



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Análisis de la rotación laboral de la sub gerencia de  
infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Castro Espinoza, Henry ([orcid.org/0000-0001-6385-0692](https://orcid.org/0000-0001-6385-0692))

**ASESORES:**

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis ([orcid.org/0000-0001-8910-222X](https://orcid.org/0000-0001-8910-222X))

Dra. Cueva Rodríguez, Medali ([orcid.org/0000-0002-1301-5477](https://orcid.org/0000-0002-1301-5477))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi padre, madre y hermanos, por su infinito cariño, comprensión y apoyo incondicional; por ser ellos el regalo de nuestro Creador, por ser mi fortaleza y mi compañía en este camino de la vida.

De igual manera, dedico este trabajo a todos mis familiares que con sus consejos me han ayudado a encaminarme por la vida profesional y personal.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, doy gracias infinitamente a nuestro Creador por haberme dado el valor y las fuerzas para culminar este período de mi vida.

Le doy las gracias a mis padres Juan Julio Castro Ortega y Gregoria Espinoza Sierra por brindarme su apoyo en todo momento, por sus consejos y su amor incondicional; por regalarme su dedicación, por los valores que me han inculcado en el transcurso de mi vida y por ser ellos mi modelo de vida y ejemplo a seguir.

Agradezco también a todos los docentes de la maestría que me han impartido sus conocimientos y brindado su amistad. Finalmente, doy gracias a todas mis amistades que me brindaron su ayuda en esta investigación.



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Nolzco Labajos, Fernando Alexis, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC – Lima, asesor de la tesis titulada “**Análisis de la rotación laboral de la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023**”, cuyo autor es Castro Espinoza, Henry; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00% 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 el proyecto de tesis completa 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto por las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de noviembre de 2023.

<b>Apellidos y Nombre del Asesor</b>	<b>Firma</b>
Nolzco Labajos, Fernando Alexis <b>DNI:</b> 40086182 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 03 01- 2024 06:32:04

Código documento Trilce: TRI - 0716707



## ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Castro Espinoza, Henry estudiante de la Escuela de Posgrado con mención en Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC – Lima. Declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la tesis titulada **“Análisis de la rotación laboral de la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

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

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

Apellidos y Nombres	Firma
Castro Espinoza, Henry DNI: 44408538 ORCID: 0000-0001-6385-0692	Firmado electrónicamente por: CCASTROCA10 el 04 01- 2024 12:26:42

Código documento Trilce: INV - 1553980

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	I
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Categoría y sub categorías .....	15
3.3. Escenario de estudio .....	17
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6. Procedimientos .....	19
3.7. Rigor científico .....	19
3.8. Método de análisis de información.....	20
3.9. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Participantes del estudio .....	18
Tabla 2 Análisis del contenido de los diferentes aspectos relacionados a las compensaciones.....	22
Tabla 3 Análisis del contenido de los diferentes aspectos relacionados a las condiciones laborales .....	26
Tabla 4 Análisis del contenido de los diferentes aspectos relacionados al reclutamiento de personal .....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Entrevistados que dieron respuesta a cada uno de los aspectos de las compensaciones de la rotación laboral .....	21
Figura 2 Entrevistados que dieron respuesta a cada uno de los aspectos de las condiciones laborales .....	25
Figura 3 Entrevistados que dieron respuesta a cada uno de los aspectos del reclutamiento de personal .....	28



## RESUMEN

La presente investigación denominada “Análisis de la rotación laboral de la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023” se desarrolló con el objetivo de analizar la situación de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023. Para lo cual la investigación fue de tipo básica cualitativa, de corte transversal; presentando como participantes del estudio a 6 trabajadores de la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, los cuales respondieron una entrevista como medio de recolección de datos, los mismos que fueron triangulados por medio del programa Atlas ti. Los datos evidenciaron que la situación de compensación en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región Apurímac presenta una serie de desafíos críticos. Aunque los beneficios sociales se ajustan a la legislación en los regímenes laborales CAS y Decreto legislativo N° 276, se destaca la carencia de beneficios para los trabajadores contratados por locación de servicios. La ausencia total de incentivos laborales económicos y la limitación del reconocimiento a resoluciones y ascensos sin incentivos financieros afectan significativamente la motivación y retención del personal.

Palabras clave: Rotación laboral, compensación, condiciones laborales, reclutamiento de personal.

## **ABSTRACT**

The present research, titled "Analysis of labor turnover in the infrastructure sub-management of a local government in the Apurímac region, 2023," was carried out with the objective of examining the situation of labor turnover in the Infrastructure Sub-Management of a local government in the Apurímac region in 2023. The research was of a basic qualitative cross-sectional nature, involving 6 employees from the Infrastructure Sub-Management of a local government in the Apurímac region as participants in the study. These participants responded to interviews as a means of data collection, and the data were triangulated using the Atlas ti program. The data revealed that the compensation situation in the Infrastructure Sub-Management of a local government in the Apurímac region presents a series of critical challenges. Although social benefits comply with the legislation in the CAS and Law 276 labor regimes, there is a notable lack of benefits for workers hired through service contracts. The complete absence of economic job incentives and the limited recognition for resolutions and promotions without financial incentives significantly impact the motivation and retention of personnel.

**Keywords:** Labor turnover, compensation, working conditions, recruitment of personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo la rotación laboral en diversas organizaciones ha venido generando un incremento en sus costes de gestión de recursos humanos donde menciona Rodríguez (2020) que la rotación de personal en diversas instituciones alrededor del mundo es un tema que ha venido generando incertidumbre, problemas emocionales y bajo desempeño.

En tal sentido Chajduga y Ingaldi (2021) mencionan que contratar un nuevo colaborador implica incurrir en coste de contratación, inducción, exámenes médicos, etc., sin contar que estos deben aprender sus nuevas funciones de forma rápida lo cual puede tomar algunos meses.

A nivel internacional, según publicación del Federal Reserve Bank en Estados Unidos 3,977 millones de empleados en 2021 rompieron su vínculo laboral instaurando un récord en rotaciones laborales para ese país generando problemas de productividad y desempeño para las empresas (Nieves, 2021). En un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) destacó que tras el paso de la pandemia la rotación de personal en el sector público y privado se disparó alcanzando el 13,8% de desempleo promedio a nivel de Sudamérica debido a los nuevos perfiles laborales y la reducción en los sueldos por lo que mantener un trabajo se volvió una tarea titánica, en especial con la exigencia de conocimientos tecnológicos específicos.

En México persiste la tasa de rotación de personal al cual es superior al 5% donde se encontraron registros inferiores en la tasa de fluctuación de colaboradores en empresas industriales y financieras; donde el bajo salario fue el causante del 27% de renuncias y como segundo punto la rara oportunidad de crecimiento profesional en la empresa con un índice del 21,7% de abandono (Guevara y Guevara, 2020).

Por otro lado, Márquez et al. (2021) expresaron que en Ecuador las empresas disminuyeron las remuneraciones en un 10% a fin de ahorrar en gastos administrativos generando una alta rotación voluntaria generando pérdidas económicas al repetir el proceso de selección de personal y costes anexos.

A nivel nacional, las empresas de servicios son las que cuentan con la tasa más alta de rotación de personal con un 19% (Morales-Rojas, 2022). Igualmente, cabe precisar que el índice promedio de rotación de personal en el Perú es el 20,7%

mientras que en Latinoamérica ronda el 10,9%; y si se trata de rotación voluntaria Latinoamérica se mantiene en 5,4% mientras que Perú llega al 9,8% siendo las causas de este índice el despegue de la economía peruana, nuevas ofertas de trabajo y el deseo de las personas por no permanecer mucho tiempo en la misma empresa (Diario el Comercio, 2023).

En la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, la cual tiene a su cargo 68 trabajadores dispersos en diferentes áreas se pudo observar remuneraciones por debajo del mercado, falta de adaptación al trabajo, falta de capacitaciones para funciones específicas, bajo desempeño laboral, falta de control del personal, ausentismo laboral obligado y voluntario, ningún interés por el gobierno local por el crecimiento de sus empleados los cuales no perciben ningún tipo de incentivo; también se observó casos de mobbing laboral y comportamientos indisciplinados lo cual ha traído un índice de rotación de personal elevado.

Por otro lado, se observó que parte de los colaboradores no se sienten satisfechos con su trabajo, por los retrasos de una paga que encima es baja, ínfimas posibilidades de ascenso, poca interacción con los jefes de área limitando la comunicación lineal por lo que el clima organizacional no es óptimo generando una comunicación afectiva mala de lo cual nace la insatisfacción en la sub gerencia. Todo esto propiciado por la falta de una normativa clara que regule tanto el comportamiento del personal como de los jefes; así como los rangos de pago para sus colaboradores; ya que un empleado insatisfecho con motivación cero, asegura una atención de baja calidad, siendo el pueblo el que se ve afectado por estas deficiencias.

La problemática mencionada dio pie al problema de estudio siguiente: ¿Cuál es situación de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023? Y como problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la situación con respecto a la compensación de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023?; PE2: ¿Cuál es la situación con respecto a las condiciones laborales de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023? Y PE3: ¿Cuál es la situación con respecto al reclutamiento de

personal de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023?

El estudio se justifica a nivel teórica al examinar múltiples acepciones referidas a la rotación laboral generando nuevos entendimientos del tema, basándose en la teoría de las necesidades de Maslow, la teoría de la motivación-Higiene y la teoría de la administración científica. A nivel metodológico el estudio introducirá un nuevo instrumento ajustado a las necesidades del estudio para recopilar datos precisos acerca de la rotación laboral permitiendo abordar el problema actual. En términos prácticos, la investigación contribuirá con información privilegiada la cual permitirá diseñar estrategias para reducir la rotación de personal en instituciones públicas y privadas, gracias a la identificación de los factores que propician la salida de empleados dejando pie a la implementación de medidas correctivas para dicha situación.

El objetivo principal del estudio fue: Analizar la situación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023. Estructurando los objetivos específicos: OE<sub>1</sub>: Conocer la situación de la compensación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023; OE<sub>2</sub>: Conocer la situación de las condiciones laborales de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023; OE<sub>3</sub>: Conocer la situación del reclutamiento de personal de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Ahora se pasará a abordar investigaciones anteriores que se vinculen con el tema a estudiar. Por ello se inicia con el trabajo de:

Andrade (2021), en México con el propósito de analizar los elementos que influyeron en la rotación de personal dentro de una empresa de servicios en el pasado. El enfoque adoptado fue principalmente cuantitativo, y el estudio se caracterizó por su naturaleza básica con un diseño no experimental correlacional. La población bajo estudio consistía en un grupo completo de 158 empleados, quienes participaron en la investigación completando un cuestionario que sirvió como instrumento de recopilación de datos. Los resultados obtenidos en el pasado revelaron que la causa principal de insatisfacción entre los empleados estaba estrechamente relacionada con dos factores específicos: ambiente laboral y las oportunidades de promoción. Estos factores, además de contribuir a la rotación del personal, también se asociaron con niveles más bajos de compromiso, satisfacción en el trabajo y productividad. Asimismo, se identificaron diferencias significativas entre los géneros; los hombres señalaron el insuficiente entrenamiento como la principal fuente de insatisfacción, mientras que las mujeres destacaron el entorno laboral en el primer nivel como su principal preocupación en el pasado.

Llegando a concluir que la mayor parte empleados insatisfechos se debe al entorno laboral, que está estrechamente relacionado con la gestión de las promociones generando niveles bajos de compromiso con la empresa, productividad y satisfacción laboral coadyuvando con la rotación laboral. Siendo de relevancia debido a que mostró como la insatisfacción detectada no solo contribuye a la rotación de empleados, sino que también tiene un impacto negativo en el compromiso de los empleados, su satisfacción laboral y su productividad.

En México, García et al. (2020), dio a conocer las variables que se relacionan significativamente con la rotación laboral en el sector hotelero. Ostentando un enfoque cuantitativo siendo una investigación básica con diseño no experimental correlacional; teniendo una población censal de 206 empleados los cuales resolvieron un cuestionario como medio para la colección de información. Los resultados mostraron que los trabajadores del rubro hotelero mostraron un nivel bajo de compromiso organizacional afectivo según la perspectiva del 73,2% de los encuestados a la vez que un 84% de estos expresaron no estar comprometidos

cabalmente con la normatividad de las empresas de este rubro debido a una insatisfacción laboral derivada de bajos sueldos, cero oportunidades de crecimientos y la inexistencia de beneficios.

Concluyendo que la principal causa que conduce a la rotación laboral entre los empleados y las empresas de servicios de hotelería en Palenque, Chiapas, México, se dio en su mayor parte por la carencia de compromiso hacia la organización. El estudio tiene implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos y la retención de empleados en esta industria hotelera pudiendo ajustarse a otros rubros.

En Ecuador, Lobato (2023), con su estudio el cual se trabajó con el fin de determinar la relación entre rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un nosocomio. Exteriorizando un enfoque cuantitativo con una investigación básica de diseño no experimental correlacional; asumiendo una población/muestra de 70 empleados los cuales resolvieron dos cuestionarios como medios para la compilación de información. Los resultados mostraron que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la rotación de empleados y el desempeño profesional según coeficiente Rho de Spearman=  $-.066$ ;  $p > 0,05$ . A la vez que se pudo observar que el personal de enfermería reveló un predominio en el nivel medio de desempeño profesional según el 61%, continuado por un nivel bajo 30%, y una incidencia menos frecuente en el nivel alto que fue del 9%.

Concluyendo que la rotación laboral no guarda relación alguna con el desempeño profesional indicando que ninguna de estas dos variables tiene influencia alguna sobre la otra; por lo que deben existir otros elementos que afectan la rotación laboral en el personal de enfermería de un nosocomio en Quito. El estudio es de relevancia ya que sugiere que existen otros factores, distintos de la rotación laboral, que influyen en el desempeño profesional de los enfermeros ayudando a identificar áreas de mejora en la rotación y el rendimiento del personal.

