



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión documentaria y rotación de personal en una institución  
pública en Piura, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :**  
Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORA:**

Cerna Aguirre, Asle Elena Hortencia (orcid.org/0009-0006-0892-4752)

**ASESOR:**

Mg. Díaz Torres, William Ricardo (orcid.org/0000-0003-2204-6635)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

LIMA- PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes, entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas me motivaron y apoyaron constantemente a alcanzar mis anhelos.

Gracias madre, gracias padre.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecida inmensamente con mi compañero de vida, quien me brinda su apoyo y soporte para luchar y lograr mis metas trazadas.

Agradecida con mis maestros por sus enseñanzas y paciencia.

Agradecida con mi familia por apoyarme en cada logro en mi vida.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

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

Yo, DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión documentaria y rotación de personal en una Institución Pública en Piura, 2023", cuyo autor es CERNA AGUIRRE ASLE ELENA HORTENCIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 06 de Mayo del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO <b>DNI:</b> 18140172 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2204-6635	Firmado electrónicamente por: DTORRESWR el 08- 05-2024 15:49:28

Código documento Trilce: TRI - 0745614



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

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

Yo, CERNA AGUIRRE ASLE ELENA HORTENCIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión documentaria y rotación de personal en una Institución Pública en Piura, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CERNA AGUIRRE ASLE ELENA HORTENCIA <b>DNI:</b> 46026222 <b>ORCID:</b> 0009-0006-0892-4752	Firmado electrónicamente por: AEHCERNA el 08-07- 2024 19:24:23

Código documento Trilce: INV - 1665839

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, Muestra y Muestreo	12
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIONES	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	14
<i>Estado y Trabajadores por Proyecto</i>	14
Tabla 2	17
<i>Nivel de afectación de Rotación de personal en la gestión documentaria en una Institución de gestión de proyectos de obras públicas en Piura.</i>	17
Tabla 3	18
<i>Relación entre la dimensión de fenómenos externos y la variable gestión documentaria.</i>	18
Tabla 4	19
<i>Relación entre la dimensión de fenómenos internos y la variable gestión documentaria.</i>	19
Tabla 5	20
<i>Relación entre la variable Gestión documentaria y la variable Rotación de personal.</i>	20

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	11
Esquema de investigación correlacional	11
Figura 2	17
Nivel de afectación de Rotación de personal en la gestión documentaria.	17



## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión documentaria y la rotación de personal en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas en Piura. Teniendo en cuenta que una empresa o institución del Estado, tienen que interpretar y analizar la información, para una toma de una mejor decisión gerencial, para la rotación del personal. Por otro lado, el estudio es de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental; por consiguiente, se obtuvo una población 111 trabajadores, conformando una muestra de 30 personas, en la cual se aplicó el instrumento de un cuestionario de 20 ítems. Se optó por la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, haciendo uso de un instrumento ordinal. Los resultados obtenidos indican que existe un efecto lineal significativo de la rotación de personal en la gestión documental (R)= 92.2%. Asimismo la gestión documental y la dimensión de fenómenos externos también presenta correlación positiva significativa (R)= 92.5%. Por último la dimensión de fenómenos internos y la gestión documental también presenta correlación positiva significativa (R)= 95%7 Por lo tanto se concluyó que existe una correlación positiva entre las variables (R=0.922,  $p < 0.05$ , IC=[0.842; 0.963]. Es decir que mayor será la gestión documentaria a mayor rotación de personal.

Palabra clave: Gestión, documentaria, rotación de personal.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between document management and personnel turnover in a public works project management institution in Piura. Taking into account that a company or state institution has to interpret and analyze the information to make a better managerial decision for personnel turnover. On the other hand, the study is of a basic descriptive correlational type, with a quantitative approach and a non-experimental design; therefore, a population of 111 workers was obtained, forming a sample of 30 people, in which the instrument of a 20-item questionnaire was applied. The nonparametric Spearman's Rho test was applied, using an ordinal instrument. The results obtained indicate that there is a significant linear effect of staff turnover on document management ( $R= 92.2\%$ ). Likewise, document management and the external phenomena dimension also show a significant positive correlation ( $R=92.5\%$ ). Finally, the internal phenomena dimension and document management also present a significant positive correlation ( $R= 95\%$ ). Therefore, it was concluded that there is a positive correlation between the variables ( $R=0.922$ ,  $p<0.05$ ,  $CI=[0.842; 0.963]$ ). In other words, the higher the staff turnover, the higher the document management.

Keywords: Management, documentation, personnel rotation.

## I. INTRODUCCIÓN

La rotación de empleados es la separación voluntaria o involuntaria permanente de la organización. Esto puede ser perjudicial a medida que aumenta el costo de reclutamiento, selección, capacitación y terminación de la fuerza laboral. No se puede prevenir, pero se puede minimizar, especialmente entre los empleados de alto rendimiento y difíciles de reemplazar (Musawir, 2018).

En el entorno internacional, según el estudio realizado por Müller y Schmidt (2023). "Impacto de la gestión documental en la rotación de personal" En este estudio, los autores investigaron cómo las prácticas de gestión documental tenía una influencia en la rotación de personal en empresas europeas durante los últimos cinco años. Se destacan las estrategias efectivas de gestión documental que promueven la retención del personal, así como los desafíos específicos identificados en el contexto europeo. Este estudio ofrece una visión exhaustiva de los factores que afectan la rotación de personal en Europa y subraya la importancia de abordar la gestión documental como un aspecto crítico de la estrategia de recursos humanos en las organizaciones europeas.

Por otro lado según el artículo proporcionado por ASHRAE (2023). ¿Por qué la tasa de rotación de personal en China es elevada? Destaca los desafíos que enfrentan muchas empresas en China debido a la mala calidad del aire interior en sus oficinas. Se subraya la necesidad de que las empresas tomen medidas para abordar este problema, conscientes de su gravedad. Además, se menciona que las empresas multinacionales en China están implementando sistemas de filtración de aire y dispositivos de vigilancia de la contaminación para controlar los niveles de contaminación en interiores, con el objetivo de mejorar la salud de los empleados y reducir las tasas de rotación del personal. Esto refleja la importancia de la calidad del aire en el entorno laboral como factor clave para atraer y retener talento en el país asiático.

En un contexto laboral Sánchez (2023) menciona en su artículo "Empleados a la fuga: así es la gran desbandada laboral" una creciente rotación de personal, por lo que las empresas se enfrentan a desafíos sin precedentes. La alta demanda de empleados digitales y la guerra por el talento están llevando a un aumento de la movilidad laboral, especialmente entre los jóvenes profesionales. La situación se ha agravado con la pandemia y los efectos de la Gran Dimisión, donde muchos trabajadores han reevaluado sus prioridades y abandonado sus empleos. Esta dinámica ha generado una inflación artificial de salarios y ha llevado a las empresas a buscar nuevas estrategias para atraer y retener talento. Sin embargo, la preocupación persiste, ya que la rotación no solo afecta a los empleados jóvenes, sino también a los veteranos. En este contexto, las organizaciones están implementando medidas como planes de reconocimiento del talento interno y políticas de flexibilidad laboral para abordar este desafío emergente. Con una plantilla de 16.000 empleados en España, Accenture tuvo una tasa de rotación del 14%, lo que resaltó la gravedad del problema y la necesidad de implementar soluciones eficaces para gestionar la rotación de personal

En el entorno regional, de acuerdo con la Encuesta Nacional de la Industria de la Construcción (2019) del INEGI en México, la industria de la construcción en

Monterrey considera la rotación de empleados, la productividad y la eficiencia como elementos fundamentales del capital humano en las empresas constructoras. La mediana actual define la conexión entre la rotación de personal y la productividad y eficiencia, resultando en pérdidas o ganancias para dichas empresas.

En el año 2023 se perfila como un periodo en el que la rotación voluntaria de empleados seguirá en crecimiento, especialmente entre talentos que muestran una tendencia creciente a buscar constantemente nuevos desafíos. Según Juan Carlos Pérez Espinosa, presidente de la organización DCH-Mexico, es crucial comprender que la rotación laboral es un fenómeno natural y que se espera que su incidencia sea aún más pronunciada en el futuro próximo (Hernández, 2023).

