata Sosaya, Antony Sebastián Witman
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad Provincial de Pacasmayo

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>
----------------	---

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Rotación del personal**

La rotación del personal es el cambio de colaboradores, ya sea porque entran a la empresa o porque se salieron, esto sucede por meses o por años. (Castillo J. 2006)

- **Variable 2: Productividad**

Se utilizan medidas objetivas e indicadores, basados en percepciones de las personas involucradas en el proceso, estas técnicas se aplican mayormente a la medición de la productividad laboral, que abarca a la eficiencia y eficacia del colaborador. (Suarez, Rodríguez y Muñoz, 2017)

Variable	Dimensiones	Definición
Rotación del personal	Clima laboral	Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.
	Selección	Ivanecvich (2004), selección es el proceso por el que una organización escoge a la persona o personas que cumplen mejor con los criterios para ocupar un puesto vacante, considerando las condiciones ambientales del momento.
	Remuneración	Urquijo (2013), basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario.
Productividad	Eficiencia	La capacidad de poder hacer todo lo necesario, cumplir metas y objetivos tratados, usando la más mínima cantidad de recursos obteniendo así resultados satisfactorios, eso es eficiencia. (Balabarca, 2017)
	Eficacia	Es obtener y conseguir lo que se pretende, no se habla de un cumplimiento de metas, sino más bien del fin de los procesos de productividad realizados de la mejor manera posible, con el conocimiento adecuado sin saltarse las indicaciones. (Sánchez y Fernández. 1997)



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

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Rotación de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023" elaborado por Kant Chapañan Perla Rosa y Zapata Sosaya Antony Sebastián Witman en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Rotación del personal

- Primera dimensión: Clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente de trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Relaciones	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Conflictos	7	4	4	4	
Identidad	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Necesidad de empleo	9	4	4	4	
Selección	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Remuneración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Directa	11	3	4	4	
Indirecta	12	4	4	4	



**Variable del instrumento: Productividad**

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de Objetivos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Habilidades laborales	5	4	4	4	
Resultados laborales	6	4	4	4	



- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procesos realizados	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Conocimiento del proceso	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Seguimiento de ordenes	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

.....  
Silva Fiorentini Miryam Liliana

DNI N° 18110291

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. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### Confiabilidad de los instrumentos

#### a. Confiabilidad del cuestionario de percepción de rotación del personal

En este estudio se aplicó una prueba piloto, la información obtenida fue procesada mediante el programa informático SPSS. Respecto a la variable rotación del personal, se aplicó la prueba piloto a 20 personas que respondieron 12 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.902.	12

#### b. Confiabilidad del cuestionario de percepción de productividad

En cuanto a la variable productividad, se aplicó la prueba piloto a 20 personas que respondieron 12 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.969.	12

## Anexo 6. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20164091466
Municipalidad Provincial de Pacasmayo	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Elmer Augusto León Pairazaman	DNI: 41050316

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo  No autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Kant Chapoñan, Perla Rosa Zapata Sosaya, Antony Sebastián Witman	DNI: 74351371 73249913

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

  
Firma y sello:   
Prof. Elmer Augusto León Pairazaman  
ALCALDE PROVINCIAL  
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 7. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración



### Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023.

Autor(es): Antony Sebastián Witman Zapata Sosaya & Perla Rosa Kant Chapoñan.

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones.

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): San Pedro, Perú.

Código de revisión del proyecto: 2023-1\_ PREGRADO\_PI\_CHE\_C3\_08

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: lchuquitucoco@ucwvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucía Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Anexo 8. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración



### Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Rotación del personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023", presentado por los autores Perla Rosa Kant Chapoñan, Antony Sebastián Witman Zapata Sosaya, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Anexo 9. Perfil de muestra

		Frecuencia	%
Sexo	Femenino	62	47,7
	Masculino	68	52,3
Edad	18 - 25	30	23,1
	26 - 32	37	28,5
	33 - 41	35	26,9
	42 - 50	21	16,2
	51 a más	7	5,4
Estado Civil	Casado(a)	32	24,6
	Conviviente	35	26,9
	Divorciado	10	7,7
	Soltero(a)	53	40,8
Antigüedad Laboral	12 mese	49	37,7
	3 meses	25	19,2
	6 meses	56	43,1

## Anexo 10. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Rotacion del personal</b>	<b>0.115</b>	<b>130</b>	<b>0.001</b>
Clima laboral	0.134	130	0.001
Seleccion	0.197	130	0.001
Remuneracion	0.190	130	0.001
<b>Productividad</b>	<b>0.169</b>	<b>130</b>	<b>0.001</b>
Eficiencia	0.117	130	0.001
Eficacia	0.133	130	0.001

## Anexo 11. Confiabilidad y validez de constructos

Constructo	Ítems	Cargas factoriales	Alfa de Cronbach	Varianza media extraída (AVE)
Clima Laboral	P1	0,910	0,690	64,751
	P2	0,792		
	P3	0,819		
	P4	0,500		
	P5	0,739		
	P6	0,792		
	P7	0,802		
	P8	0,718		
Selección	P9	0,830	0,609	
Remuneración	P10	0,770	0,652	
	P11	0,545		
Eficiencia	P12	0,500	0,676	58,496
	P13	0,500		
	P14	0,855		
	P15	0,662		
	P16	0,679		
	P17	0,749		
	P18	0,648		
	P19	0,738		
Eficacia	P20	0,757	0,619	
	P21	0,719		
	P22	0,637		
	P23	0,500		
	P24	0,695		

## Anexo 12. Correlación de Spearman

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
<b>-0.91 a -1.00</b>	Correlación negativa perfecta
<b>-0.76 a -0.90</b>	Correlación negativa muy fuerte
<b>-0.51 a -0.75</b>	Correlación negativa considerable
<b>-0.11 a -0.50</b>	Correlación negativa media
<b>-0.01 a -0.10</b>	Correlación negativa débil
<b>0.00</b>	No existe correlación
<b>+0.01 a +0.10</b>	Correlación positiva débil
<b>+0.11 a +0.50</b>	Correlación positiva media
<b>+0.51 a +0.75</b>	Correlación positiva considerable
<b>+0.76 a +0.90</b>	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0.91 a +1.00</b>	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón, M. (2014)