En Colombia, Hernández y Durán (2022), con un artículo desarrollado con el objeto de analizar los motivos que incidieron en la rotación del personal. Basándose en un enfoque mixto siendo una investigación de tipo básica con un diseño no experimental descriptivo, empleando una muestra de 90 ex empleados quienes respondieron una entrevista como medio para coleccionar datos. Se descubrió que los factores que más incidieron en la rotación de personal estaban estrechamente

relacionados con la naturaleza del contrato laboral y el puesto que ocupaban los empleados dentro de la empresa. Por otro lado, los empleados que se desvincularon de la organización mencionaron que la carga de trabajo, el nivel salarial, los horarios laborales, la desmotivación, la insatisfacción y la falta de oportunidades de ascenso eran los principales motivos detrás de su decisión. En conclusión, a partir de estos hallazgos pasados, se llegó a la conclusión de que dos dimensiones clave a considerar para reducir la rotación de personal y mejorar el bienestar en el entorno laboral son la satisfacción laboral y el tipo de contrato laboral empleado por la empresa.

En México, Bravo et al. (2022), desarrollaron una investigación con el objetivo de Analizar el índice de rotación del personal y sus posibles causas. El cual se enmarcó bajo el enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño no experimental descriptivo – documental presentando una muestra documental de 41 registros documentarios de la empresa. Para lo cual se contó con la guía de observación como medio de recolección de datos. Los resultados revelaron que la empresa experimenta una alta tasa de rotación de empleados, y una de las causas fundamentales de esto es la implementación de horarios de trabajo rotativos y la práctica de extender las jornadas laborales más allá de las ocho horas establecidas por la legislación. Pudiendo concluir que la empresa enfrenta un alto nivel de rotación de empleados, y una de las razones principales radica en la adopción de horarios rotativos y en la práctica de prolongar las jornadas laborales más allá de las ocho horas estipuladas por la ley.

Espinoza et al. (2021), en su investigación se propusieron examinar la intención de rotación y el desempeño laboral del área de personal de la DRELM en el año 2018, utilizando un enfoque cualitativo. Como resultado de su análisis, llegaron a la conclusión de que Recursos Humanos de la DRELM debería desarrollar un programa de inducción para los nuevos empleados. Este programa tendría el propósito de proporcionar información básica sobre el movimiento, la estructura organizativa, los roles y evitar posibles distorsiones en el desarrollo de los trabajadores. Además, se busca ahorrar tiempo y recursos al ofrecer respuestas a las preguntas comunes, permitiendo que los empleados se familiaricen con la organización, el personal y los directores, al tiempo que internalizan la cultura organizacional, entre otros aspectos relevantes.



Zaballa et al. (2021), tuvieron como objetivo diseñar procedimientos que contribuyan al análisis de la rotación del trabajador desde la perspectiva de la gestión del conocimiento. Adoptando un enfoque cualitativo, el logro de esta meta implica examinar las causas de la rotación, sus consecuencias y los modelos que la determinan, con el propósito de proponer estrategias de aplicación flexibles y sencillas. Como conclusión de su estudio, destacan la necesidad de herramientas que faciliten el análisis de la rotación laboral. Argumentan que contar con tales herramientas brinda a las organizaciones fortalezas significativas para la toma de decisiones consistentes. Esto, a su vez, les ayuda a reducir costos, evitar la pérdida de conocimiento estratégico y, finalmente, incrementar la productividad.

Vázquez y Ávila (2021), la fluctuación laboral es un desafío común en las organizaciones en la actualidad. Esta problemática puede tener un impacto significativo en la productividad, la cultura organizacional y la marca empleadora. El objetivo de su estudio fue identificar las causas de la rotación laboral en la Constructora de Holguín y desarrollar tácticas destinadas a reducir este fenómeno. Para llevar a cabo su investigación, utilizaron un sistema integral de métodos y procedimientos, que abarcó desde el análisis teórico y documental hasta niveles empíricos, incluyendo entrevistas, encuestas, estándares de expertos y análisis estadístico. Se identificaron las mejores ofertas de trabajo, la insatisfacción con los salarios y los incentivos, así como la selección de personal, como las principales causas de la rotación laboral en la empresa. En conclusión, el estudio reveló la existencia de condiciones internas y externas adversas que contribuyen a la rotación laboral. Como recomendación, sugirieron la implementación de estrategias de supervivencia para abordar y mitigar este desafío en la Constructora de Holguín

En Perú Lezcano (2020), quien desarrolló su trabajo con la finalidad de analizar las causas de la rotación de personal en una institución educativa superior durante el año en curso, utilizando un enfoque metodológico cualitativo para el análisis de datos. El escenario seleccionado para la investigación fue una institución educativa superior, y la muestra consistió en 7 trabajadores. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de entrevistas guiadas, y el análisis de datos se llevó a cabo utilizando el programa Atlas Ti8, debido a la abundancia de información recabada. Según los resultados obtenidos, los entrevistados señalaron diversas razones que originan el retiro voluntario, como la falta de una línea de carrera,

políticas salariales y emprendimiento. Por ejemplo, la línea de carrera se considera crucial, ya que proporciona a los colaboradores seguridad en cuanto a que la empresa les apoyará en la consecución de sus objetivos, siempre y cuando cumplan con responsabilidades y metas establecidas. En relación al retiro involuntario, se confirmó que este se basa en el bajo rendimiento, enfermedad, políticas públicas y reducción de personal. Por ejemplo, un empleado que no cumple con las expectativas de un cargo y no se siente realizado puede optar por tomar otra opción fuera de la empresa, afectando la producción.

Se concluye que existe una clara relación entre la rotación de personal por motivos como la falta de línea de carrera, políticas salariales y emprendimiento (retiro voluntario) y los indicadores de bajo rendimiento, enfermedad, políticas públicas y reducción de personal (retiro involuntario). En consecuencia, se logró establecer y analizar las causas de la rotación de personal, proporcionando un entendimiento detallado y puntual de estas razones con el objetivo de prevenir el retiro voluntario e involuntario de los colaboradores.

En Perú, Mori (2022), elaboró el estudio rotación de personal en una empresa manufacturera el cual se estructuró con el objetivo de describir las consecuencias de la rotación de personal en la empresa manufacturera. Presentando un enfoque cualitativo con un tipo de investigación básica y técnicas de entrevista utilizando el método de triangulación. Trabajando con una muestra de 6 colaboradores los cuales fueron sometidos a una entrevista para la colección de data de los mismos. Como resultado se encontró que, en el proceso de contratación, es vital recopilar y analizar minuciosamente los datos sobre un nuevo trabajador para conocer su formación, experiencia y capacidades.

Esto hace menos difícil planificar paquetes de formación, mejorar su rendimiento y, a largo plazo, aumentar su retribución, lo que permite retener el talento dentro de la empresa. Asimismo, es fundamental efectuar exámenes ocupacionales y obtener información sobre el círculo de parientes del empleado, junto con el número de hijos y su situación penitenciaria, ya que esto puede ser relevante en los tribunales. Los estudios concluyen que la rotación de trabajadores genera costes administrativos y de especialización. Para hacer frente a este problema, es importante ofrecer salarios competitivos acordes con el mercado de trabajo ofreciendo incentivos y ventajas adicionales.

Además, destaca que esta empresa carece de un plan de formación lo cual impida conocer las necesidades para potenciar las capacidades de sus trabajadores. El estudio enfatiza la importancia de una gestión de recursos humanos efectiva, desde la contratación hasta el desarrollo y la compensación, para abordar la rotación de personal y garantizar la retención del talento en la organización.

En Perú, Roca (2020), finiquito un estudio el cual tuvo por objetivo Analizar los factores que inciden en la rotación de personal de una entidad financiera. Presentando un enfoque cualitativo con un tipo de investigación básica cualitativa con diseño experimental fenomenológico. Trabajando con una muestra de 6 colaboradores los cuales fueron sometidos a una entrevista para la colección de data de los mismos. Los resultados evidenciaron que la rotación de empleados se divide en dos subcategorías. El primero, llamado “clima organizacional”, es la importancia de realizar reuniones que reiteren los valores y estándares de la organización, así como el reconocimiento de los empleados a través de gestos como almuerzos de cumpleaños o la celebración de logros como títulos. Por otro lado, la subcategoría “procesos”, observamos que algunos empleados tuvieron dificultades para adaptarse al trabajo de campo con riesgos como robo, ataques de animales o caminar en una zona escasamente poblada y oscura.

La conclusión extraída del análisis previo es que, en la institución financiera, no todos los colaboradores logran adaptarse de manera efectiva a los procedimientos de la empresa. Este hecho se acentúa especialmente en el ámbito del trabajo de campo. Además, se señala que no todas las empresas gestionan una cultura y un clima organizacional adecuados, lo que contribuye a la insatisfacción laboral. Otro aspecto relevante es el sistema de remuneración, que consiste en un salario fijo junto con una bonificación variable. Los empleados no están satisfechos con las metas que les son asignadas, lo que impacta negativamente en su motivación y rendimiento laboral. Además, la continuidad en el empleo se ha visto afectada por la coyuntura de la pandemia de COVID-19 en el pasado.

En Perú Moquillaza (2019), el cual desarrolló su trabajo con el objetivo de identificar los elementos asociados a la rotación de trabajadores en una fábrica de producción de lácteos en Lima, empleando un enfoque cualitativo y descriptivo en su diseño de investigación. Según sus descubrimientos, los factores clave en la

rotación de personal son los salarios bajos y las extensas jornadas laborales. Asimismo, resalta la importancia de considerar las disparidades entre ciertos jefes de personal subcontratado, ya que estas discrepancias generan molestias entre los compañeros de trabajo, aspecto que se refleja de manera significativa en las encuestas realizadas. Además, destaca que la falta de reconocimiento por parte de la gerencia contribuye a la desmotivación y al abandono de los empleados.

En referencia a teorías que se vinculan con el estudio tenemos la teoría de las necesidades de Maslow la cual expresa que los motivos del hombre hacen que este actúe y piense desde lo más profundo de su psique, donde esta sugiere que el trabajador tiene necesidades jerárquicas que van desde las básicas como las fisiológicas hasta las elevadas como las de autorrealización; siendo que cuando estas necesidades no se satisfacen dentro del entorno laboral, genera desmotivación e insatisfacción en los empleados conduciendo a un aumento del riesgo de rotación de personal, donde situaciones como bajos salarios, ambiente inseguro y cero oportunidades genera que el trabajador busque otro empleo con más oportunidades (Chiavenato, 2017; Cafiel, 2021).

También se tomó en consideración la teoría de la motivación-Higiene de Herzberg indica que el empleado experimenta factores motivadores como el logro o reconocimiento y factores higiénicos como el salario o condiciones laborales las cuales impactan de forma sustancial sobre la insatisfacción o satisfacción laboral, dejando ver que para mantener a los trabajadores reduciendo la rotación, es necesario que las empresas no sólo cumplan con los aspectos básicos de la condiciones laborales (higiénicos) sino también permitirle a sus empleados poder crecer profesionalmente logrando cierto grado de satisfacción (factor motivador) evitando que el empleado busque nuevas oportunidades (Palomo, 2017; Cruz, 2022) .

Otra teoría que guarda sinergia con la rotación de personal fue la teoría de la administración científica de Taylor, la cual tiene por finalidad potenciar la productividad y eficiencia en el trabajo estandarizando la especialización de tareas y procesos; para lo cual expresa que se deben usar métodos científicos para entender y poder mejorar los procesos laborales. Según esta teoría si se aplican bien los procedimientos influirá en la opción de quedarse o irse del colaborador, ya que habrá una mejor distribución de tareas, menor carga de trabajo y reducción del

desperdicio de recursos volviendo el ambiente laboral más favorable (Zuluaga-Buriticá y Castellanos-Polo, 2023; Gorety, 2022).

La rotación laboral o rotación de personal, viene a ser el proceso mediante el cual los trabajadores de una empresa ingresan y salen de esta en un lapso de tiempo específico, por elementos como despido, renuncia, jubilación u otros factores donde los traslados o cambios internos no son tomados en consideración, donde esta métrica suele emplearse para conocer la frecuencia de salida de los colaboradores y poder mejorar la gestión de recursos humanos y desempeño en la empresa (Quispe, 2021).

Según perspectiva de Pérez (2023), la rotación laboral se produce cuando un trabajador decide abandonar su actividad. Esta decisión puede estar motivada por una serie de factores externos, al tiempo que las motivaciones internas pueden influir en el deseo del equipo de trabajadores de renunciar a su puesto.

Es así que la rotación de personal, también llamada turnover, consiste en que algunas personas abandonan su puesto de trabajo y son sustituidas por otras. Cada vez que una persona se va, se tiende a contratar a otra para ocupar su puesto. Esto implica que el flujo de personas que se van (por dimisiones, jubilaciones o despidos) debe ir acompañado de un flujo igual de nuevas contrataciones. La separación se produce cuando alguien abandona o deja de ser parte de una empresa (Chiavenato, 2009).

Complementario a lo anterior, la rotación laboral también puede ser provocada por la dirección de la empresa, ya sea como parte de una estrategia de reducción de costes o como resultante de evaluaciones de desempeño realizadas (Bailón y Romero, 2022).

La rotación laboral o de personal involucra tanto la llegada como la salida de personal, con el fin de que pueda ser sustituido. Los motivos de las salidas suelen ser, en particular, selecciones realizadas por los propios colaboradores o con por decisión del empleador (Westfalia, 2020).

En palabras de Chiavenato (2020), la rotación laboral se denomina a la salida o abandono de algunos empleados de una empresa donde en su lugar otros ocupan sus puestos de trabajo. En este sentido, las empresas se ven inmersas en un proceso dinámico y constante para mantener su continuidad e integridad; lo cual

significa que pierden de forma constante recursos y mano de obra, mismos que deben ser repuestos para que la empresa siga siendo estable.