Por otro lado, se tiene en cuenta desde Guatemala un estudio con una muestra de 20 personas mostró que existen 8 razones para la rotación de empleados, entre factores extrínsecos y factores intrínsecos. Internamente, los más exigentes de estos trabajos son salario, trabajo en el exterior, mala actitud de servicio, familia, universidad y llamadas de atención. Más tarde se confirmó que elegir otro trabajo con mejores beneficios y oportunidades fue la razón de la tasa de repetición más alta con un 35 %, frente al 100 % (Villegas, 2020).

A nivel nacional, en Perú, según la encuesta IPSOS Apoyo (2021), la rotación anual promedio del sector comercial, que incluye negocios minoristas, sigue siendo del 14%; la tasa de rotación ideal para las empresas de esta industria es solo del 6,2% anual. Por tanto, se puede decir que la alta rotación de empleados es uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las empresas del RETAIL en nuestro país.

Así mismo, según unos datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se destaca que dos sectores clave experimentaron una disminución anual en el empleo. El sector extractivo registró una variación del -2.9%, mientras que el sector manufacturero presentó una variación del -2.4%. Es importante señalar que el sector manufacturero ocupó el cuarto lugar, representando el 8.2% de las 2 millones 124 mil 280 empresas que operaron en actividades económicas en el Perú en el mismo período, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (Ministerio de Trabajo y promoción del empleo, 2017).

En resumen, los comercios minoristas tienen una alta tasa de rotación, lo que afecta negativamente principalmente el volumen de ventas, la calidad del servicio al cliente y el ambiente de trabajo de la tienda. Por lo tanto, es muy necesario que estas empresas averigüen las razones o factores que conducen a la pérdida de personal de ventas para tomar medidas correctivas específicas para reducir la incidencia de este problema (Dissanayake, 2019).

Esta problemática no es nueva en la Región Piura, donde los proyectos de construcción se desarrollan bajo la supervisión de la autoridad para la reconstrucción con cambios (ARCC), organismo especial y temporal adscrito a la Oficina del Consejo de ministros (PMP), encargado de administrar e implementar un Programa de Reconstrucción Integral para el Cambio (PIRCC) de toda la infraestructura física dañada y destruida por el niño Costero.

Sin embargo, la rotación propuesta por este gobierno aumentará los costos de la empresa y garantizará que la empresa pueda asumir nuevas obligaciones financieras al cambiar de socios. Además, estos cargos aumentan cuando el puesto tiene más responsabilidad o jerarquía, porque requiere ajustar y consolidar sus tareas en el menor tiempo posible. Por otro lado, los puestos de trabajo requieren educación básica o técnica (Hernández, 2018).

En el marco de la investigación, se empleó un enfoque de selección de muestra por conveniencia. De una población total de 111 trabajadores, se seleccionaron dos proyectos específicos de diseño y construcción como objeto de estudio, optando por 30 individuos directamente involucrados en dichos proyectos como muestra representativa. Esta selección excluyó otros proyectos no pertinentes para la investigación. La decisión de utilizar una muestra de conveniencia se fundamentó en la disposición y accesibilidad de los participantes relevantes, así como en la naturaleza exploratoria del estudio.

De acuerdo a lo expuesto, se plantea el siguiente problema general: PG ¿En qué medida se relaciona la Gestión documentaria y la rotación de personal? Siendo los problemas específicos, (1) ¿En qué medida afecta la rotación de personal en la Gestión documentaria?, (2) ¿En qué medida se relaciona la dimensión fenómeno externos con la gestión documentaria?, (3) ¿En qué medida se relaciona la dimensión fenómeno internos con la gestión documentaria? Lo anterior referido a una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas. Piura, 2023.

La justificación teórica de investigar la relación entre la rotación de personal y la gestión documental en una institución pública radica en la intersección de diversas teorías organizacionales y de recursos humanos que subrayan la importancia de una gestión eficaz para el funcionamiento óptimo de las organizaciones. Teorías como la contingencia y la de sistemas enfatizan la necesidad de gestionar adecuadamente los recursos, incluidos los documentos y el personal, para alcanzar el éxito organizacional. Además, teorías específicas relacionadas con la gestión documental, como la teoría de la información y la teoría de la archivística, proporcionan un marco conceptual para comprender cómo los documentos impactan en los procesos organizacionales y en la toma de decisiones. En conjunto, esta base teórica justifica la exploración de cómo la rotación de personal y la gestión documental se entrelazan y cómo estas dinámicas pueden afectar la eficiencia, la transparencia y el cumplimiento normativo en una institución pública.

La justificación práctica para investigar la relación entre la rotación de personal y la gestión documental en una institución pública se basa en la necesidad imperativa de garantizar el funcionamiento óptimo de la organización. Una gestión documental eficiente es fundamental para mantener la transparencia, la eficiencia operativa y el cumplimiento normativo, mientras que la rotación de personal puede comprometer estos aspectos al resultar en la pérdida de conocimiento institucional y la interrupción de los procesos de trabajo. Por lo tanto, examinar cómo estas dinámicas interactúan puede proporcionar información valiosa para mejorar la calidad de los servicios y el rendimiento general de la institución pública.

La justificación metodológica para investigar la relación entre la rotación de personal y la gestión documental en una institución pública implica la adopción de

enfoques de investigación rigurosos y pertinentes. Se pueden emplear diversos métodos de investigación, como estudios de caso, encuestas y análisis de datos, para analizar los patrones, tendencias y relaciones entre la gestión documental, la rotación de personal y otros factores relevantes. La recolección y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos permitirán identificar los efectos de estas dinámicas en la eficiencia operativa y la calidad de los servicios proporcionados por la institución pública, proporcionando así una base sólida para la toma de decisiones y la implementación de medidas correctivas.

La justificación social para investigar la relación entre la rotación de personal y la gestión documental en una institución pública radica en el impacto directo que estas dinámicas tienen en los servicios ofrecidos a la comunidad y en la confianza del público en las instituciones gubernamentales. Una gestión documental inadecuada y una alta rotación de personal pueden obstaculizar la transparencia, la eficiencia y la rendición de cuentas, socavando así la credibilidad y la legitimidad de la institución. Por lo tanto, comprender cómo estas dinámicas interrelacionadas afectan la calidad y la continuidad de los servicios públicos es esencial para promover una gestión más efectiva y fortalecer la confianza de la comunidad en el gobierno y sus instituciones.

A partir de la justificación, el objetivo general: OG Determinar la relación entre la Gestión documentaria y la rotación de personal. Siendo los objetivos específicos: (1) Determinar cómo afecta la rotación de personal en la gestión documentaria, (2) Determinar la relación de la dimensión fenómeno externos con la gestión documentaria, (3) Determinar la relación entre la dimensión fenómeno internos con la gestión documentaria. Lo anterior referido a una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas. Piura, 2023.

De lo expuesto se tiene en cuenta la hipótesis general que: Existe una relación positiva entre la Gestión documentaria y la rotación de personal. Las hipótesis específicas planteadas son: (1) Existe un efecto de la rotación de personal en la gestión documentaria, (2) Existe una relación positiva entre la dimensión fenómeno externos con la gestión documentaria, (3) Existe una relación positiva entre la dimensión fenómeno internos y la gestión documentaria. Lo anterior referido a una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas. Piura, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación toma en cuenta algunos antecedentes de estudios a nivel internacional, como el de Guzmán, et al. (2019) sobre la gestión documental en PRAXAIR S.A. Usar un enfoque de investigación exploratoria utilizando métodos como encuestas, entrevistas y visitas al sitio; también realizaron estudios de mercado; también se concluyó que la taxonomía impulsada por la herramienta ASDE.NET ha logrado el control y optimización documental en el proceso de gestión de la organización.