Armenta (2019), refiere que la terminología rotación de personal o laboral implica la forma de entender cómo los empleados de una empresa en concreto pasan operan en función a su entorno de trabajo. Se refiere a la relación media entre salidas y llegadas de colaboradores en un período de tiempo específico, vinculándolo con la interacción entre empleados y su entorno de trabajo. En resumen, la rotación laboral se refiere al flujo de trabajadores y como estos se adaptan a sus puestos de trabajo, recalcando el número de empleados que entran y salen de la empresa (Parra y Salgado, 2019).

En cuanto a las dimensiones de la rotación laboral se consideraron como tales compensación, condiciones laborales y reclutamiento de personal. En el caso de la dimensión compensación, esta se refiere a la remuneración que una entidad ofrece a sus colaboradores por su esfuerzo o trabajo, ya sea en forma de pago o de beneficios anexos (Noe et al., 2017; Torres et al., 2019).

Incluyendo los indicadores siguientes: Sueldos por encima de la media: el cual vienen a ser la contraprestación que recibe el colaborador por sus servicio los cuales deben asegurar su subsistencia y otros gastos; beneficios sociales: siendo la ventajas o beneficios otorgados por ley al colaborador por laborar en la empresa; comisiones: las que vienen a ser una contraprestación adicional por el cumplimiento de metas la cual es una adicional al salario del trabajador; Reconocimientos: el cual puede ser en monetario o no monetario y se da en función al desempeño del trabajador cuando este superó las metas o expectativas de la empresa e incentivos: son estímulos adicionales proporcionados por la organización para mejorar el rendimiento.

Dimensión condiciones laborales: es un procedimiento deliberado para incluir nuevos empleados en la plantilla de una entidad. Implica acciones encaminadas a atraer a candidatos adecuados que satisfagan las necesidades del puesto (Noe et al., 2017). El reclutamiento y la selección van de la mano, ya que la selección implica elegir al candidato más adecuado para el perfil especificado, y la selección formaliza el acuerdo laboral entre la organización y el empleado (Castro, et al., 2018).

Teniendo por indicadores: Equipos de seguridad: referido a instrumentos que mantengan la seguridad laboral para dar solución a controversias en la institución o ayudar a evitar siniestros; Supervisión de los equipos: referido al mantenimiento de los equipos que utilizan los colaboradores a fin de que estos sean capaces de cumplir con sus funciones sin problemas; Hora de ingreso: lo cual implica la hora en que los trabajadores deben estar ingresando a su centro de labores para cumplir con sus funciones contractuales; Hora de salida: el cual hace referencia a la hora en que los trabajadores deben estar saliendo de su centro de labores cesando de sus obligaciones; Iluminación en la empresa: el cual expresa que el centro de trabajo debe contar con la iluminación del caso para evitar accidentes u otros fortuitos dentro de la institución.

Y dimensión reclutamiento de personal, la cual encarnan el entorno en el que el personal desempeña sus responsabilidades, que puede repercutir en su satisfacción y rendimiento general (Noe et al., 2017). Estas situaciones pueden repercutir en el bienestar físico, psicológico y social del personal, dependiendo de las características del proceso (Olaz, 2018).

Presentando por indicadores: Convocatorias: referido al proceso que se inicia para encontrar un nuevo colaborador que tome el puesto del empleado que dejó la empresa; Renovaciones de contratos: sugiere una extensión del contrato de un colaborador(es) a fin de que estos extiendan su permanencia en la institución; Selección de personal: la cual implica que un colaborador a superador algunos exámenes erigiéndose como el candidato más óptimo el cual es seleccionado por la empresa para desempeñar una función en específico; Inducción: referido a la capacitación que recibe un colaborador para desempeñar las funciones de un cargo en especial y Perfil profesional: el cual viene a ser el conjunto de características o condiciones con las que debe cumplir un colaborador para poder aplicar a un puesto de trabajo dentro de una institución.

Por otro lado, reducir el nivel de rotación laboral en una institución del estado busca optimar las condiciones laborales, buscando brindar horarios un poco más flexibles, brindando oportunidades de crecimiento profesiones mientras se promueve el equilibrio entre trabajo y vida personal; a la vez que fortalecerá el apoyo y comunicación entre trabajadores y la jefatura aumentando la satisfacción

en el trabajo reduciendo los índices de rotación laboral (Sánchez y Toro, 2022; Trujillo et al., 2021).

En otra perspectiva, la disminución de la tasa de rotación de empleados en una entidad gubernamental tiene como objetivo mejorar las circunstancias laborales, intentando ofrecer horarios más adaptables y generando posibilidades de desarrollo profesional, todo ello fomentando el equilibrio entre la vida laboral y personal. Paralelamente, se fortalecerá la colaboración y la comunicación entre los empleados y los superiores, lo que contribuirá a elevar la satisfacción laboral y, como consecuencia, a disminuir las tasas de rotación del personal.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación fue de tipo básica debido a que se apoya en un solo marco teórico a fin de poder generar información nueva que ayude a comprender mejor la rotación laboral; donde la recopilación de información de forma principal se dará por medio un instrumento el cual podrá ofrendar datos numéricos y criterios que enriquezcan describir el comportamiento del fenómeno estudiado (Arias, 2020).

En resumen, al ser un estudio de tipo básico se enfoca en acrecentar la comprensión teórica de la rotación laboral sin dirigir el estudio hacia una aplicación práctica (Concytec, 2018).

El estudio se adoptó un enfoque cualitativo que se centra en la exploración y comprensión de fenómenos desde una perspectiva contextual y subjetiva. En lugar de cuantificar datos numéricos, se recolectó y analizó información no numérica con el objetivo de capturar la riqueza y complejidad de las experiencias de los participantes (Silva, 2018).

Además, se adoptamos un enfoque inductivo, comenzando por la observación de la situación de los participantes para la recopilación de datos concretos y la formulación de teorías y conclusiones más generales. También se optó por un diseño de corte transversal, ya que el estudio se llevó a cabo en un período de tiempo predefinido (Cohen y Gómez, 2019).

La investigación se plantea como cualitativa, con el propósito de analizar un evento en un entorno real y organizar la información de manera que no se limite a una simple descripción, sino que aporte significativamente al conocimiento (Hernández et al., 2014; Baena, 2017).

#### **3.2. Categoría y sub categorías**

**Categoría:** Rotación laboral

La rotación laboral o rotación de personal, viene a ser el proceso mediante el cual los trabajadores de una empresa ingresan y salen de esta en un lapso de tiempo específico, por elementos como despido, renuncia, jubilación u otros factores donde los traslados o cambios internos no son tomados en consideración,

donde esta métrica suele emplearse para conocer la frecuencia de salida de los colaboradores y poder mejorar la gestión de recursos humanos y desempeño en la empresa (Quispe, 2021).

### Sub categorías

**Compensación:** esta se refiere a la remuneración que una entidad ofrece a sus colaboradores por su esfuerzo o trabajo, ya sea en forma de pago o de beneficios anexos (Noe et al., 2017; Torres et al., 2019).

Incluyendo los indicadores siguientes: Sueldos por encima de la media: el cual vienen a ser la contraprestación que recibe el colaborador por sus servicios los cuales deben asegurar su subsistencia y otros gastos; beneficios sociales: siendo la ventajas o beneficios otorgados por ley al colaborador por laborar en la empresa; comisiones: las que vienen a ser una contraprestación adicional por el cumplimiento de metas la cual es una adicional al salario del trabajador; Reconocimientos: el cual puede ser en monetario o no monetario y se da en función al desempeño del trabajador cuando este superó las metas o expectativas de la empresa e incentivos: son estímulos adicionales proporcionados por la organización para mejorar el rendimiento.

**Condiciones laborales:** es un procedimiento deliberado para incluir nuevos empleados en la plantilla de una entidad. Implica acciones encaminadas a atraer a candidatos adecuados que satisfagan las necesidades del puesto (Noe et al., 2017). El reclutamiento y la selección van de la mano, ya que la selección implica elegir al candidato más adecuado para el perfil especificado, y la selección formaliza el acuerdo laboral entre la organización y el empleado (Castro, et al., 2018).

Teniendo por indicadores: Equipos de seguridad: referido a instrumentos que mantengan la seguridad laboral para dar solución a controversias en la institución o ayudar a evitar siniestros; Supervisión de los equipos: referido al mantenimiento de los equipos que utilizan los colaboradores a fin de que estos sean capaces de cumplir con sus funciones sin problemas; Hora de ingreso: lo cual implica la hora en que los trabajadores deben estar ingresando a su centro de labores para cumplir con sus funciones contractuales; Hora de salida: el cual hace referencia a la hora en que los trabajadores deben estar saliendo de su centro de labores cesando de

sus obligaciones; Iluminación en la empresa: el cual expresa que el centro de trabajo debe contar con la iluminación del caso para evitar accidentes u otros fortuitos dentro de la institución.

**Y reclutamiento de personal:** la cual encarnan el entorno en el que el personal desempeña sus responsabilidades, que puede repercutir en su satisfacción y rendimiento general (Noe et al., 2017). Estas situaciones pueden repercutir en el bienestar físico, psicológico y social del personal, dependiendo de las características del proceso (Olaz, 2018).

Presentando por indicadores: Convocatorias: referido al proceso que se inicia para encontrar un nuevo colaborador que tome el puesto del empleado que dejó la empresa; Renovaciones de contratos: sugiere una extensión del contrato de un colaborador(es) a fin de que estos extiendan su permanencia en la institución; Selección de personal: la cual implica que un colaborador a superador algunos exámenes erigiéndose como el candidato más óptimo el cual es seleccionado por la empresa para desempeñar una función en específico; Inducción: referido a la capacitación que recibe un colaborador para desempeñar las funciones de un cargo en especial y Perfil profesional: el cual viene a ser el conjunto de características o condiciones con las que debe cumplir un colaborador para poder aplicar a un puesto de trabajo dentro de una institución.

### **3.3. Escenario de estudio**

Se entiende como un factor que proporciona el contexto desde el cual se adquiere datos específicos con el propósito de lograr una comprensión en profundidad del fenómeno en estudio (Danel 2018). En consideración a lo manifestado la investigación se desarrolló en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac.

### **3.4. Participantes**

De acuerdo con Estela (2020), los participantes en una investigación son los individuos o grupos que contribuyen con sus experiencias, conocimientos y perspectivas, con el propósito de asistir al investigador en el análisis y la

comprensión de un fenómeno particular, desde una perspectiva cualitativa y enriquecedora.

Es por ello que para efectos del estudio los sujetos de estudio serán 6 trabajadores de la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac.

**Tabla 1**

*Participantes del estudio*

Participantes	Criterios		
	Género	Edad	Puesto
<b>P1</b>	Masculino	42	Gerente
<b>P2</b>	Masculino	39	Administrador
<b>P3</b>	Masculino	31	Jefe de logística
<b>P4</b>	Femenino	40	Asesor legal
<b>P5</b>	Masculino	28	Tesorero
<b>P6</b>	Femenino	30	Jefe de RRHH

Nota: Castro 2023.

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

Según Galán (2009); la técnica hace mención a una secuencia de procesos diseñados para hacer manejables los datos recibidos de una muestra. En este estudio se optará por la entrevista como la técnica a emplear. Asimismo, Baena (2017), infiere que la entrevista se puede considerar como una herramienta de valor en la adquisición de datos en investigaciones cualitativas. Es apropiado describirla como una conversación con un objetivo específico, en lugar de un simple diálogo informal entre dos individuos.

Por tanto, la relevancia de la guía de entrevista como un instrumento fundamental en el proceso de obtención de datos. La guía se define como un

conjunto de elementos vinculados a las categorías y subcategorías de investigación, lo que simplifica la conducción efectiva de la entrevista (Arias, 2020b; Moscoso et al., 2022; Arias, 2020c).

### **3.6. Procedimientos**

El estudio se inició abordando la problemática en cuestión. Dado el enfoque cualitativo de la investigación, se desarrollará una guía de entrevista con el propósito de indagar sobre la situación de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región de Apurímac. Tras recopilar las entrevistas realizadas a los participantes voluntarios, se empleará el software Atlas Ti 9 para la codificación de respuestas y la estructuración de los resultados. Posteriormente, se aplicará un enfoque analítico-sintético en la interpretación de los datos, con el objetivo de comprender las condiciones laborales de los empleados en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región de Apurímac.

### **3.7. Rigor científico**

Según Zumarán (2017); se subraya la importancia de mantener altos estándares de rigor científico y ética en la investigación, enfatizando la necesidad de mantener la honestidad y la transparencia en la comunicación de datos científicos. Sin embargo, se ha prestado menor atención a la relevancia de la pregunta de investigación inicial y los supuestos subyacentes que fundamentan los métodos empleados. Es por esta razón que se planea llevar a cabo entrevistas personales con los responsables de la gestión de cobranzas de manera meticulosa y procesar los datos de forma apropiada.

En un contexto similar la planificación, la recolección, el procesamiento y el análisis de datos son aspectos fundamentales para asegurar la integridad científica en la investigación. Por lo tanto, en este estudio se presentan los datos obtenidos a través de entrevistas, las cuales se llevaron a cabo con el consentimiento informado de los participantes. Los resultados se ajustan a las regulaciones pertinentes, y se evita cualquier posible influencia de conocimientos previos en el ámbito de investigación (Soto, 2018).

### **3.8. Método de análisis de información**

La información obtenida a través de las entrevistas desempeña un papel fundamental en la comprensión de las perspectivas de los participantes y enriquecerá el estudio. Con la asistencia del software Atlas Ti versión 9, el investigador podrá estructurar, analizar y otorgar significado a los datos recopilados, lo que culminará en hallazgos significativos (Shea, 2022).

En esta investigación, se emplea la técnica de entrevistas en combinación con el principio de triangulación, tal como lo sugieren. La triangulación implica la utilización de diversas fuentes de recopilación de datos, como las entrevistas, con el propósito de comparar los resultados textuales de las entrevistas con información concreta. En este contexto, esto supone la transcripción de las respuestas de las entrevistas y el análisis de documentos legales vinculados a la investigación, lo que permitirá llegar a conclusiones sólidas.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se han seguido rigurosamente las pautas proporcionadas por la Universidad César Vallejo para la elaboración de esta tesis, y se ha dado especial importancia a los derechos de autor. Donde cada idea o concepto que no pertenezca al investigador ha sido apropiadamente referenciado siguiendo las Normas APA 7<sup>ma</sup> ed. Además, se ha mantenido la privacidad de las personas participantes de manera confidencial, garantizando que sus identidades sigan en el anonimato.

Por lo tanto, este estudio se ha llevado a cabo con el máximo respeto, eficacia y consideración, teniendo la motivación como un elemento central para su desarrollo. Como resultado, se evita cualquier forma de plagio, ya que toda la información recopilada ha sido parafraseada debidamente, y se ajusta al rigor de coincidencias aceptable para este tipo de trabajo académico.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

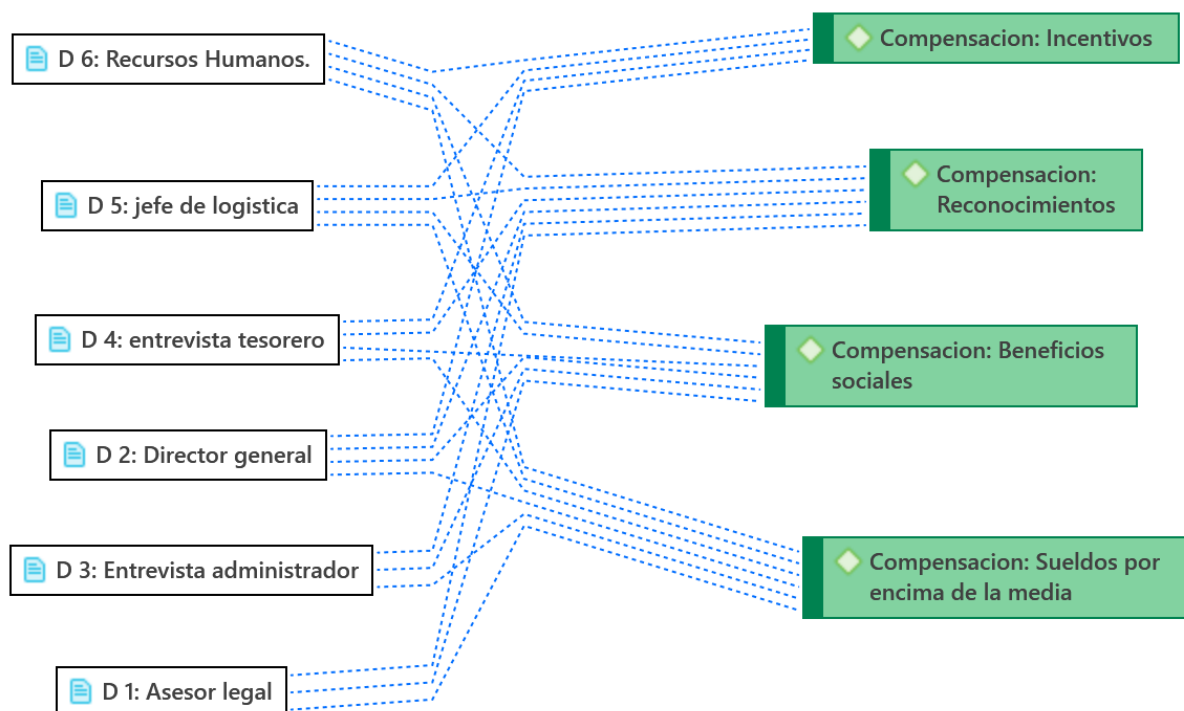
### 4.1. RESULTADOS

Objetivo general: Analizar la situación de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023

**OE<sub>1</sub>: Conocer la situación de la compensación de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023**

**Figura 1**

*Entrevistados que dieron respuesta a cada uno de los aspectos de las compensaciones de la rotación laboral*



## **Tabla 2**

*Análisis del contenido de los diferentes aspectos relacionados a las compensaciones*

<b>Indicador/Entrevistado</b>	<b>Contenido de cita</b>
<b>1. Beneficios sociales</b>	
Asesor Legal	En nuestra institución los beneficios laborales están determinados mediante las disposiciones nacionales establecidos mediante normativa para los trabajadores del régimen laboral 276 y para los trabajadores del régimen CAS Los trabajadores de contratados por la modalidad de locación de servicios no tienen beneficios sociales.
Director General	Los beneficios sociales en nuestra institución lo manejamos tomando en cuenta las disposiciones emitidas los cuales se encuentran vigentes En caso de los trabajadores por locación de servicios, estos no tienen beneficios sociales.
Administrador	Respetamos la ley, como todos ya se encuentra dado
Tesorero	Los beneficios sociales se pagan de acuerdo a ley Los trabajadores por la modalidad de locación de servicios no tienen beneficios sociales
Jefe de Logística	Los beneficios sociales los cuales se encuentran establecidos en la normativa. los trabajadores por la modalidad de locación de servicios no tienen ningún beneficio
Recursos humanos	Los beneficios sociales están establecidos por la normativa Los trabajadores de locación de servicio ellos por la naturaleza de contratos no reciben estos beneficios
<b>2. Incentivos</b>	
	No se dan
<b>3. Reconocimientos</b>	
Asesor Legal	Resoluciones de felicitación o de reconocimiento de trabajo Los reconocimientos lo otorgados mediante resoluciones de felicitación y asenso el ultimo se efectúa
Director General	mediante la aprobación de examen de ascenso o cambio de grupo ocupacional
Administrador	el tema de reconocimientos se otorga resoluciones de reconocimiento por desempeño y otorga constancias de trabajo.
Tesorero	por el momento no se están dando estos.
Jefe de Logística	En la institución no se dan reconocimientos e incentivos, a menos que sean las resoluciones de felicitación



Recursos humanos	Los reconocimientos a los trabajadores pueden ser con certificados o resoluciones de felicitación
<b>4. Sueldos por encima de la media</b>	
Asesor Legal	Los sueldos en nuestra institución están plasmados en el Presupuesto analítico del personal (PAP), para los regímenes laborales 276 y el régimen CAS. Los sueldos en nuestra institución son fijos de manera que no estamos autorizados a efectuar aumentos ni reducciones, esto debido a la normativa nacional vigente el cual esta emitido por SERVIR y también el ministerio de economía y finanzas
<b>Director General</b>	Los sueldos en la entidad oscilan entre 2000 soles y 3000 soles En el caso de las personas contratadas por la modalidad de locación de servicios el sueldo se establece de acuerdo a su nivel de estudios tomando en cuenta nuestro presupuesto institucional
Administrador	Como ya sabemos existen disposiciones, directivas, normativas a nivel nacional como también en lo planteado en los proyectos de inversión Los sueldos están de manera normal tampoco es tan expectante tampoco es muy bajo, está por encima de la remuneración mínima vital
Tesorero	Los sueldos en el régimen del decreto legislativo 276 oscilan entre S/2500 soles y S/2800 soles en caso del régimen mencionado y en caso de el régimen CAS el promedio es de S/2000 a S/2500 En caso de locación de servicios, el monto varía porque es a criterio del área usuaria y en base al presupuesto disponible
Jefe de Logística	Los sueldos en la institución están determinados mediante las escalas remunerativas por lo que los incrementos no se encuentran establecidos en esto es para el caso de las personas que trabajan por los regímenes laborales 276 y CAS
Recursos humanos	En caso de los trabajadores de locación de servicios es de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y al tipo de servicio a prestar

Nota: Contenido generado por Atlas Ti 23.0

#### **Interpretación:**

La tabla 2 presenta la situación de la rotación del personal en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región de Apurímac. En cuanto a los beneficios sociales, los participantes en la investigación coinciden en que se otorgan de acuerdo con la ley, establecidos para los diferentes regímenes

laborales, ya sea el régimen CAS o el del Decreto Legislativo 276. También se observa consenso en que los trabajadores contratados por locación de servicios no cuentan con beneficios sociales.

En relación con los incentivos laborales, los hallazgos indican que todos los participantes de la investigación señalan que estos no se proporcionan en la institución examinada. Además, se constató que el gobierno local en cuestión solo reconoce a sus trabajadores a través de resoluciones, certificados de felicitación o reconocimiento de trabajo, y ascensos (siempre y cuando aprueben un examen). No se otorgan reconocimientos económicos de ningún tipo.

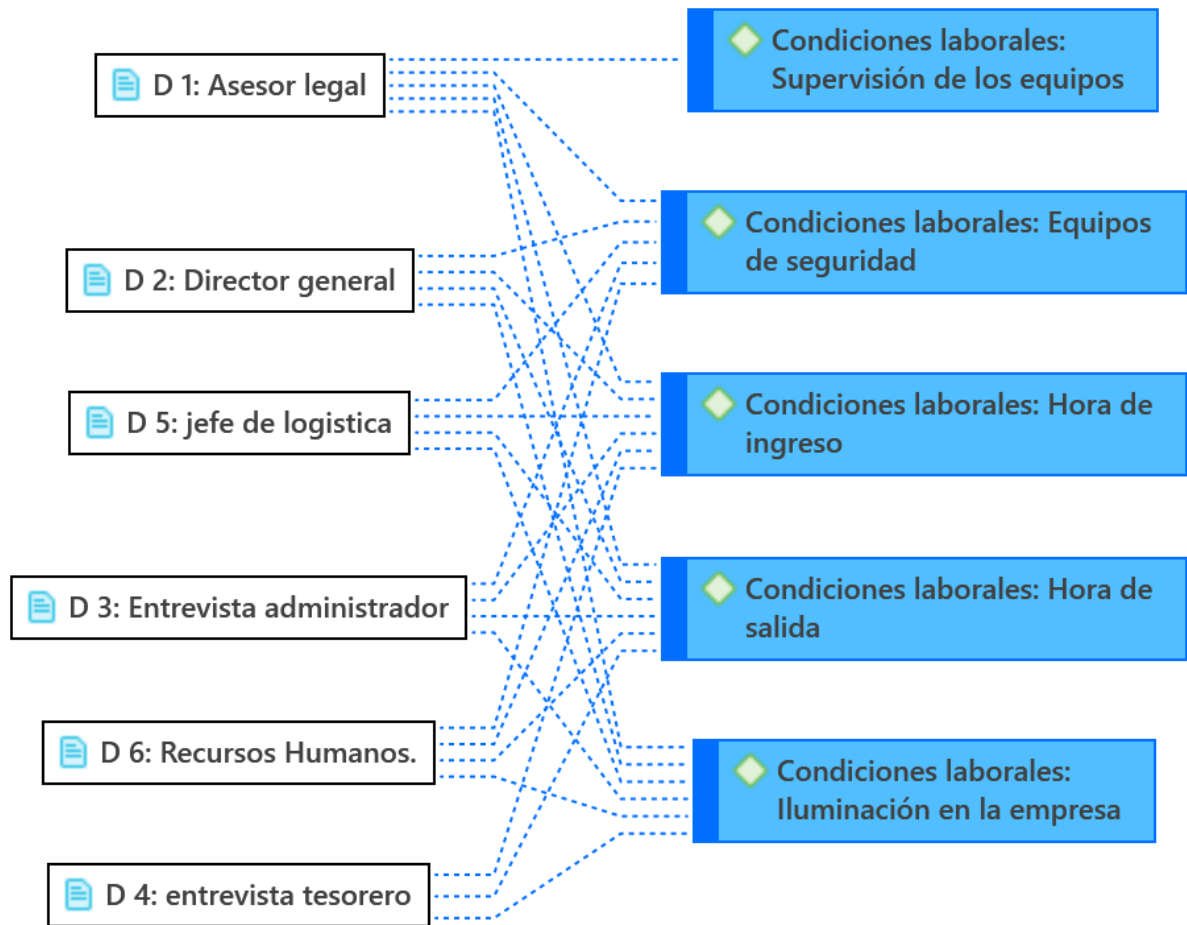
En cuanto a los sueldos y la posibilidad de que estos estén por encima de la media, el estudio indica que estos están establecidos en el presupuesto analítico del personal para los regímenes laborales 276 y el régimen CAS. Dos de los seis entrevistados coinciden en que estos sueldos oscilan entre 2000 soles y 3000 soles, considerando el presupuesto institucional. Además, se mencionan disposiciones, directivas y normativas a nivel nacional, así como lo establecido en los proyectos de inversión, que regulan dichos sueldos. En el caso de los trabajadores de locación de servicios, el sueldo se determina de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y el tipo de servicio a prestar.

La falta de incentivos adecuados en el ámbito laboral, como lo señalan los participantes, podría tener consecuencias negativas en el rendimiento y la retención del personal. La ausencia de reconocimientos económicos y de incentivos laborales podría afectar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que, a su vez, podría contribuir a una alta rotación del personal en la sub gerencia de infraestructura. Además, la falta de incentivos puede dificultar la atracción y retención de talento, lo que podría impactar negativamente en la eficiencia y efectividad de la institución en el largo plazo.