Asimismo, de acuerdo a Castro y Padilla (2021), cuyo estudio se centró en la gestión documental y su eficiencia administrativa, se investigaron los registros y las directrices de archivos dentro del sistema de gestión documental. El propósito del estudio fue examinar el impacto de estas prácticas en la eficiencia administrativa. Utilizando métodos cuantitativos y un diseño transversal no experimental, Siendo su muestra 30 personas, donde indicó que mensualmente la documentación externa representa el 22.38% de la demanda ingresada, lo que sugiere una correlación significativa entre la gestión documental y la calidad del servicio ofrecido a los usuarios. Así mismo, se concluyó que urge implementar un programa de capacitación en archivística para superar la calidad de la gestión de archivos y diagnosticar los distintos niveles requeridos para su correcto funcionamiento, asegurando así un proceso de gestión documental efectivo.

En su estudio, Morales (2020) examinó diversas propuestas de métodos para la evaluación de documentos, con el fin de contribuir a una gobernanza efectiva. El objetivo principal consistió en proporcionar recomendaciones estandarizadas que faciliten dicha evaluación. Esta investigación adoptó un enfoque propositivo, empleando métodos cualitativos y un diseño no experimental. Como conclusión, se destaca que la evaluación de la literatura archivística representa un proceso fundamental en la gestión documental, permitiendo la identificación de la información crucial contenida en los documentos y su adecuado almacenamiento en archivos.

En su investigación, Baque (2020) abordó los programas de información destinados a la gestión documental. El propósito del estudio consiste en la creación de aplicaciones informáticas que faciliten dicha gestión. Mediante métodos analíticos y deductivos, así como el empleo de técnicas de encuestas y entrevistas, se llevó a cabo el estudio, el cual culminó con la decisión de crear un sistema de gestión de datos. Este sistema tiene como objetivo brindar a los miembros del poder ejecutivo acceso a los archivos de manera segura, además de facilitar la gestión de procesos de manera eficiente y sencilla. Se busca así favorecer la toma de decisiones, el intercambio de conocimientos y la mejora de los servicios institucionales. La población estuvo compuesta por seis personas, se utilizó por completo como muestra para esta investigación.

Según Montalván (2021) se enfocó en el diseño e implementación de investigaciones relacionadas con sistemas de información para la gestión documental. El propósito central es desarrollar un sistema informático basado en una plataforma web que contribuya a mejorar los procesos de gestión documental. La metodología empleada en el estudio es de tipo descriptivo proposicional

aplicado, utilizando un enfoque hipotético-deductivo y un diseño transversal no experimental. Como conclusión, se determina que los sistemas informáticos tienen un impacto significativo en el proceso de gestión documental, resaltando su importancia en la optimización de estos procesos.

De acuerdo a Quintana (2019) El estudio se enfocó en analizar los sistemas de gestión informatizados y los procesos de gestión documental para determinar la relación entre estos sistemas y el manejo de documentos. Utilizando un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 183 empleados que respondieron un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Las respuestas del estudio revelaron una correlación entre las variables examinadas, destacando una correlación positiva con un grado de significancia estadística relevante.

En su estudio, Palacios (2018) se enfocó en investigar la relación entre la rotación y la productividad de los investigadores. El objetivo principal fue determinar la naturaleza de esta relación entre las variables estudiadas. La investigación se sustentó en un enfoque cuantitativo y un diseño relacionado, con una muestra compuesta por 24 individuos que participaron en encuestas como método de recolección de datos. Como conclusión principal, se identificó una correlación positiva y significativa entre las variables investigadas, con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0,807$  y un nivel de significancia estadística de  $p < 0,05$ .

En su investigación, Alvarado (2022) se dedicó a analizar la relación entre la rotación de empleados y su productividad laboral. El propósito principal fue discernir la naturaleza de esta relación entre las variables investigadas. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo transversal con un diseño no experimental, el cual se implementó en diferentes niveles organizacionales. La muestra consistió en 108 empleados seleccionados mediante encuestas como método de recolección de datos. Como resultado principal, se encontró una relación débil entre la rotación de empleados y su productividad, lo que sugiere un impacto limitado de la rotación en este aspecto laboral.

Según Castellón (2019) se dedicó a examinar la relación entre la rotación de empleados y la calidad del servicio logístico, con el fin de entender la presencia de posibles variables de investigación en este contexto. Los enfoques de investigación empleados resultan fundamentales para esta tarea. Además, se llevó a cabo una muestra aleatoria de 30 usuarios, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos mediante la técnica de la encuesta. Como resultado principal, se llegó a la conclusión de que no se evidencia una relación entre la rotación de personal y la calidad del servicio, según los datos obtenidos en el estudio.

Por otro lado, entre los fundamentos científicos que sustentaron la investigación, desde el punto de vista de la teoría cultura organizacional, administración científica como otra variable se sustenta en la teoría de la gestión documental, documentos electrónicos, redes y sistemas de información. Derecho, transparencia y acceso a la información pública.

Desde el enfoque de la teoría de la gestión documental se tiene en cuenta Según (Serenó, 2018) afirma:



La gestión documentaria nos permite almacenar, organizar y administrar el proceso de los documentos comerciales. Estos documentos son fáciles y sencillos de encontrar por los usuarios que buscan información.

Asimismo, Font et al. (2019), refirió que la gestión documentaria es un concepto y actividad obtenida de principios del siglo XX en los Estados Unidos. Actualmente, los documentos y la gestión de la información parecen ser los primeros recursos estratégicos. Ha habido un impacto muy importante en la economía, la sociedad, la política, la tecnología y los negocios. Al comienzo del sistema de gestión de documentos, lo más importante es importante.

La conclusión es que es un conjunto de estándares técnicos y prácticos para la gestión de diferentes documentos. Ha recibido y creado en una organización para promover la información de recuperación de ellos. Archivos, racionalización y principios financieros de la gestión documentaria es el punto de partida para cada sistema para cumplir con los requisitos de información solicitados por el usuario, basado en opciones, pedidos, búsqueda y restauración de las fuentes documentales apropiadas para que sean necesarias.

Por lo tanto, el sistema de gestión documentaria tiene objetivos básicos: Promover y mejorar las actividades de los registros organizacionales para pagar una mayor eficiencia de la organización, reducir costos y aumentar el rendimiento. Varios autores han conceptualizado sistemas de gestión de documentos, como (Rodríguez y González, 2019) afirman:

Son responsables de administrar y procesar información en todos los aspectos". Por lo tanto, considerando que será más amplio; Por lo tanto, todo el soporte se refleja en cualquier soporte si es papel, magnético o electrón (Rodríguez y González, 2020).

La gestión documentaria en el enfoque de gestión de la calidad es necesario contextualizar el objeto central de estudio, tal como lo entendemos desde la expresión entendida por (Venegas, 2019) Como "un conjunto de actividades administrativas y técnicas orientadas a la planificación, dirección y organización". Un documento creado y recibido por el individuo desde su creación hasta su recepción final para su ocupación y almacenamiento.

Cabe mencionar que, en la administración pública, el mantenimiento de registros en sí mismo no es más que una definición, y la implementación del plan de mantenimiento de registros está guiada y regulada por el plan de mantenimiento de registros, que es un conjunto de lineamientos que caracterizan el desarrollo y los procesos de la empresa. Por ejemplo, la producción, recepción, distribución, procesamiento, organización, consulta, conservación y disposición final de los documentos (Triana, 2018).

La gestión documentaria surge de la necesidad de gestionar la memoria, y la memoria humana no es más que la memoria de sus instituciones, en definitiva, la memoria de las acciones humanas. Así, esta posición de liderazgo se evidenció desde un inicio en la producción de diversos soportes, entre ellos cera, papiro, pergamino, papel y otros materiales populares durante siglos (Mendo, 2019).

Por otro lado, Wise y Rojas (2018) considera que el surgimiento de la tecnología es la clave para aumentar la eficiencia, eficacia y transparencia de la gestión documental, centrándose en los componentes organizativos, técnicos y documentales que forman el programa central que soporta los procesos circulares, como el software de implementación digital, las empresas especializándose en integración digital, creando una gestión documental con foco en digitalización y documentación en general.

Por lo tanto, de acuerdo con la ley. La ciudadanía corresponde a que los usuarios de los productos y/o servicios TIC en el país, independientemente de la población de grupos vulnerables, deben estar disponibles a nivel nacional, lo que también corresponde a fortalecer la calidad y disponibilidad de información desde el conocimiento estratégico. Información de la industria TIC para tomar buenas decisiones (Min Tic, 2019).