**OE<sub>2</sub>: Conocer la situación de las condiciones laborales de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023**

**Figura 2**

*Entrevistados que dieron respuesta a cada uno de los aspectos de las condiciones laborales*



**Tabla 3**

*Análisis del contenido de los diferentes aspectos relacionados a las condiciones laborales*

<b>Indicador/Entrevistado</b>	<b>Contenido de cita</b>
<b>1. Supervisión de los equipos</b>	
Asesor Legal	Verificación periódica de los equipos de seguridad y operatividad
Administrador	Cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud; cumplimiento de directivas nacionales y directivas específicas
<b>2. Equipos de seguridad</b>	
Asesor legal	Señalización de los lugares de salida y las zonas seguras
Director General	Verificación periódica de equipos de seguridad y operatividad
Administrador	Cumpliendo con los protocolos de seguridad y salud; cumplimiento de directivas nacionales y directivas específicas
Jefe de Logística	Cuentan con extintores y señalización de los lugares de salida y las zonas seguras
Recursos humanos	La seguridad a cargo de personal especializado
<b>3. Hora de ingreso y hora de salida</b>	
Asesor Legal	Entrada y salida con reloj biométrico; personal de locación de servicios, registro en cada oficina
Director General	Reloj biométrico
Administrador	Personal de proyectos: algunos ingresan a las 7 am y otros a las 8am
Tesorero	Entrada y salida con reloj biométrico
Jefe de Logística	Entrada y salida con reloj biométrico
Recursos humanos	Cumpliendo reglamento de trabajo; Ingreso 8am y salida 5:30 pm
<b>4. Iluminación en la empresa</b>	
Asesor Legal	En la mayoría de oficinas, iluminación natural; oficinas oscuras o por la tarde, iluminación artificial
Director General	Iluminación natural y en oficinas oscuras o por la tarde, iluminación artificial
Administrador	Iluminación natural y en oficinas oscuras o por la tarde, iluminación artificial
Tesorero	Iluminación natural y en oficinas oscuras o por la tarde, iluminación artificial
Jefe de Logística	Iluminación natural y en oficinas oscuras o por la tarde, iluminación artificial

---

Nota: Contenido generado por Atlas. Ti. 23.0

La tabla 3 presenta los hallazgos relacionados con las condiciones laborales en el gobierno local de la región Apurímac. En lo que respecta a la supervisión de los equipos, los participantes entrevistados coinciden en que estos son sometidos a verificación periódica, especialmente los equipos de seguridad y operatividad. Esta verificación se realiza en cumplimiento de los protocolos de seguridad y salud, así como de las directivas nacionales y específicas.

En cuanto a los equipos de seguridad, los resultados indican que, según la opinión de los participantes, estos cumplen con los protocolos establecidos por las normas nacionales y las directivas específicas. Esto incluye la existencia de señalización en lugares de salida y zonas seguras, con revisiones periódicas para garantizar su operatividad, a cargo de personal especializado.

En relación con los horarios de ingreso y salida, se utiliza un reloj biométrico mayormente por el personal de oficina, con la excepción de los locadores de servicios, quienes registran su asistencia en cada oficina. Existe consenso en que el horario de ingreso es a las 7 am para un grupo y a las 8 am para otro, mientras que el horario de salida es aproximadamente a las 5:30 pm.

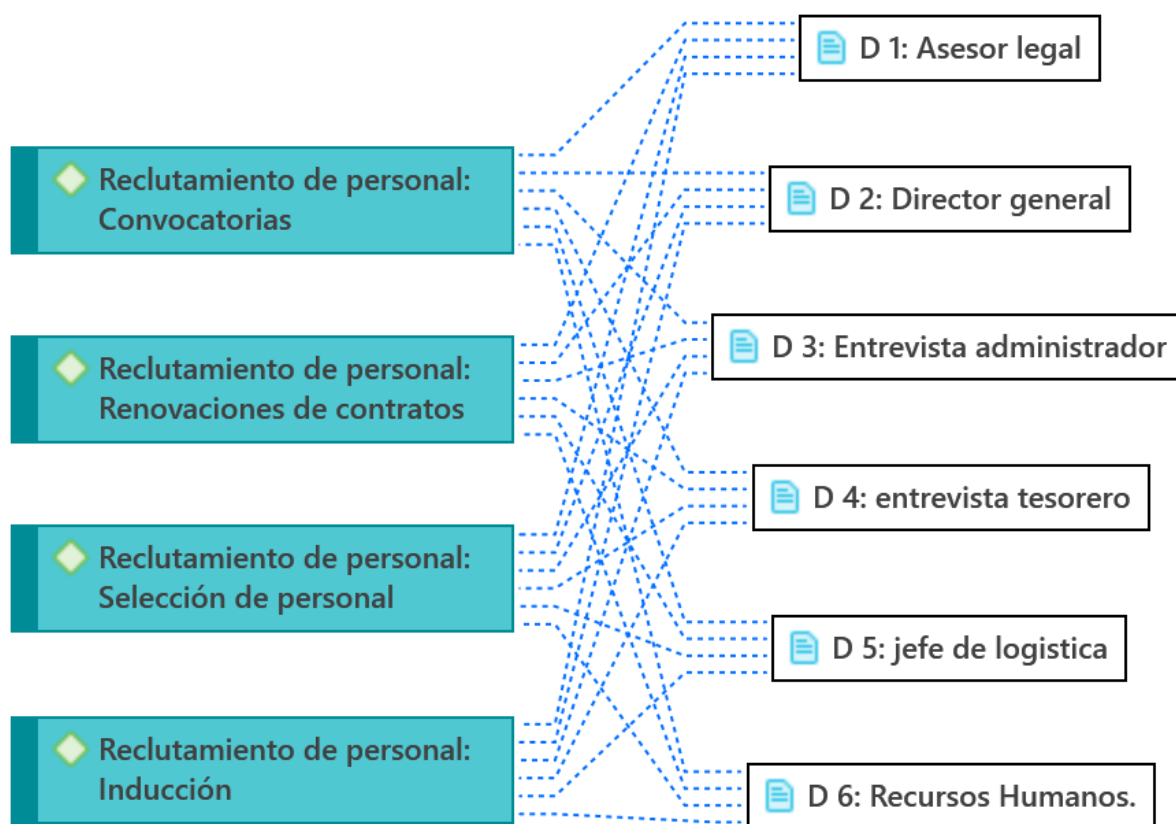
Con respecto a la iluminación en la empresa, los entrevistados están de acuerdo en que muchas áreas cuentan con iluminación natural durante el día. Aquellas oficinas que carecen de iluminación natural o que requieren iluminación artificial durante la noche son iluminadas artificialmente.

La ausencia de condiciones laborales adecuadas podría tener consecuencias adversas en el rendimiento laboral del trabajador. La falta de supervisión o mantenimiento adecuado de los equipos de seguridad y operatividad podría poner en riesgo la seguridad y salud de los empleados, afectando su desempeño y bienestar. Asimismo, la falta de un sistema eficiente de control de horarios podría generar conflictos y descontento entre el personal. Además, la iluminación insuficiente en ciertas áreas podría afectar la productividad y el confort de los empleados, impactando negativamente en su rendimiento laboral y en la calidad de su trabajo.

**OE<sub>3</sub>: Conocer la situación del reclutamiento de personal de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023**

**Figura 3**

*Entrevistados que dieron respuesta a cada uno de los aspectos del reclutamiento de personal*



**Tabla 4**

*Análisis del contenido de los diferentes aspectos relacionados al reclutamiento de personal*

<b>Indicador/Entrevistado</b>	<b>Contenido de cita</b>
<b>1. Convocatorias</b>	
Asesor Legal	Regímenes 276 y CAS: Convocatorias públicas, vía web, web del ministerio de trabajo; letreros
Director General	Convocatorias públicas bajo normas del ministerio de trabajo y ley SERVIR. Trabajadores por locación de servicios la oficina de logística
Administrador	Según ley de cada régimen. Convocatoria en portal de talentos; para los locadores: mediante cotizaciones por la oficina de abastecimientos considerando los TDR.
Tesorero	Regímenes 276 y CAS: Convocatorias públicas
Logística	Convocatorias públicas; publica en puertas de la institución; publica cronograma del proceso por recursos humanos.
Recursos humanos	Convocatorias públicas bajo normas establecidas. Locación de servicios de acuerdo a la necesidad de servicio y disponibilidad de recursos
<b>2. Renovación de contratos</b>	
Asesor legal	CAS: cada tres meses; régimen 276: anual. Locación de servicios: cada mes en función a las necesidades del servicio
Director General	De manera periódica según norma; CAS: cada tres meses; régimen 276: anual. Locación de servicios: de acuerdo a necesidades del servicio
Administrador	Regímenes 276 y CAS: Convocatorias públicas anuales. Locación de servicios: oficina de abastecimientos considerando los TDR. CAS: cada 3 meses
Tesorero	CAS: cada 3 meses; locación de servicios: firma de adendas. Régimen 276: anual
Jefe de Logística	CAS: cada tres meses; régimen 276: anual. Locación de servicios: cada mes en función a las necesidades del servicio.
Recursos humanos	CAS: cada tres meses; régimen 276: anual. Locación de servicios: cada mes en función a las necesidades del servicio.
<b>3. Selección de personal</b>	
Asesor Legal	Evaluación de currículum vitae, entrevistas; por comité especial. Locación de servicios: Oficina de logística tomando en cuenta los procedimientos de contratación del estado

Director General	Elabora cronograma estableciendo actividades y fases de la contratación del personal; lanzamiento de convocatoria; evaluación de currículum vitae, entrevistas.
Administrador	Convocatorias públicas, revisión del currículum vitae, entrevista. Convocatoria en el portal de talentos; cumpliendo ley servir.
Tesorero	Se lanza la convocatoria; evaluación del currículum vitae y entrevista personal
Jefe de Logística	Se lanza la convocatoria; se publica cronograma, evaluación del currículum vitae y entrevista personal
Recursos humanos	Convocatorias públicas para el régimen CAS y Decreto legislativo 276. Locación de servicios mediante cotizaciones.

#### 4. Inducción

Asesor Legal	Encargado de cada oficina; dar a conocer funciones y responsabilidades; horarios de trabajo; alcanza normativas vigentes.
Director General	Recursos humanos: dar a conocer funciones y responsabilidades establecidos en documentos de gestión. Jefes de oficina: instruyen al personal para su buen desenvolvimiento
Administrador	Encargados de área proporcionan manual de responsabilidades y funciones. Oficina de personal: indicaciones
Tesorero	Jefe inmediato; se da a conocer funciones y responsabilidades
Jefe de Logística	Oficina de recursos humanos: enseñan programas o normatividad
Recursos humanos	Encargado o jefe de oficina: se da a conocer funciones y normativas. Proporciona documentos de gestión.

Nota: Contenido generado por Atlas.Ti. 23.0

La tabla 4 presenta el análisis de contenido de los diversos aspectos relacionados con el reclutamiento de personal. En cuanto a las convocatorias, se observa que los entrevistados coinciden en que, en los regímenes 276 y CAS, estas se realizan de diversas maneras, como a través de la web de la institución, del portal del Ministerio de Trabajo, del portal de talentos y mediante letreros. Estas convocatorias se ajustan a las normas del Ministerio de Trabajo y la ley SERVIR. En el caso de los trabajadores contratados por locación de servicios, la convocatoria es responsabilidad de la oficina de logística, considerando los términos de referencia (TDR). Además, la oficina de recursos humanos publica un cronograma del proceso; mientras que, para los locadores de servicios, la



convocatoria se realiza según las necesidades del servicio y la disponibilidad de recursos.

Respecto a la renovación de contratos, se establece que en el caso de los contratos CAS, estos se renuevan cada tres meses; en el régimen 276, la renovación es anual, y para los locadores de servicios, se lleva a cabo cada mes, en función de las necesidades del servicio.

En relación con la selección de personal, los entrevistados coinciden en que comienza con una convocatoria pública que establece un cronograma de actividades y las fases del proceso de contratación. Posteriormente, se reciben los currículos de los postulantes, que son evaluados, y si cumplen con los requisitos, avanzan a la fase de entrevista personal. En el caso de los locadores de servicios, la selección se realiza a través de cotizaciones.

La última fase del proceso de reclutamiento es la inducción. Los participantes coinciden en que la oficina de recursos humanos informa sobre las funciones y responsabilidades establecidas en las normas vigentes, adjuntando también los horarios de trabajo. Los jefes inmediatos también se encargan de presentar las funciones y responsabilidades, enseñando los programas, normativas y documentos de gestión.

La falta de procedimientos de reclutamiento adecuados puede tener consecuencias perjudiciales en el rendimiento laboral del trabajador. Un reclutamiento deficiente puede resultar en la selección de candidatos no idóneos para los puestos, lo que podría afectar negativamente la productividad y la calidad del trabajo. Además, la falta de renovación oportuna de contratos y la ausencia de un proceso de selección transparente pueden generar descontento entre los empleados, afectando su moral y compromiso con la organización. Una inducción insuficiente también podría contribuir a la falta de familiaridad con las funciones y responsabilidades, impactando en el rendimiento y la adaptación.

## 4.2. DISCUSIÓN

La sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región Apurímac se encuentra inmersa en una compleja red de desafíos que afectan significativamente su funcionamiento y, por ende, el servicio que brinda a la comunidad. Con una plantilla de 68 trabajadores distribuidos en diversas áreas, la entidad enfrenta una serie de problemáticas que abarcan desde la remuneración hasta la falta de un marco normativo claro que regule las dinámicas laborales.

Uno de los aspectos más destacados es la disparidad salarial, evidenciando que las remuneraciones se sitúan por debajo de los estándares del mercado. Este fenómeno, unido a la falta de adaptación al trabajo, la ausencia de capacitaciones específicas, el bajo desempeño laboral y la carencia de un adecuado control del personal, ha generado un entorno laboral propicio para el ausentismo, tanto obligado como voluntario. La apatía del gobierno local hacia el crecimiento profesional de sus empleados, sumada a la inexistencia de incentivos, contribuye al deterioro de la moral y la productividad del equipo, exacerbando la problemática.

Asimismo, la investigación ha revelado la presencia de casos de mobbing laboral y comportamientos indisciplinados, elementos que han desencadenado un elevado índice de rotación de personal. La insatisfacción entre los colaboradores se ve acentuada por retrasos salariales y la percepción de escasas oportunidades de ascenso. La falta de interacción con los jefes de área, que limita la comunicación lineal, contribuye a un clima organizacional desfavorable, generando un entorno propicio para la insatisfacción y la falta de compromiso.

Un factor crucial que emerge de este análisis es la ausencia de una normativa clara que regule tanto el comportamiento del personal como los rangos salariales. La carencia de lineamientos claros propicia la falta de dirección y estructura en la entidad, afectando directamente la calidad de atención a la comunidad. En este contexto, un empleado desmotivado y descontento representa un riesgo inminente para la eficiencia y eficacia de los servicios gubernamentales, repercutiendo directamente en la población que se ve afectada por las deficiencias en la sub gerencia de infraestructura.

Con respecto a conocer la situación de la compensación de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023. Los datos en la tabla 2 ofrecen un panorama detallado sobre la compensación en la rotación del personal en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en Apurímac. Respecto a los beneficios sociales, los participantes coinciden en que estos se ajustan a la legislación, aplicándose según los regímenes laborales, ya sea el CAS o la Ley 276. Sin embargo, se destaca que los trabajadores contratados por locación de servicios carecen de beneficios sociales. En cuanto a los incentivos laborales, todos los participantes señalan la ausencia de estos en la institución examinada. El reconocimiento a los trabajadores se limita a resoluciones, certificados de felicitación, reconocimientos de trabajo y ascensos (siempre y cuando aprueben un examen), sin ofrecer ningún tipo de incentivo económico.

Respecto a los sueldos, el estudio revela que están establecidos en el presupuesto analítico del personal para los regímenes laborales 276 y CAS, oscilando entre 2000 y 3000 soles según el presupuesto institucional. Además, se mencionan disposiciones nacionales y normativas de proyectos de inversión que regulan dichos sueldos. Para los trabajadores de locación de servicios, el sueldo se determina según la disponibilidad presupuestal y el tipo de servicio. La carencia de incentivos laborales adecuados, según indican los participantes, podría impactar negativamente en el rendimiento y la retención del personal. La falta de reconocimientos económicos y de incentivos laborales podría afectar la motivación y el compromiso de los empleados, contribuyendo así a una alta rotación en la Sub Gerencia de Infraestructura. Además, esta carencia dificulta la atracción y retención de talento, lo que podría tener repercusiones negativas en la eficiencia y efectividad institucional a largo plazo. Estos datos concuerdan con los logrados por (Andrade, 2021) donde se encontró que la mayor parte empleados insatisfechos se debe al entorno laboral, que está estrechamente relacionado con la gestión de las promociones generando niveles bajos de compromiso con la empresa, productividad y satisfacción laboral coadyuvando con la rotación laboral. Siendo de relevancia debido a que mostró como la insatisfacción detectada no solo contribuye a la rotación de empleados, sino que también tiene un impacto negativo en el compromiso de los empleados, su satisfacción laboral y su productividad.

Por ello, Quispe (2021) considera la rotación laboral o rotación de personal, como el proceso mediante el cual los trabajadores de una empresa ingresan y salen de esta en un lapso de tiempo específico, por elementos como despido, renuncia, jubilación u otros factores donde los traslados o cambios internos no son tomados en consideración, donde esta métrica suele emplearse para conocer la frecuencia de salida de los colaboradores y poder mejorar la gestión de recursos humanos y desempeño en la empresa. En ese sentido (Noe et al.,2017) consideraron que la dimensión compensación, esta se refiere a la remuneración que una entidad ofrece a sus colaboradores por su esfuerzo o trabajo, ya sea en forma de pago o de beneficios.

En resumen, la información proporcionada no solo destaca los problemas en la compensación y gestión laboral en la sub gerencia de infraestructura, sino que también establece una conexión valiosa con investigaciones previas, fortaleciendo la comprensión de cómo estos aspectos afectan directamente la dinámica laboral y la eficacia institucional a largo plazo.

Con respecto al objetivo dos conocer la situación de las condiciones laborales de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023. La tabla 3 proporciona una visión detallada de las condiciones laborales en el gobierno local de la región Apurímac. En lo que respecta a la supervisión de equipos, los participantes coinciden en que estos son sometidos a verificación periódica, especialmente en términos de seguridad y operatividad, cumpliendo con protocolos y directivas establecidas. En cuanto a los equipos de seguridad, se destaca que, según la percepción de los participantes, cumplen con los protocolos establecidos por las normas nacionales y directivas específicas. La existencia de señalización en áreas críticas y revisiones periódicas, realizadas por personal especializado, garantiza su operatividad y contribuye a la seguridad en el entorno laboral.

En relación con los horarios, se utiliza un reloj biométrico principalmente para el personal de oficina, mientras que los locadores de servicios registran su asistencia en cada oficina. Existe consenso en que el horario de ingreso varía según los grupos, siendo a las 7 am para uno y a las 8 am para otro, mientras que la salida es aproximadamente a las 5:30 pm.

En cuanto a la iluminación, se destaca que muchas áreas cuentan con iluminación natural durante el día, y aquellas sin luz natural recurren a iluminación artificial, asegurando condiciones adecuadas para el trabajo. Sin embargo, la ausencia de condiciones laborales adecuadas podría tener consecuencias adversas en el rendimiento de los trabajadores. La falta de supervisión o mantenimiento adecuado de los equipos de seguridad y operatividad podría poner en riesgo la seguridad y salud de los empleados, afectando su desempeño y bienestar. Además, la carencia de un sistema eficiente de control de horarios podría generar conflictos y descontento entre el personal. La iluminación insuficiente en ciertas áreas también podría impactar la productividad y el confort de los empleados, afectando negativamente su rendimiento laboral y la calidad de su trabajo. En conjunto, estos aspectos resaltan la importancia de asegurar condiciones laborales óptimas para garantizar un ambiente de trabajo seguro y propicio para el rendimiento y bienestar de los empleados. Estos datos guardan relación con los alcanzados por García et al. (2020) donde se halló que la principal causa que conduce a la rotación laboral entre los empleados y las empresas de servicios de hotelería en Palenque, Chiapas, México, se dio en su mayor parte por la carencia de compromiso hacia la organización. El estudio tiene implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos y la retención de empleados en esta industria hotelera pudiendo ajustarse a otros rubros. De igual forma también estos datos concuerdan con los presentados por Hernández y Durán (2022) quienes concluyeron que dos dimensiones clave a considerar para reducir la rotación de personal y mejorar el bienestar en el entorno laboral son la satisfacción laboral y el tipo de contrato laboral empleado por la empresa.

Es así que según perspectiva de Pérez (2023) la rotación laboral se produce cuando un trabajador decide abandonar su actividad. Esta decisión puede estar motivada por una serie de factores externos, al tiempo que las motivaciones internas pueden influir en el deseo del equipo de trabajadores de renunciar a su puesto. De igual forma, en palabras de Chiavenato (2009) la rotación laboral consiste en que algunas personas abandonan su puesto de trabajo y son sustituidas por otras. Cada vez que una persona se va, se tiende a contratar a otra para ocupar su puesto. Esto implica que el flujo de personas que se van (por

dimisiones, jubilaciones o despidos) debe ir acompañado de un flujo igual de nuevas contrataciones. La separación se produce cuando alguien abandona o deja de ser parte de una empresa. Bajo este contexto, Cast et al. (2018) consideraron que la dimensión condiciones laborales: es un procedimiento deliberado para incluir nuevos empleados en la plantilla de una entidad. Implica acciones encaminadas a atraer a candidatos adecuados que satisfagan las necesidades del puesto (Noe et al., 2017). El reclutamiento y la selección van de la mano, ya que la selección implica elegir al candidato más adecuado para el perfil especificado, y la selección formaliza el acuerdo laboral entre la organización y el empleado.

Estos datos recopilados sobre las condiciones laborales no solo ofrecen una visión clara de la situación en la Sub Gerencia de Infraestructura, sino que también establecen conexiones valiosas con investigaciones previas, enfatizando la importancia de garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y favorable para el rendimiento y bienestar de los empleados.

Por último, con respecto al objetivo tres conocer la situación del reclutamiento de personal de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023. La tabla 4 ofrece un análisis detallado de los aspectos cruciales relacionados con el reclutamiento de personal en la sub gerencia de infraestructura del gobierno local de la región Apurímac. En lo que respecta a las convocatorias, los entrevistados coinciden en que, tanto en los regímenes 276 como en el CAS, se llevan a cabo de diversas maneras, utilizando la web de la institución, el portal del Ministerio de Trabajo, el portal de talentos y letreros, cumpliendo con las normativas del Ministerio de Trabajo y la ley SERVIR. Para los trabajadores contratados por locación de servicios, la responsabilidad de la convocatoria recae en la oficina de logística, considerando los Términos de Referencia (TDR), y la oficina de recursos humanos establece un cronograma, mientras que, para los locadores de servicios, la convocatoria se adapta a las necesidades del servicio y la disponibilidad de recursos.

En cuanto a la renovación de contratos, se especifica que los contratos CAS se renuevan cada tres meses, mientras que en el régimen 276, la renovación es

anual. Para los locadores de servicios, la renovación se lleva a cabo mensualmente, ajustándose a las necesidades del servicio.

En relación con la selección de personal, los entrevistados coinciden en que se inicia con una convocatoria pública que establece un cronograma y las fases del proceso. Luego, se evalúan los currículos de los postulantes, avanzando a la fase de entrevista personal aquellos que cumplen con los requisitos. En el caso de los locadores de servicios, la selección se realiza mediante cotizaciones.

La fase final del proceso de reclutamiento es la inducción, donde la oficina de recursos humanos informa sobre funciones y responsabilidades según las normativas vigentes, adjuntando horarios de trabajo. Los jefes inmediatos también presentan funciones y responsabilidades, enseñando programas, normativas y documentos de gestión.

La falta de procedimientos de reclutamiento adecuados se identifica como un factor potencialmente perjudicial para el rendimiento laboral. Un reclutamiento deficiente podría resultar en la selección de candidatos no idóneos, afectando negativamente la productividad y la calidad del trabajo. Además, la falta de renovación oportuna de contratos y la ausencia de un proceso de selección transparente pueden generar descontento entre los empleados, afectando su moral y compromiso con la organización. Por último, una inducción insuficiente podría contribuir a la falta de familiaridad con las funciones y responsabilidades, impactando en el rendimiento y la adaptación efectiva del personal. En conjunto, estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar procedimientos de reclutamiento sólidos para mejorar el desempeño y la retención del personal en la Sub Gerencia de Infraestructura. Estos datos concuerdan con los presentados por Espinoza et al. (2021) el cual llegó a la conclusión de que Recursos Humanos de la DRELM debería desarrollar un programa de inducción para los nuevos empleados. Este programa tendría el propósito de proporcionar información básica sobre el movimiento, la estructura organizativa, los roles y evitar posibles distorsiones en el desarrollo de los trabajadores. Además, se busca ahorrar tiempo y recursos al ofrecer respuestas a las preguntas comunes, permitiendo que los empleados se familiaricen con la organización, el personal y los directores, al tiempo que internalizan la cultura organizacional, entre otros aspectos relevantes.

El estudio es de relevancia debido a que sugiere la necesidad de abordar el clima laboral como un factor influyente en rotación laboral en empleados de salud en un centro de atención médica. Asimismo, los resultados logrados guardan relación con los presentados por Roca (2020) donde se encontró que no todos los colaboradores logran adaptarse de manera efectiva a los procedimientos de la empresa. Este hecho se acentúa especialmente en el ámbito del trabajo de campo. Además, se señala que no todas las empresas gestionan una cultura y un clima organizacional adecuados, lo que contribuye a la insatisfacción laboral. Otro aspecto relevante es el sistema de remuneración, que consiste en un salario fijo junto con una bonificación variable. Los empleados no están satisfechos con las metas que les son asignadas, lo que impacta negativamente en su motivación y rendimiento laboral. Además, la continuidad en el empleo se ha visto afectada por la coyuntura de la pandemia de COVID-19 en el pasado.

A esto Armenta (2019) refiere que la terminología rotación de personal o laboral implica la forma de entender cómo los empleados de una empresa en concreto pasan operan en función a su entorno de trabajo. Se refiere a la relación media entre salidas y llegadas de colaboradores en un período de tiempo específico, vinculándolo con la interacción entre empleados y su entorno de trabajo. En resumen, la rotación laboral se refiere al flujo de trabajadores y como estos se adaptan a sus puestos de trabajo, recalcando el número de empleados que entran y salen de la empresa (Parra y Salgado, 2019).

Mientras que Noe et al. (2017) alegaron que la dimensión reclutamiento de personal, la cual encarnan el entorno en el que el personal desempeña sus responsabilidades, que puede repercutir en su satisfacción y rendimiento general. Estas situaciones pueden repercutir en el bienestar físico, psicológico y social del personal, dependiendo de las características del proceso (Olaz, 2018). En conjunto, estos resultados resaltan la necesidad de implementar prácticas sólidas de reclutamiento para mejorar el desempeño y la retención del personal en la Sub Gerencia de Infraestructura, ofreciendo pautas valiosas para la gestión de recursos humanos en la entidad.



## VI. CONCLUSIONES

Primera. La situación de compensación en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región Apurímac presenta una serie de desafíos críticos. Aunque los beneficios sociales se ajustan a la legislación en los regímenes laborales CAS y Ley 276, se destaca la carencia de beneficios para los trabajadores contratados por locación de servicios. La ausencia total de incentivos laborales económicos y la limitación del reconocimiento a resoluciones y ascensos sin incentivos financieros afectan significativamente la motivación y retención del personal. A pesar de que los sueldos están establecidos en el presupuesto analítico del personal, la falta de incentivos adecuados dificulta la atracción y retención de talento, con consecuencias potencialmente negativas para la eficiencia y efectividad institucional a largo plazo. La necesidad de implementar medidas que promuevan un entorno laboral más gratificante y equitativo se vuelve imperativa para abordar estos desafíos y mejorar la gestión del personal en la Sub Gerencia de Infraestructura.

Segunda. La situación de las condiciones laborales en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región Apurímac revela un enfoque consciente hacia la supervisión de equipos y la seguridad en el entorno laboral. La verificación periódica de equipos, especialmente en términos de seguridad y operatividad, cumple con protocolos y directivas establecidas, contribuyendo a un entorno laboral seguro. La atención a los horarios, con el uso de un reloj biométrico y una variación establecida en el horario de ingreso, demuestra una consideración organizada de la gestión del tiempo.