También se tiene en cuenta otra variable de investigación basada en la teoría de la gestión científica, la rotación de personal, que es asegurar el máximo bienestar del empleador y el máximo bienestar de cada empleado individual, es decir, máximo bienestar no solo para las empresas, sino para el personal; pero también para el desarrollo de todas las ramas de negocio al más alto nivel de excelencia general y permanente (Chiavenato, 2020).

Así, la rotación de empleados se refiere a los empleados que dejan sus puestos de trabajo por diversas razones, la más importante de las cuales es la renuncia o el despido. La rotación puede ocurrir en casos de subempleo, cuando no se selecciona el candidato ideal para cubrir la vacante, resultando en la búsqueda de un nuevo reemplazo (Chiavenato, 2020).

Además de la teoría de la rotación humana (RDP), nos referimos a la teoría del comportamiento organizacional (Von Foerster, como se citó en Chiavenato 2020), que establece que la teoría sugiere direcciones para encontrar estrategias y/o acciones que brinden equilibrio con y a través de las organizaciones cooperación flexibilidad y armonía entre los posibles conflictos entre las partes, manteniendo a todos interesados, mostrando la reciprocidad necesaria para que todas las partes acepten y participen en el trabajo.

Asimismo, Wensley (2020) considera que teoría de la rotación humana son como la fluctuación de personas que entran y salen de la organización, o el número de personas de la empresa que pueden entrar o salir para las empresas; sin embargo, la falta de equilibrio ya sea que los empleados sean despedidos o decidan renunciar, puede causar interrupciones en la producción debido a cambios en los grupos de trabajo, lo que resulta en una menor productividad.

Por su parte, Cusacani (2017) conceptualizó el RDP como un concepto para definir cambios en el ambiente y las personas en las que se realizan actividades en la organización, indicando que la desconexión que se da entre las personas, el ambiente y la empresa es voluntaria o la suma de los empleados que se ven obligados a abandonar la organización.

Según Robbins y Judge (2019) afirmaron que LAP es la salida voluntaria o involuntaria de los empleados de una organización que se encuentra agobiada

porque esta situación genera mayores costos en términos de reclutamiento, selección, capacitación y barreras laborales. Ninguna de estas situaciones se puede prevenir, pero se pueden minimizar si se toman medidas para evitar la rotación de puestos, especialmente para los empleados de alto rendimiento que son los más difíciles de reemplazar.

Por otro lado, Mahjobs (2019) planteó que la rotación del recurso humano genera una disminución en el número de empleados experimentados y competentes en la organización, de los cuales se invierten en capacitación o tiempo, lo que afecta negativamente la producción. Se puede especificar que los empleados dejan el lugar de trabajo porque tienen más oportunidades en el mercado laboral, ya sea crecimiento personal o mejores oportunidades salariales.

Asimismo, Uriesi (2019) nos recuerda que la rotación no es más que la suma de eventos costosos para las empresas, más aún cuando estas vacantes son difíciles de cubrir por los costos asociados al proceso de selección y reclutamiento.

Campos et al. (2019) interpretan así la movilidad de los empleados como el intercambio de personas entre el mercado laboral y las organizaciones. También argumentan que tales flujos ocurren debido a causas internas y también sugieren que hay tipos de flujos como voluntario y forzado.

Para Juarez (2021), confirma que la rotación de los empleados o trabajadores en algunos casos está influenciada por factores externos e internos, según el caso, relacionados con el círculo en el que se desarrollan las actividades laborales.

De igual forma, Osorio (2018) define al LAP como el número de personas que dejan la empresa por elección o por el empleador, teniendo en cuenta que las razones pueden ser internas o externas. Esto quiere decir que una persona que decide dejar la organización por causas externas normalmente necesita mejorar su trabajo y/o aumentar sus conocimientos a nivel profesional. Desde el punto de vista de las razones internas, suele estar relacionado con la reestructuración interna de la empresa.

Según Estrada (2018), cuando se despide a un empleado con experiencia y conocimiento de su función, su reemplazo no podrá alcanzar el mismo nivel de producción. Cabe resaltar que la forma en que los empleados aprenden y se adaptan variará según la naturaleza de sus trabajos, pero se deben considerar factores como el tiempo que lleva el reemplazo para alcanzar los niveles de producción.

Asimismo, Wise y Rojas (2018) afirman que la rotación de recursos humanos conduce a la pérdida de empleados con experiencia y conocimientos, lo que es un mal indicador para la organización y crea problemas con la mano de obra adecuada. La rotación de empleados es un indicador negativo cuando las vacantes son difíciles de cubrir.

Según Chiavenato (2020), La rotación es el constante ir y venir de empleados de la empresa, y las empresas experimentan un aumento dinámico de la entropía, ya que pierden capital humano valioso y deben buscar el equilibrio. Por

lo tanto, la rotación obliga a las empresas a buscar reemplazos porque la jubilación o salida de los empleados debe compensarse con ingresos o ganancias.

También indica que la tasa de rotación de empleados de la empresa es medible a través de la fórmula de rotación de empleados, donde el número de empleados en un determinado período de tiempo. Si solo quieres medir la rotación de personas y los motivos de la misma. En particular, sugiere que es normal en cualquier organización que los empleados entren y salgan en pequeños grupos, ya que este comportamiento es un síntoma saludable conocido como rotación vegetativa simple (Zorrilla, 2018).

Noe, et al. (2019) hacen referencia a la renuncia voluntaria, aunque la empresa quiera mantenerlo, también se tienen en cuenta el rendimiento inferior o no se jubilan antes de que la empresa los despida; asimismo el buen desempeño y se jubilan para tener mejores oportunidades laborales. Asimismo, definen la rotación forzosa como el momento en que la organización decide iniciar la rotación o salida de los empleados, sin tener en cuenta la voluntad de estos últimos de permanecer en la empresa o cargo.

Desde el enfoque del derecho legal, según el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Regulado en el reglamento del DL N° 1057: considera que las acciones del desplazamiento son tres: designación temporal, rotación temporal y comisión de servicios.

Según el artículo 84. D.S. El N° 005-90-PKM considera la rotación como un movimiento interno de empleados debido al anuncio de una reestructuración de una empresa o la racionalización de los empleados o la capacitación continua basado en las respuestas de las evaluaciones de los comités o divisiones; la necesidad de ajustar la plantilla y los presupuestos analíticos sin cambiar el nivel de remuneración cuando sea necesario.

Así, la rotación es una operación de traslado en la que se traslada un servidor dentro de una misma empresa, sin que exista cambio de nivel o grupo profesional, ya que las funciones a desempeñar deben corresponder a la categoría del trabajador.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación fue aplicada mediante la utilización de los conocimientos para resolver un determinado problema o planteamiento específico en la práctica misma, en ambientes naturales, para ser aplicadas en la mayoría de casos en provecho del desarrollo del hombre y la sociedad (Hernández, 2018).

El estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que se obtuvieron datos mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos, identificando así los patrones de comportamiento de la población (Arias, 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

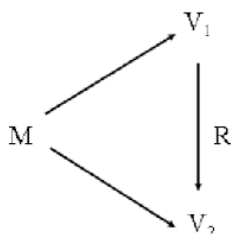
Según Osten y Menerola (2017), la investigación fue de diseño correlacional, ya que se pudieron medir dos o más variables, no experimental, debido a la ausencia de operaciones sobre las variables establecidas, y transversal, dado que el estudio se realizó en un único momento.

Asimismo, se identificó como un modelo correlacional transversal, enfocado en medir la relación entre dos o más variables. Por otro lado, los estudios transaccionales o transversales recopilaron datos en un momento específico con el propósito de describir variables, analizar su distribución y relaciones en el tiempo, comparándolos con la captura de una instantánea de la situación actual (Hernández, 2017). Esta sección se categorizó como transversal y no experimental.

Por lo cual el diseño tomo la siguiente forma:

**Figura 1**

*Esquema de investigación correlacional*



DONDE

M = Muestra de estudio

V1= Gestión documentaria

V2 = Rotación de personal

R = Relación

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **3.1.3 Definición Conceptual**

Variable 1. Gestión Documentaria

Es el área responsable del control efectivo y sistemático de los documentos, recepción, mantenimiento, uso y disposición de registros, incluyendo los procesos necesarios para obtener de manera fácil y sencilla la documentación y mantener la información y evidencia de cualquier actividad organizacional (Kyocera, 2018).

Variable 2: Rotación de personal

Es el flujo de personas entre la organización y su entorno; es decir, la rotación de personas en una organización está determinada por el constante ir y venir de empleados de la empresa (Chiavenato, 2020).

#### **3.1.4 Definición Operacional**

Variable 1. Gestión Documentaria

La gestión documentaria en el pasar del tiempo ha impactado experimentos de gran magnitud de cambios de las nuevas eras tecnológicas de la información; por lo tanto, se ejecutó con de un cuestionario de 10 ítems.

Variable 2: Rotación de personal

La variable rotación de personal se ejecutó en un instrumento de un cuestionario de 10 ítems.

### **3.3. Población, Muestra y Muestreo**

#### **3.1.5 Población**

La población es considerada el universo total del estudio; por lo que el estudio se encontró conformada por una población finita; por lo tanto, la población está conformada por 111 participantes (Arias, 2017).

Se investigaron dos proyectos de drenaje que se encontraban en fases avanzadas de diseño y construcción, lo que ofrecía una oportunidad única para estudiar su implementación y efectividad en

condiciones prácticas. La elección se basó en la disponibilidad de datos y recursos asociados con estos proyectos, lo que facilitó la investigación y permitió un análisis detallado de los aspectos relevantes en el contexto de mi estudio. Esta selección, aunque motivada por consideraciones de conveniencia, se sustentó en la relevancia y la contribución potencial de la investigación al campo del drenaje y la ingeniería civil.

Criterios de inclusión:

Personal que pertenece a los proyectos que involucren diseño y construcción.

Personal que quieran participar en este estudio.

Personal que pertenece a los proyectos en etapa de proceso.

Criterios de exclusión:

Personal que no pertenece a los Proyectos que involucren diseño y construcción.

Personal que no quieran participar en este estudio.

Personal que pertenece a los proyectos en etapa de finalización.

### **3.1.6 Muestra**

La muestra es considerada como el subconjunto de la población, en la cual es la representación de la misma. Asimismo, para obtener esta, se ha utilizado un método de muestreo no pirobalística por conveniencia (Hernández, 2017).

La muestra finalmente consistió en 30 individuos, cuidadosamente elegidos entre aquellos directamente involucrados en los proyectos de diseño y construcción seleccionados. Este criterio de selección garantizó la representatividad de los participantes en relación con la temática de investigación. Es esencial destacar que otros proyectos dentro de la institución no fueron considerados en el proceso de selección de la muestra, dado que estaban en etapa de inicio o se encontraban en cierre comercial y su ámbito de actuación no guardaba una relación directa con la problemática y los objetivos de la presente investigación. La decisión de emplear una muestra de conveniencia se basó en la disposición y accesibilidad de los participantes pertinentes, así como en la naturaleza exploratoria del estudio y el estado de avance de los proyectos.

**Tabla 1***Estado y Trabajadores por Proyecto*

	Trabajadores	Etapa de Diseño	Etapa de Construcción	Estado
Proyecto Drenaje Talara	14	x	x	En proceso
Proyecto Drenaje Sullana	16	x	x	En proceso
Proyecto Drenaje Paíta	18	x		Iniciando
Proyectos Sector Educación	38	x	x	Finalizando
Proyectos Sector Salud	25	x	x	Finalizando

*Nota.* Datos tomados de la Subdirección Regional de Piura

**3.1.7 Muestreo**

Por lo tanto, para este estudio se consideró un muestreo no probabilístico, es decir, la selección del grupo muestral se planteó mediante un método en el cual el investigador era el responsable de la selección del grupo muestral debido a que el proceso de selección fue realizado por individuos de manera que cada sujeto resultó positivo y tuvo una probabilidad independiente de ser seleccionado. Obtenga una muestra aleatoria por conveniencia lo que da como resultado una muestra de 30 miembros (Arias, 2017).

**3.1.8 Unidad de Análisis**

La unidad de análisis en esta investigación consiste en los dos proyectos específicos de drenaje seleccionados para un análisis detallado. Estos proyectos fueron escogidos debido a su estado avanzado en las fases de diseño y construcción, lo que brindó una oportunidad única para examinar su implementación y eficacia en situaciones prácticas sobre la gestión documentaria y rotación de personal. La selección de estos proyectos como unidades de análisis se fundamentó en la disponibilidad de datos sobre la gestión documentaria en un proyecto de construcción en una etapa de diseño, lo que facilitó la investigación y permitió un análisis exhaustivo de los aspectos relevantes dentro del marco de estudio.



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

La técnica tiene en cuenta la guía de observación que permitió la creación de un marco teórico y acceso a información que facilitará el análisis del problema.

Además del análisis documental, esta técnica también se califica intelectualmente, permitiendo la interpretación y análisis de la información bibliográfica y su posterior síntesis.

En cuanto a las herramientas para las dos variables, Gestión de Documentos y Rotación de personal, se adoptó cuestionarios desarrollados en anteriores trabajos de investigación, para recoger las opiniones de los participantes, que se define como un cuestionario de 20 ítems correspondientemente (Arias, 2017).

Para esta investigación se validó la encuesta con profesionales probos en la materia, antes de su aplicación (Hernández, 2018).

### **3.5. Procedimientos**

Se seleccionó los siguientes estudios estadísticos para su análisis y compilación: La estadística descriptiva la cual dio pase al análisis, la descripción y la interpretación objetiva de los valores de los datos con el fin de dar cabida a nuevos descubrimientos de nuevos hechos basados en principios científicos. Por otro lado, se realizó los análisis técnicos para asegurar la información confiable y oportuna del instrumento. En definitiva, las estadísticas sobre datos se convertirán en estimaciones y predicciones de datos fiables (Arias, 2017).

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

El análisis de datos implicó la manipulación de datos para lograr los objetivos del estudio. Por lo tanto, se consideran métodos descriptivos e inferenciales, incluida la observación y manipulación de datos numéricos y datos numéricos con fines inferenciales; por lo tanto, no toda la información se puede definir con precisión. En resumen, la recolección de datos y el pequeño análisis permitieron el análisis a partir de la validación de cada objetivo formulado para sustentar la investigación diseñada.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se fundamenta en los principios éticos del Código de Ética de la Universidad (RCU N 0340-2021/UCV, 2021); Los participantes de la comunidad deben dar su consentimiento informado y aceptar la confidencialidad de la información recopilada en este estudio. Respetar la autoría de la información utilizando citas y referencias adecuadas según estándares APA (Moreno y Carrillo, 2019; PUJ, 2020).

Los códigos éticos en la investigación son normas que guían el comportamiento adecuado de los investigadores, basadas en valores como la racionalidad, el respeto, la beneficencia, la empatía, el cuidado y la equidad. Coello (2016) señala que estos códigos también evalúan la idoneidad metodológica de los proyectos en desarrollo.

La presente investigación fue realizada bajo las normas de la APA, se garantizó la correcta cita de las fuentes y se protegió la confidencialidad de los participantes durante la acción de recolectar datos a través de cuestionarios y entrevistas semiestructuradas.

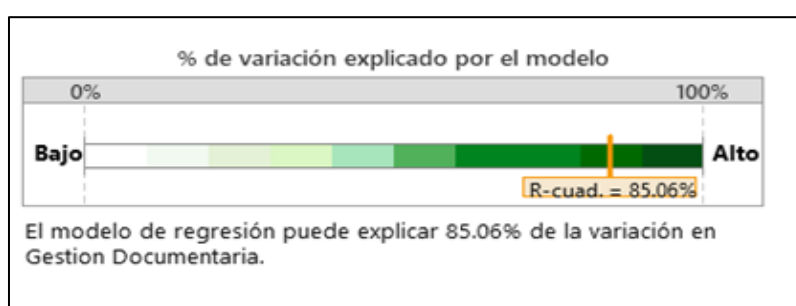
#### IV. RESULTADOS

A continuación, se expone la métrica según los objetivos establecidos para la investigación, los cuales se describen tanto en términos específicos como generales:

1. En función al objetivo específico (1) Determinar cómo afecta la rotación de personal en la gestión documentaria en una institución de gestión de proyectos de obras públicas, Piura.