Aunque se destaca la presencia de iluminación natural en muchas áreas y la utilización de iluminación artificial cuando es necesario, se enfatiza la importancia de condiciones laborales adecuadas para evitar posibles consecuencias adversas en el rendimiento de los trabajadores. La falta de supervisión o mantenimiento adecuado de los

equipos de seguridad y operatividad podría afectar la seguridad y salud de los empleados, mientras que la carencia de un sistema eficiente de control de horarios podría generar conflictos y descontento entre el personal. Además, la iluminación insuficiente en ciertas áreas podría afectar la productividad y el confort de los empleados, impactando negativamente en su rendimiento laboral y la calidad de su trabajo.

Tercera. La situación del reclutamiento de personal en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región Apurímac destaca la diversidad de métodos utilizados en las convocatorias, cumpliendo con normativas específicas. La renovación de contratos varía según los regímenes, siendo trimestral para los contratos CAS, anual para el régimen 276 y mensual para los locadores de servicios, adaptándose a las necesidades del servicio. El proceso de selección inicia con convocatorias públicas y evalúa currículos, avanzando a entrevistas personales. Para los locadores de servicios, la selección se realiza mediante cotizaciones. La fase de inducción, que informa sobre funciones y responsabilidades, junto con la presentación por parte de los jefes inmediatos de programas y documentos de gestión, cierra el proceso. Asimismo, la falta de procedimientos adecuados de reclutamiento se identifica como un riesgo para el rendimiento laboral, ya que un reclutamiento deficiente podría afectar la productividad. Además, la falta de renovación oportuna de contratos y la ausencia de transparencia en el proceso de selección pueden generar descontento entre los empleados, afectando su compromiso y moral. La insuficiente inducción también podría impactar en la adaptación efectiva del personal.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al jefe de sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región Apurímac implementar beneficios sociales para los trabajadores contratados por locación de servicios, buscando equidad en todos los regímenes laborales. Así como introducir incentivos laborales económicos adicionales, además de reconocimientos no monetarios, para mejorar la motivación y retención del personal. Mientras revisa y ajusta los sueldos según las disposiciones nacionales y normativas de proyectos de inversión, garantizando una remuneración competitiva.

Segunda. Al jefe de sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región Apurímac establecer un protocolo riguroso para la supervisión y mantenimiento de equipos, asegurando la seguridad y salud de los empleados. Mejorar el sistema de control de horarios para evitar conflictos y descontento, considerando la variación en los horarios de ingreso y salida.

Tercera. Al jefe de sub gerencia de infraestructura de un gobierno local en la región Apurímac estandarizar y transparentar los procesos de convocatoria, independientemente del régimen laboral, utilizando canales específicos y cronogramas claros. A la vez que se evalúa a frecuencia de renovación de contratos para garantizar coherencia y adaptabilidad a las necesidades del servicio en todos los casos.

## REFERENCIAS

- Andrade, N. C. (2021). Factors involved in the turnover of the frontline employees. *Revista Latinoamericana de Investigación Social*, 4(1). Obtenido de <https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/2592/2766-Documento%20principal-18078-2-10-20210428.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias Gonzales, J. (2020a). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa, Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias Gonzáles, J. (2020b). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias Gonzáles, J. (2020c). *Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos*. info:eu-repo/semantics/book. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Armenta Ramírez, L. (2019). *Diagnóstico de los factores que, en el marco de la cultura organizacional, posibilitan la rotación de personal operativo en tiendas de conveniencia*. Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/51797/ArmentaRamirezLeslie.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bailón Castro, J., & Romero Isaza, O. (2022). *Impacto de la rotación de personal en el desempeño laboral en cadenas de supermercados del norte de Guayaquil. Año 2021*. Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/69125/1/ICT-094-2022-T11-%20TESIS%20FINAL%20BIBLIOTECA%20-BAIL%c3%93N%20CASTRO%20Y%20ROMERO%20ISAZA.pdf>

- Bravo Macas, S., Orellana Fernández, M., & Tapia-Espinoza, N. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4). doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2866](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866)
- Cafiel Cuello, Y. (2021). Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow. *Ciencias Sociales y Educación*, 10(20). doi:<https://doi.org/10.22395/csye.v10n20a16>
- Canales Cerón, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. Santiago: Lom Ediciones.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6). Obtenido de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chajduga, T., & Ingaldi, M. (2021). Hiring disable people to avoid staff turnover and enhance sustainability of production. *Sustainability*, 13(19). doi:<https://doi.org/10.3390/su131910577>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (P. Mascaró, Trad., 3.a ed.)*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. McGraw Hill. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo. Recuperado el 04 de julio de 2021, de [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. CEPAL.

Obtenido de  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.p](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.p)

Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt*. CONCYTEC. Obtenido de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Cruz Huamani, M. (2022). Remote work and work motivation in times of pandemic. *Question/Cuestión*, 3(73). doi:<http://https://doi.org/10.24215/16696581e762>

Danel Ruas, O. O. (2015). *Metodología de la investigación. Población y muestra*. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana.

Diario El Comercio. (05 de mayo de 2023). *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/como-evitar-la-perdida-de-dinero-en-recursos-por-la-rotacion-de-personal-noticia/#:~:text=Seg%C3%BAn%20un%20estudio%20de%20PwC,el%20Per%C3%BA%20alcanza%20el%2020.7%20%25.&text=Lima%2C%2005%2F05%2F2023,m>.

Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). Work performance and intention to rotate workes in the DRELM human resources unit, a qualitative analysis. *INNOVA Research Journal*, 6(1). doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>

Estela Paredes, R. (2020). *Investigación Propositiva*. Trujillo: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamerica. Recuperado el 05 de julio de 2021, de <https://es.calameo.com/read/006239239f8a941bec906>

Galán Amador, M. (2009). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomas.

García Puch, A., Banda Izeta, H., & Juárez Solís, S. (2020). Factors Related to Personnel Rotation in the Hotel Sector of Palenque, Chiapas, Mexico.

*Journal of Tourism and Heritage Research*, 3(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7764933>

Gorety Rodríguez, M. (2022). *Teorías y enfoques gerenciales y su aplicación al campo educativo*. Universidad Católica Andrés Bello. Obtenido de <https://saber.ucab.edu.ve/bitstreams/decb55c0-56dc-46c5-8593-023f8ec03760/download>

Guevara, K., & Guevara, N. (2020). *Rotación de personal y su relación con la del cliente en la financiera CrediScotia*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://onx.la/2645a>

Hernández Hernández, R., & Durán-Rojas, E. (2022). Personnel rotation in a food-processing company: Rotation rate and reasons. *Desarrollo Gerencial*, 14(2). Obtenido de <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2013). *Metodología de la Investigación*. Iztapalapa, Mexico : Infagon Web S.A. de C.V.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta edición ed.)*. México: Mc Graw Hall.

Lezcano Bambaren, E. (2020). *Análisis de la rotación de personal en una entidad educativa superior, 2020*. UCV. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51226/Lezcano\\_BEASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51226/Lezcano_BEASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lobato Narvaez, M. (2023). *Rotación laboral y desempeño profesional en personal de enfermería de un hospital privado de Quito en tiempos de COVID-19, 2022*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106928>

Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). Staff turnover and organizational climate in the electricity distribution company of the Milagro Canton. *Conrado*, 17(80). Obtenido de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300371&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300371&script=sci_arttext&tlng=pt)

Moquillaza, G. (2019). *Factores involucrados en la rotación de personal en una planta productora de lácteos en la ciudad de Lima, año 2017*. Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <https://nanourl.org/lisa>

Morales-Rojas, G., Uchida-Ore, K., Sotelo, F., & Rojas, J. (2022). System of human management processes to improve the predictors of staff turnover in SMEs dedicated to the service sector. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 319. doi:[https://doi.org/10.1007/978-3-030-85540-6\\_157](https://doi.org/10.1007/978-3-030-85540-6_157)

Mori Mego, S. (2022). *La rotación de personal en una empresa manufacturera, Lima- 2022*. Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94954/Mori\\_MS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94954/Mori_MS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nieves, V. (2021). *La gran rotación laboral o por qué millones de trabajadores dejan su empleo cada mes en EEUU*. El Economista. Obtenido de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11391612/09/21/La-gran-rotacion-laboral-o-por-que-millones-de-trabajadores-dejan-su-empleo-cada-mes-en-EEUU.html>

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.studocu.com/es/document/foreign-trade-university/human-resources/soluciones-de-libro/raymond-noe-john-hollenbeck-barry-gerhart-patrickwright-fundamentals-of-human-resource-management-mc-graw-hill2015/3643449/view>

Olaz, Á. (2018). Does exist the planned obsolescence in human resource management? (L. G. ed., Ed.) *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(79). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4959/495959519004/html/>

Palomo, T. (2017). *Liderazgo y motivación en equipos de trabajo*. ESIC. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>



- Parra Pinzón, C., & Salgado Cortes, M. (2019). *Factores que causan la rotación del personal administrativo en alquilar construcciones SA en la ciudad de Santiago de Cali*. Unicatólica. Obtenido de [https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1501/FACTORES\\_QUE\\_CAUSAN\\_ROTACION\\_PERSONAL\\_ADMINISTRATIVO\\_ALQUILAR\\_CONSTRUCCIONES\\_S.A\\_CIUDAD\\_SANTIAGO\\_CALI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1501/FACTORES_QUE_CAUSAN_ROTACION_PERSONAL_ADMINISTRATIVO_ALQUILAR_CONSTRUCCIONES_S.A_CIUDAD_SANTIAGO_CALI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez Cruz, O. (2023). Influence of intrinsic and extrinsic factors on turnover in times of COVID-19. *RECAI. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*(33). doi:<https://doi.org/10.36677/recai.v12i33.19614>
- Quispe Rupaylla, F. (2021). *La Rotación del Personal y la Productividad en la Empresa Inversiones Jalisco S.A.C., en el año 2020*. Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de <http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/1309/QUISPE%20RUPAYLLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roca Peña, G. (2020). *Factores que inciden en la rotación de personal de una entidad financiera, 2020*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47864>
- Rodríguez Grisales, P. (2020). *The impact caused by the high rotation of personnel in organizations*. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36209/Rodr%C3%ADguezGrisalesPaolaViviana2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Isaza, A., & Toro Vélez, N. (2022). *Estrategias para reducir la rotación de personal en la empresa C.S.A a partir de información de los años 2020 y 2021*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de [http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/16978/1/TE.GP\\_SanchezAlejandro-ToroNatalia\\_2022.pdf](http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/16978/1/TE.GP_SanchezAlejandro-ToroNatalia_2022.pdf)
- Silva, J. (2018). *Metodología de la Investigación. Elementos Basicos*. Caracas, Venezuela: Ediciones CO- BO.

- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Colección Nuevo Milenio.
- Torres Flórez, D., Duana Ávila, D., & Almeida Espinosa, A. (2019). Wage competitiveness in the industry and agroindustry sectors in Villavicencio, Colombia. *Original*, 25(71). doi:<https://doi.org/10.19136/hitos.a25n71.3236>
- Trujillo Araujo, A., Tuesta Panduro, J., Viena Pezo, M., & Coronado Chang, L. (2021). Endomarketing: Strategy to reduce the turnover of millennial personnel in Mexican organizations. *RCS. Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(4). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8145521.pdf>
- Vázquez, I., & Ávila, N. (2021). La fluctuación laboral en la empresa constructora de Holguín. *Cooperación Universidad Sociedad*, 6(1). doi:<https://doi.org/10.33936/recus.v6i1.2788>
- Westfalia, R. (2020). *Relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail, Lima 2019*. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c03a513-ab29-4bf8-9d6c-e50bddab1a65/content>
- Zaballa, P., El Assafari, Y., Medina, Y., Noguiera, D., & Medina, A. (2021). Procedure for analyzing employee turnover. *ACADEMO Revista de Investigación de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(1). Obtenido de <https://nanourl.org/fy4>
- Zuluaga-Buriticá, M., & Castellanos-Polo, O. (2023). Well-being and productivity: Legacy of the humanistic approach to management. *Revista Científica Ciencia & Sociedad*, 3(2). Obtenido de <https://www.cienciaysociedaduatf.sanditi.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/79/61>
- Zumaran, O. (2017). *Estadística para la investigación*. Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de categorización

Categoría		Sub Categorías		Indicadores		Cuestionario
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C.1	Rotación laboral	C.1.1.	Compensación	C.1.1.1	Sueldos por encima de la media	1
				C.1.1.2	Beneficios sociales	2
				C.1.1.3	Comisiones	3
				C.1.1.4	Reconocimientos	4
				C.1.1.5	Incentivos	5
		C.1.2.	Condiciones laborales	C.1.2.1	Equipos de seguridad	6
				C.1.2.2	Supervisión de los equipos	7
				C.1.2.3	Hora de ingreso	8
				C.1.2.4	Hora de salida	9
				C.1.2.5	Iluminación en la empresa	10
		C.1.3.	Reclutamiento de personal	C.1.3.1	Convocatorias	11
				C.1.3.2	Renovaciones de contratos	12
				C.1.3.3	Selección de personal	13
				C.1.3.4	Inducción	14
				C.1.3.5	Perfil profesional	15

## Anexo 2: Matriz de Consistencia

<b>Título:</b> Análisis de la rotación laboral de la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023				
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Categoría e indicadores</b>		
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Categoría: Condiciones laborales</b>		
¿Cuál es situación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023?	Analizar la situación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023	<b>Sub categoría</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	Compensación	Sueldos por encima de la media	1
			Beneficios sociales	2
			Reconocimientos e incentivos	3
PE1: ¿Cuál es la situación con respecto a la compensación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023?	OE1: Conocer la situación de la compensación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023	Condiciones laborales	Uso y supervisión de equipos de seguridad	4
			Hora de ingreso y salida	5
			Iluminación en la empresa	6
PE2: ¿Cuál es la situación con respecto a las condiciones laborales de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023?	OE2: Conocer la situación de las condiciones laborales de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023	Reclutamiento de personal	Convocatorias	7
			Renovaciones de contratos	8
			Selección de personal	9
			Inducción	10
PE3: ¿Cuál es la situación con respecto al reclutamiento de personal de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023?	OE3: Conocer la situación del reclutamiento de personal de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023	<b>Técnica e instrumento</b>		<b>Participantes</b>
		<b>Técnica</b>	Entrevista	6 colaboradores
		<b>Instrumento</b>	Guía de entrevista	