**Figura 2**

*Nivel de afectación de Rotación de personal en la gestión documentaria.*



**Tabla 2**

*Nivel de afectación de Rotación de personal en la gestión documentaria en una Institución de gestión de proyectos de obras públicas en Piura.*

		Gestión Documentaria	Rotación de Personal
Gestión Documentaria	Correlación de Spearman	1	,922**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Rotación de Personal	Correlación de Spearman	,922**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

*Nota.* Para la verificación de las hipótesis, se optó por la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, haciendo uso de un instrumento ordinal. Las respuestas obtenidas indican que existe un efecto lineal significativo de la rotación de personal en la gestión documental. Específicamente, se evidencia que, por cada incidencia de rotación de personal, la saturación en la gestión documental aumenta en 0.8677 veces. Asimismo, se constata que la rotación de personal ejerce

influencia o efecto en la gestión documental, con un coeficiente de correlación (R<sup>2</sup>) del 85,06%.

2. En función al objetivo específico (2) Determinar la relación entre la dimensión fenómeno externos con la gestión documentaria en una institución de gestión de proyectos de obras públicas, Piura

**Tabla 3**

*Relación entre la dimensión de fenómenos externos y la variable gestión documentaria.*

		Gestión Documentaria	Factores Externos
Gestión Documentaria	Correlación de Spearman	1	,925**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Factores Externos	Correlación de Spearman	,925**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

*Nota.* En la validación de las hipótesis, se optó por la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, utilizando un instrumento ordinal. Las respuestas revelan una correlación positiva significativa entre la gestión documental y la dimensión de fenómenos externos, con un coeficiente de correlación (R) de 92.5%. Además, se observa un nivel de significancia (p) inferior a 0.05, respaldando la evidencia de la compensación.

3. En función al objetivo específico (3) Determinar la relación entre la dimensión fenómeno internos con la gestión documentaria en una institución de gestión de proyectos de obras públicas, Piura.

**Tabla 4**

*Relación entre la dimensión de fenómenos internos y la variable gestión documentaria.*

		Gestión Documentaría	Factores Internos
Gestión Documentaría	Correlación de Spearman	1	,957**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Factores Internos	Correlación de Spearman	,957**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

*Nota.* En la verificación de las hipótesis, se optó por la utilización de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, empleando un instrumento ordinal. Las respuestas obtenidas indican la existencia de una correlación positiva significativa entre la dimensión de fenómenos internos y la gestión documental, con un coeficiente de correlación (R) de 95.7%. Además, se observa un nivel de significancia (p) inferior a 0.05, respaldando la presencia de la clasificación.

4. En función al Objetivo General: Determinar la relación entre la Gestión documentaria y la rotación de personal en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas. Piura, 2023

**Tabla 5**

*Relación entre la variable Gestión documentaria y la variable Rotación de personal.*

		Gestión Documentaria	Rotación de Personal
Gestión Documentaria	Correlación de Spearman	1	,922**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Rotación de Personal	Correlación de Spearman	,922**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

*Nota.* En la validación de las hipótesis, se optó por la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, haciendo uso de un instrumento ordinal. Las respuestas obtenidas indican la existencia de una calificación positiva significativa entre la rotación de personal y la gestión documental, evidenciada por un coeficiente de correlación (R) de 92.2%. Además, se observa un nivel de significancia (p) inferior a 0.05, respaldando la presencia de dicha clasificación.

## V. DISCUSIÓN

El estudio enmarcado en la línea de investigación de Gestión documentaria y la rotación de personal da respuesta a las interrogantes y a los objetivos de la investigación, teniendo en cuenta los resultados estadísticos, los antecedentes de estudio y los constructos teóricos.

En primer lugar, se parte de la discusión del objetivo general de la investigación donde se determinó que existe una relación entre la Gestión documentaria y rotación de personal en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas. Piura, 2023.

De lo expuesto, se tiene que existe una alta correlación positiva entre la rotación de personal y la gestión documentaria ( $R=0.922$ ,  $p<0.05$ ,  $IC= [0.842; 0.963]$ )

Por lo tanto, se puede comparar con el estudio de Guzmán, et al. (2019) en la investigación gestión documental en Praxair S.A. El autor refiere que la gestión documentaria es un sistema de información, asimismo un sistema de conocimiento; por lo tanto, el estudio ha tenido la finalidad de poder controlar y administrar recursos y procesos productivos, que atribuyen el beneficio tanto al personal como a la empresa o las organizaciones. Esto contribuye a fortalecer el trabajo de investigación donde existe una relación entre la gestión documental y Praxair aportando a la optimización documental en el proceso de gestión de la organización.

Por otro lado, se tiene el estudio de Castro y Padilla (2021) en la gestión documental y eficiencia administrativa; Se menciona que las conexiones fundamentales entre la gestión documental, la gestión de la información y la gestión del conocimiento se basan en un análisis conceptual inicial. Se argumenta que es importante la presencia y la interacción de conceptos clave como datos, información y conocimiento, ya que estos fundamentan teóricamente la comprensión de los sistemas de gestión documental, de información y del conocimiento en las organizaciones. Por lo tanto, se sostiene que la investigación ha adquirido una gran importancia dentro del contexto de las organizaciones, con el objetivo de garantizar la correcta y eficaz utilización de la información, así como un flujo continuo adecuado de la misma. Esto permite ascender los beneficios y aminorar al mínimo los costos, de acuerdo con la misión específica de cada organización, esto permite ser más asertivo con el trabajo que se presenta para establecer la importancia de la gestión documentaria y la rotación del personal.

Por otro lado, tenemos el primer objetivo Determinar como afecta la rotación de personal a la gestión documentaria en Institución de Gestión de proyectos de obras públicas. Piura, 2023

En la cual se obtuvo un resultado un efecto entre ambas variables de una significación lineal, donde, la gestión documentaria aumentaría en 0.8677 veces. Así mismo se evidencia que la rotación de personal influye o tiene un efecto en la gestión documentaria en un  $R^2= 85.06\%$ , y el 14.94% es explicado por otros factores.

De lo expuesto se tiene el estudio de Morales (2020) de evaluación documentaria en la gestión pública, en la cual toda gestión organizacional, tiene que ser pertinente para realizar los conceptos de los datos obtenidos, y que estos sean referentes para una buena rotación de personal; asimismo estos constituyan para el análisis correcta en la toma de decisiones en la gerencia empresarial. Por lo cual el autor afirma que la evaluación del personal para la rotación es la información documentaria. Por lo tanto, se puede decir entonces que los datos encontrados en este estudio determinan la rotación del personal afecta a los aspectos de la gestión y las actividades de la organización y se realicen documentos inoportunos a cada necesidad del trabajador.

Así se tiene el estudio de Baque (2020) gestión documentaria y la rotación del personal. Las personas representan el activo máspreciado de un país, por lo tanto, es crucial maximizar su potencial. Por consiguiente, una tarea desafiante para cualquier entidad es evaluar el nivel de motivación y satisfacción de su personal, lo cual se refleja en la estabilidad laboral y el compromiso de los empleados con los resultados de la organización a la que pertenecen. El autor sostiene que la inestabilidad laboral y sus causas subyacentes en algunas de nuestras organizaciones han sido identificadas a través de investigaciones, ya que en la actualidad la alta rotación de personal es una característica común en muchas empresas, lo que ha tenido un impacto negativo en las mismas. Por lo tanto, la rotación laboral es un factor que obstaculiza el logro de los objetivos empresariales por parte de la gestión. Así se obtiene el segundo objetivo específico Determinar la relaciona la dimensión fenómeno externos con la gestión documentaria.

De lo expuesto se tiene que existe una alta correlación positiva entre la dimensión fenómenos externos y la gestión documentaria ( $R=0.925$ ,  $p<0.05$ ,  $IC= [0.847; 0.964]$ ).

De lo cual se tiene el estudio de Montalván (2021) sobre gestión documentaria basado en un sistema informativo que permita un buen proceso de gestión y brinde la suficiente información a sus usuarios mediante la selección, organización, búsqueda y recuperación de fuentes documentales adecuadas para cada requerimiento. Esto implica la estructuración y gestión eficaz del archivo de documentos de las organizaciones, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa, reducir gastos y aumentar ganancias. Por lo tanto, el autor considera de suma importancia la gestión documentaria, donde su función principal es asegurar el cumplimiento de todos los requisitos operativos. Por lo tanto, la creación, automatización y mantenimiento de este sistema tienen como objetivo poner a disposición de los usuarios las fuentes documentales de la organización y permitir su intercambio siguiendo la estructura organizativa.

Por consiguiente, la investigación de Quintana (2019), a gestión documental es una actividad económica que implica establecer metas y estrategias, asignar y distribuir recursos, y supervisar y controlar acciones para mejorar la gestión y uso de la información. La identificación, la obtención, la representación, el almacenamiento, la búsqueda y recuperación, la circulación o distribución, el análisis y el uso de la información se realizan de manera efectiva y eficiente de esta manera, lo que genera beneficios y ventajas



competitivas para la organización. Por lo tanto, el autor destaca la importancia de que las organizaciones tengan un sistema de gestión documentaria bien planificado e completo para gestionar la creciente cantidad de documentos de manera coordinada y acorde con la misión, objetivos y visión de la organización.

Por último, se tiene el tercer objetivo específico determinar la relación entre la dimensión fenómeno internos con la gestión documentaria.

Donde, existe una alta correlación positiva entre las variables de estudio; en también hay una correlación positiva ( $R=0.957$ ,  $p<0.05$ ,  $IC=[0.912; 0.980]$ ).

Así se tiene la investigación de Palacios (2018), rotación y productividad de los investigadores. El autor demostrando una correlación positiva entre las variables de estudio y la gestión documentaria. La inestabilidad laboral es un problema común en algunos sectores de nuestra economía, lo que tiene efectos perjudiciales para cualquier empresa y se agrava cuando es difícil encontrar puestos vacantes, especialmente en puestos bajamente atractivos y con salarios bajos siendo empresas que cuentan con una mala imagen en el entorno laboral, lo que provoca en muchas ocasiones, se selecciona incorrectamente a la persona adecuada para el puesto debido a la falta de opciones, lo que lleva a que esa persona vuelva a inclinarse ir hacia otra empresa después de un tiempo, ya sea que la empresa descubre que el trabajador seleccionado no cumple con lo requerido por el puesto o por requerimiento de la propia persona que decide renunciar porque ha encontrado un trabajo que le permite ser más independiente.

Asimismo, se tiene el estudio de Alvarado (2022) rotación y productividad de los empleados, donde se halla que existe una relación débil identificando el impacto de la rotación en la productividad. La insatisfacción laboral, especialmente si el personal insatisfecho es un recurso humano altamente demandado, es una de las razones que pueden llevar a la rotación del personal en una empresa. Esto se debe a la competencia entre oferta y demanda, donde el trabajador tiene la última palabra y la satisfacción del trabajador juega un papel importante en la toma de decisiones.

Asimismo, una de las formas más comunes de expresar insatisfacción es la salida de la empresa, que comienza con la búsqueda de otro trabajo y termina con la renuncia cuando se encuentra lo que el empleado busca. Finalmente, se destaca en la investigación que hay trabajadores que quieren salir de la empresa, y al conocerlos, se pueden encontrar soluciones para evitar que estos trabajadores se vayan, ya que suelen ser los más capaces y calificados.

Destacando como la Rotación de Personal impacta en la Gestión Documentaria, podríamos mencionar dentro sus fortalezas, el uso de pruebas estadísticas ya que emplea la prueba no paramétrica Rho de Spearman para verificar las hipótesis, proporcionando resultados confiables con correlaciones significativas. Así mismo mencionar el uso de instrumentos ordinales para medir las variables facilita la obtención de datos precisos y consistentes, permitiendo un análisis detallado de la relación entre la gestión documentaria y la rotación de personal y la comparación con estudios previos con investigaciones

anteriores los cuales nos establecen un marco de referencia que valida los resultados obtenidos y muestra similitudes con otros contextos.

Dentro de las debilidades de la metodología podríamos mencionar el foco en una sola institución adonde que el estudio se centra en una institución específica, la generalización de los resultados podría ser limitada. Sería interesante contar con datos de otras organizaciones para obtener una perspectiva más amplia. Además aunque el estudio destaca el impacto significativo de la rotación de personal en la gestión documentaria, el 14.94% de la variabilidad se debe a otros factores. Identificar esos factores podría añadir valor a la investigación.

El estudio es relevante en el contexto científico-social porque aborda un aspecto crítico de las organizaciones, que es la gestión documentaria, y muestra cómo la rotación de personal puede afectar la eficiencia y la calidad de los procesos documentales. Al destacar esta relación, la investigación puede ayudar a las organizaciones a tomar medidas para mejorar la fidelización del empleado y la gestión de documentos, contribuyendo a una mayor estabilidad laboral y eficiencia organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

Respecto a los objetivos; a continuación, se identifica la métrica.

- Primera: El objetivo general busca determinar la relación entre la gestión documentaria y la rotación de personal en una institución de gestión de proyectos de obras públicas, Piura, 2023. Se concluye que la correlación es fuerte, con un valor del 92.2%. Este resultado permite aceptar la hipótesis de que "existe una relación positiva entre la gestión documentaria y la rotación de personal" en la institución de estudio.
- Segunda: El primer objetivo es determinar el impacto de la rotación de personal en la gestión documentaria en una institución de gestión de proyectos de obras públicas en Piura. Se concluye que el nivel de correlación es alto, con un coeficiente de determinación ( $R^2$ ) de 85.06%. Esto respalda la hipótesis de que "la rotación de personal tiene un efecto significativo en la gestión documentaria" en la empresa objeto de estudio.
- Tercera: El segundo objetivo es determinar la relación entre la dimensión de fenómenos externos y la gestión documentaria en la misma institución. Se concluye que el nivel de correlación es elevado, alcanzando un 92.5%. Este resultado apoya la hipótesis de que "existe una relación positiva entre los fenómenos externos y la gestión documentaria" en la institución.
- Cuarta: El tercer objetivo es determinar la relación entre la dimensión de fenómenos internos y la gestión documentaria en una institución de gestión de proyectos de obras públicas, también en Piura. El estudio muestra un nivel de correlación alto, con un valor de 95.7%. Así, se acepta la hipótesis de que "existe una relación positiva entre los fenómenos internos y la gestión documentaria" en la empresa examinada.

## VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de la investigación según la guía metodológica responden a los hallazgos o conclusiones de la misma:

- Primera: Se recomienda a la gerencia de los proyectos de construcción de la entidad pública ARCC, tener en cuenta la relación entre la gestión documentaria y la rotación de personal, dado que existe una correlación alta entre la rotación de personal y la gestión documentaria (0.922). Por lo tanto disminuir la rotación de personal contribuirá a la estabilidad de la gestión documentaria y mejorará la eficiencia organizacional.
- Segunda: Se recomienda a la gerencia de los proyectos de construcción de la entidad pública ARCC, tener en cuenta el grado de afectación de la rotación de personal en la gestión documentaria. Existe una correlación alta entre ambas, con un coeficiente de 0.922. Esto indica que, a mayor rotación de personal, mayor será la gestión de documentos necesaria. Por lo tanto, para reducir la gestión documentaria, se debería buscar disminuir la rotación de personal.
- Tercera: Se recomienda a la gerencia de los proyectos de construcción de la entidad pública ARCC, tener en cuenta la relación entre la gestión documentaria y la dimensión de los factores externos. Dado que existe una fuerte correlación de 0.925, el incremento en los factores externos puede llevar a un aumento en la rotación de personal, lo que, a su vez, afecta la gestión documentaria. Por lo tanto, para minimizar el impacto en la gestión documentaria, se deben abordar los factores externos que contribuyen a la rotación de personal.
- Cuarta: Se recomienda a la gerencia de los proyectos de construcción de la entidad pública ARCC, prestar atención a la relación entre la gestión documentaria y los factores internos. Hay una correlación alta de 0.957 entre ambos. Esto significa que cuando los factores internos que afectan la rotación de personal aumentan, también lo hace la necesidad de gestión documentaria. Por consiguiente, es fundamental identificar y abordar estos factores internos para reducir el impacto en la gestión documentaria.