## Anexo 3: Instrumentos

### GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE ROTACIÓN LABORAL

<b>Trabajo de investigación:</b> Análisis de la rotación laboral de la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023
<b>Lugar y fecha:</b>
<b>Entrevistado/a:</b>
<b>Función:</b>
<b>Entrevistador:</b> Castro Espinoza, Henry
<b>Objetivo general:</b> Analizar la situación de la rotación laboral en la sub gerencia de infraestructura de un gobierno local de la región Apurímac, 2023
<b>Categoría 1:</b> Rotación laboral
<b>Sub categoría:</b> Compensación <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Cómo se mantienen los sueldos por encima de la media en su lugar de trabajo?</li><li>2. ¿Cómo se manejan los beneficios sociales en su lugar de trabajo?</li><li>3. ¿Cómo se dan los reconocimientos e incentivos en su lugar de trabajo?</li></ol>
<b>Sub categoría:</b> Condiciones laborales <ol style="list-style-type: none"><li>4. ¿Cómo se gestiona el uso y supervisión de equipos de seguridad en su centro de labores?</li><li>5. ¿Cómo se maneja la hora de ingreso y salida en su centro de labores?</li><li>6. ¿Cómo se controla la iluminación en su centro de labores?</li></ol>
<b>Sub categoría:</b> Reclutamiento de personal <ol style="list-style-type: none"><li>7. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de convocatorias en su centro de labores?</li><li>8. ¿Cómo se da la realización de renovación de contratos en su centro de trabajo?</li><li>9. ¿Cómo se gestiona o realiza la selección de personal en su centro de trabajo?</li><li>10. ¿Cómo se realiza la inducción al personal nuevo en su centro de trabajo?</li></ol>

## Anexo 4: Validación de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista sobre Rotación laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>Hermenegildo Chaccara Huachaca</b>
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( )
	Educativa ( )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación / Finanzas / Administración
Institución donde labora:	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista sobre Rotación laboral
Autor:	Castro Espinoza, Henry
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Presencial o virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Público
Significación:	El objetivo del instrumento es Analizar la situación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/variable /categoría	Subescala (dimensiones/subcategorías)	Definición
Rotación Laboral	Compensación Condiciones laborales Reclutamiento de personal	<p><b>Compensación:</b> esta se refiere a la remuneración que una entidad ofrece a sus colaboradores por su esfuerzo o trabajo, ya sea en forma de pago o de beneficios anexos (Noe y otros, 2017; Torres y otros, 2019).</p> <p><b>Condiciones laborales:</b> es un procedimiento deliberado para incluir nuevos empleados en la plantilla de una entidad. Implica acciones encaminadas a atraer a candidatos adecuados que satisfagan las necesidades del puesto (Noe y otros, 2017). El reclutamiento y la selección van de la mano, ya que la selección implica elegir al candidato más adecuado para el perfil especificado, y la selección formaliza el acuerdo laboral entre la organización y el empleado (Castro, y otros, 2018).</p> <p><b>Y reclutamiento de personal:</b> la cual encarnan el entorno en el que el personal desempeña sus responsabilidades, que puede repercutir en su satisfacción y rendimiento general (Noe y otros, 2017). Estas situaciones pueden repercutir en el bienestar físico, psicológico y social del personal, dependiendo de las características del proceso (Olaz, 2018).</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario en evaluación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o 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



Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión/subcategoría: Compensación

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de la compensación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos por encima de la media	¿Cómo se mantienen los sueldos por encima de la media en su lugar de trabajo?	4	4	4	-
Beneficios sociales	¿Cómo se manejan los beneficios sociales en su lugar de trabajo?	4	4	4	-
Reconocimientos e incentivos	¿Cómo se dan los reconocimientos e incentivos en su lugar de trabajo?	4	4	4	-

Segunda dimensión/subcategoría: Condiciones laborales

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones laborales de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso y supervisión de equipos de seguridad	¿Cómo se gestiona el uso y supervisión de equipos de seguridad en su centro de labores?	4	4	4	-
Hora de ingreso y salida	¿Cómo se maneja la hora de ingreso y salida en su centro de labores?	4	4	4	-
Iluminación en la empresa	¿Cómo se controla la iluminación en su centro de labores?	4	4	4	-

Tercera dimensión/subcategoría: Reclutamiento de personal

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Conocer la situación del reclutamiento de personal de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatorias	¿Cómo se lleva a cabo el proceso de convocatorias en su centro de labores?	4	4	4	
Renovaciones de contratos	¿Cómo se da la realización de renovación de contratos en su centro de trabajo?	4	4	4	
Selección de personal	¿Cómo se gestiona o realiza la selección de personal en su centro de trabajo?	4	4	4	
Inducción	¿Cómo se realiza la inducción al personal nuevo en su centro de trabajo?	4	4	4	


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA  
 BASTIDAS DE APURÍMAC  
  
 Mgt. Hermenegildo Chaccara Huachaca  
 DOCENTE

Mag. Hermenegildo Chaccara Huachaca  
 DNI: 41646792

**REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<p><b>CHACCARA HUACHACA, HERMENEGILDO DNI 41646792</b></p>	<p><b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 27/01/2012 Modalidad de estudios: -</p>	<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC PERU</b></p>
<p><b>CHACCARA HUACHACA, HERMENEGILDO DNI 41646792</b></p>	<p><b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 04/11/2011 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC PERU</b></p>
<p><b>CHACCARA HUACHACA, HERMENEGILDO DNI 41646792</b></p>	<p><b>TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN MARKETING DIGITAL</b></p> <p>Fecha de Diploma: 25/04/2019 TIPO:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• RECONOCIMIENTO</li> </ul> <p>Fecha de Resolución de Reconocimiento: 16/01/2020</p> <p>Modalidad de estudios: Duración de estudios:</p> </p>	<p><b>UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS ESPAÑA</b></p>

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista sobre Rotación laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>Edison Vega Otazu</b>		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( <input type="checkbox"/> )
Área de formación académica:	Clínica ( <input type="checkbox"/> )	Social	( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional	( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	<b>Administración y gestión pública</b>		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista sobre Rotación laboral
Autor:	Castro Espinoza, Henry
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Presencial o virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Público
Significación:	El objetivo del instrumento es Analizar la situación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/variable /categoría	Subescala (dimensiones/subcategorías)	Definición
Rotación Laboral	Compensación Condiciones laborales Reclutamiento de personal	<b>Compensación:</b> esta se refiere a la remuneración que una entidad ofrece a sus colaboradores por su esfuerzo o trabajo, ya sea en forma de pago o de beneficios anexos (Noe y otros, 2017; Torres y otros, 2019). <b>Condiciones laborales:</b> es un procedimiento deliberado para incluir nuevos empleados en la plantilla de una entidad. Implica acciones encaminadas a atraer a candidatos adecuados que satisfagan las necesidades del puesto (Noe y otros, 2017). El reclutamiento y la selección van de la mano, ya que la selección implica elegir al candidato más adecuado para el perfil especificado, y la selección formaliza el acuerdo laboral entre la organización y el empleado (Castro, y otros, 2018). <b>Y reclutamiento de personal:</b> la cual encarnan el entorno en el que el personal desempeña sus responsabilidades, que puede repercutir en su satisfacción y rendimiento general (Noe y otros, 2017). Estas situaciones pueden repercutir en el bienestar físico, psicológico y social del personal, dependiendo de las características del proceso (Olaz, 2018).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario en evaluación. 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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión/subcategoría: Compensación

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de la compensación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos por encima de la media	¿Cómo se mantienen los sueldos por encima de la media en su lugar de trabajo?	4	4	4	-
Beneficios sociales	¿Cómo se manejan los beneficios sociales en su lugar de trabajo?	4	4	4	-
Reconocimientos e incentivos	¿Cómo se dan los reconocimientos e incentivos en su lugar de trabajo?	4	4	4	-

Segunda dimensión/subcategoría: Condiciones laborales

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones laborales de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso y supervisión de equipos de seguridad	¿Cómo se gestiona el uso y supervisión de equipos de seguridad en su centro de labores?	4	4	4	-
Hora de ingreso y salida	¿Cómo se maneja la hora de ingreso y salida en su centro de labores?	4	4	4	-
Iluminación en la empresa	¿Cómo se controla la iluminación en su centro de labores?	4	4	4	-



Tercera dimensión/subcategoría: Reclutamiento de personal

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Conocer la situación del reclutamiento de personal de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatorias	¿Cómo se lleva a cabo el proceso de convocatorias en su centro de labores?	4	4	4	
Renovaciones de contratos	¿Cómo se da la realización de renovación de contratos en su centro de trabajo?	4	4	4	
Selección de personal	¿Cómo se gestiona o realiza la selección de personal en su centro de trabajo?	4	4	4	
Inducción	¿Cómo se realiza la inducción al personal nuevo en su centro de trabajo?	4	4	4	



-----  
Mag. Edison Vega Otazu  
**DNI: 44338321**



**REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

**Resultado**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
<b>VEGA OTAZU, EDISON DNI 44338321</b>	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS</b>  Fecha de diploma: 02/04/13 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC</b> <i>PERU</i>
<b>VEGA OTAZU, EDISON DNI 44338321</b>	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>  Fecha de diploma: 29/10/12 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC</b> <i>PERU</i>
<b>VEGA OTAZU, EDISON DNI 44338321</b>	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 04/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/01/2015 Fecha egreso: 30/04/2016	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> <i>PERU</i>

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista sobre Rotación laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nolazco Labajos, Fernando Alexis	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( x )
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación	
Institución donde labora:	Universidad cesar vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No	

#### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista sobre Rotación laboral
Autor:	Castro Espinoza, Henry
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Presencial o virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Público
Significación:	El objetivo del instrumento es Analizar la situación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac

### Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/variable /categoría	Subescala (dimensiones/subcategorías)	Definición
Rotación Laboral	Compensación Condiciones laborales Reclutamiento de personal	<b>Compensación:</b> esta se refiere a la remuneración que una entidad ofrece a sus colaboradores por su esfuerzo o trabajo, ya sea en forma de pago o de beneficios anexos (Noe y otros, 2017; Torres y otros, 2019). <b>Condiciones laborales:</b> es un procedimiento deliberado para incluir nuevos empleados en la plantilla de una entidad. Implica acciones encaminadas a atraer a candidatos adecuados que satisfagan las necesidades del puesto (Noe y otros, 2017). El reclutamiento y la selección van de la mano, ya que la selección implica elegir al candidato más adecuado para el perfil especificado, y la selección formaliza el acuerdo laboral entre la organización y el empleado (Castro, y otros, 2018). <b>Y reclutamiento de personal:</b> la cual encarnan el entorno en el que el personal desempeña sus responsabilidades, que puede repercutir en su satisfacción y rendimiento general (Noe y otros, 2017). Estas situaciones pueden repercutir en el bienestar físico, psicológico y social del personal, dependiendo de las características del proceso (Olaz, 2018).

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario en evaluación. 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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión/subcategoría: Compensación

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de la compensación de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos por encima de la media	¿Cómo se mantienen los sueldos por encima de la media en su lugar de trabajo?	4	4	4	-
Beneficios sociales	¿Cómo se manejan los beneficios sociales en su lugar de trabajo?	4	4	4	-
Reconocimientos e incentivos	¿Cómo se dan los reconocimientos e incentivos en su lugar de trabajo?	4	4	4	-

Segunda dimensión/subcategoría: Condiciones laborales

Objetivos de la Dimensión/subcategoría: Conocer la situación de las condiciones laborales de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso y supervisión de equipos de seguridad	¿Cómo se gestiona el uso y supervisión de equipos de seguridad en su centro de labores?	4	4	4	-
Hora de ingreso y salida	¿Cómo se maneja la hora de ingreso y salida en su centro de labores?	4	4	4	-
Iluminación en la empresa	¿Cómo se controla la iluminación en su centro de labores?	4	4	4	-

Tercera dimensión/subcategoría: Reclutamiento de personal

Objetivos de la dimensión/subcategoría: Conocer la situación del reclutamiento de personal de la rotación laboral en la Sub Gerencia de Infraestructura de un Gobierno local de la región Apurímac, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatorias	¿Cómo se lleva a cabo el proceso de convocatorias en su centro de labores?	4	4	4	
Renovaciones de contratos	¿Cómo se da la realización de renovación de contratos en su centro de trabajo?	4	4	4	
Selección de personal	¿Cómo se gestiona o realiza la selección de personal en su centro de trabajo?	4	4	4	
Inducción	¿Cómo se realiza la inducción al personal nuevo en su centro de trabajo?	4	4	4	



Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis  
DNI: 40086182

**REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<p><b>NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO ALEXIS DNI 40086182</b></p>	<p><b>MAESTRO EN EDUCACION APRENDIZAJE Y DESARROLLO HUMANO</b></p> <p>Fecha de diploma: 14/01/2011 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU</b></p>
<p><b>NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO ALEXIS DNI 40086182</b></p>	<p><b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA HISTORIA Y GEOGRAFIA</b></p> <p>Fecha de diploma: 25/01/2001 Modalidad de estudios: -</p>	<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</b></p>
<p><b>NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO ALEXIS DNI 40086182</b></p>	<p><b>BACHILLER EN EDUCACION</b></p> <p>Fecha de diploma: 23/06/2000 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU</b></p>
<p><b>NOLAZCO LABAJOS, FERNANDO ALEXIS DNI 40086182</b></p>	<p><b>DOCTOR EN EDUCACIÓN</b></p> <p>Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 19/01/2020</p>	<p><b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU</b></p>

(\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 015003930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.