## REFERENCIAS

- Artills, G. (2019) *Administración de sistemas de información*. México: Cengage Learning.
- Aconex (s.f.). "Gestión de documentos". <<https://aconex.com/es/document-management-software>> [Consulta: 31/03/2017]
- ASHRAE. (2023). ¿Por qué la tasa de rotación de personal en China es elevada? The HVAC&R Industry – The weekly Newsletter from ASHRAE. <https://spain-ashrae.org/problemas-china-calidad-aire-interior/>
- Bouchlaghem, D. (2012). Trabajo colaborativo en la construcción: SPON Press. DOI.org/10.1080/01446193.2012.667136
- Baque, Y. (2020) aplicación informática para la gestión documental de la junta cantonal de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes del Cantón Paján. (Tesis de pregrado, Universidad Estatal del sur de Manabí. Ecuador)
- Canteli, A. (2019) Gestión documental en el sector de la construcción. OpenKM. <https://www.openkm.com/es/blog/gestion-documental-en-el-sector-de-la-construccion.html>
- Chowdhury, M.; Hosseini, M.R.; Martek, I.; Edwards, D.J.; Wang, J. (2021). The effectiveness of web-based technology platforms in facilitating construction project collaboration: a qualitative analysis of 1,152 user reviews. *Journal of information technology in construction*, Vol 26, p953-973. DOI:10.36680/j.itcon.2021.051
- Carvalho, D. y Ferreira, F. (2020) *Programa de Gestión Documental*. Secretaría General Subdirección administrativa y de Gestión Humana GIT Fortalecimiento de las Relaciones con los Grupos de Interés. Colombia. Recuperado de: [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-7077\\_Instrumento\\_PGD\\_2018\\_V3.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-7077_Instrumento_PGD_2018_V3.pdf)
- Cooper, S. (2018). Civil engineering collaborative digital platforms underpin the creation of "digital ecosystems". *Proceedings of the Institution of Civil Engineers*, Vol. 171 Issue 1, p14-14. 1p. DOI: 10.1680/jcien.2018.171.1.14
- Castro, J. y Padilla, H. (2021) La gestión documental como estructura en la eficiencia de las actividades en el sector público (Tesis de pregrado, Universidad de Ambato, Ecuador) <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33475>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022) *Tecnologías digitales para el nuevo futuro*. LC/TS.2021/43), Santiago
- Cusacani N. (2017). Rotación del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del Sur S.A. Tacna, Periodo noviembre 2015 – abril 2016. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/251>
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (Décima ed.). México: McGraw Hill Education [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi03vGRxbL6AhWQzABHbuLDRYQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.sijufor.org%2Fuploads%2F1%2F2%2F0%2F5%2F120589378%2Fadministracion\\_de\\_recurso\\_humanos\\_chiavenato.pdf&usq=AOvVaw1gntkgksXMk8Eu98XWOCvh](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi03vGRxbL6AhWQzABHbuLDRYQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.sijufor.org%2Fuploads%2F1%2F2%2F0%2F5%2F120589378%2Fadministracion_de_recurso_humanos_chiavenato.pdf&usq=AOvVaw1gntkgksXMk8Eu98XWOCvh)
- Campos, X. & Uruchima, Y. (2019). Plan de incentivos no financieros como herramienta para el mejoramiento de la productividad. Universidad Tecnológica Empresarial 48 de Guayaquil. Ecuador. ISSN: 2602 - 8441. <http://revistamapa.org/index.php/es/article/view/165>
- Díaz, P. et al. (2020) La gestión de documentos como estrategia de innovación empresarial *scielo*.
- Estrada, R. (2018). El costo de la rotación de personal. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/deloitte-analytics>
- ELAC (2022) *Agenda digital para América latina y el Caribe*. Publicación de las Naciones Unidas

- Font, P. et al. (2019), *Sistema de informacion gerencial*. Mexico: Management information systems
- Faya, J. y Carrasco, D. (2021) Sistema Informático para la Gestión Documentaria de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Chiclayo, Perú) [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10656/Faya\\_Falla\\_Julio\\_Mart%C3%ADn%20y%20Carrasco\\_Campos\\_Delver.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10656/Faya_Falla_Julio_Mart%C3%ADn%20y%20Carrasco_Campos_Delver.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Forum, W. E. (2016). *Shaping the Future of Construction*. Un gran avance en mentalidad y tecnología
- Gupta, S. (2018). Understanding Digital Strategy. (S. Green, Entrevistador) Obtenido de [https://hbr.org/ideacast/2018/08/understanding-digitalstrategy?referral=03758&cm\\_vc=rr\\_item\\_page.top\\_right](https://hbr.org/ideacast/2018/08/understanding-digitalstrategy?referral=03758&cm_vc=rr_item_page.top_right)
- Guzmán, J. et al. (2019) Proyecto de implementación sistema de gestión documental (Tesis de posgrado, Universidad Piloto de Colombia) <http://repositorio.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6825/PROYECTO%20DE%20IMPLEMENTACION%20DE%20SISTEMA%20DE%20GESTION%20DOCUMENTAL.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Hernández, G. (2023). Alta rotación laboral, un desafío estratégico que deberán enfrentar las empresas en 2023. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Alta-rotacion-laboral-un-desafio-estrategico-que-deberan-enfrentar-las-empresas-en-2023-20230109-0097.html>
- Hernández, W. et al. (2019) Información y documentación: Gestión de documentos: Parte 2, (Directrices)
- Hernández, R., et al. (2010). *metodología de la investigación*. México: MCGRAW.
- Harvard Business Review. (2018). Reassessing Digital Transformation: The culture and process change imperative. Obtenido de la página web de Harvard Business Review: <https://hbr.org/resources/pdfs/comm/red%20hat/ReassessingDigitalTransformation.pdf>
- Kotarba, M. (Julio de 2018). Digital Transformation of Business Models. Obtenido de la página web de Research Gate: [https://www.researchgate.net/publication/326808621\\_Digital\\_Transformation\\_of\\_Business\\_Models](https://www.researchgate.net/publication/326808621_Digital_Transformation_of_Business_Models)
- Koscheyev, E. (2019). Digital transformation of construction organizations. Obtenido de la página web de Research Gate: [https://www.researchgate.net/publication/332165741\\_Digital\\_transformation\\_of\\_construction\\_organizations](https://www.researchgate.net/publication/332165741_Digital_transformation_of_construction_organizations)
- Kyocera X. (2018). *La gestión documental. Definición, conceptos clave e importancia en la actualidad*. Obtenido de El Blog de Kyocera: Soluciones para digitalizar tu negocio: <https://smarterworkspaces.kyocera.es/blog/la-gestion-documental-definicion-conceptos-clave-e-importancia-en-la-actualidad/>
- Li, H., & Zhang, W. (2020). "Estrategias de gestión documental para reducir la rotación de personal en empresas chinas: un análisis de la literatura". *Revista de Gestión de Recursos Humanos de China*, 15(2), 45-58.
- Noe, R., et al. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. Estados Unidos. McGraw-Hill Education. [https://www.bing.com/search?q=Noe%2C+R.%2C+Hollenbeck%2C+J.%2C+Gerhart%2C+B.+y+Wright%2C+P.+%282015%29.+Fundamentals+of+Human+Resource+Management.+Estados+Unidos.+McGrawHill+Education.+Disponible+en&form=ANNNB1&refig=f4373f7fa6324d13af1c4f1f6aad102e#:~:text=https%3A//books.google.com/books/about/Ebook\\_Fundamentals\\_of\\_Human,Comentarios](https://www.bing.com/search?q=Noe%2C+R.%2C+Hollenbeck%2C+J.%2C+Gerhart%2C+B.+y+Wright%2C+P.+%282015%29.+Fundamentals+of+Human+Resource+Management.+Estados+Unidos.+McGrawHill+Education.+Disponible+en&form=ANNNB1&refig=f4373f7fa6324d13af1c4f1f6aad102e#:~:text=https%3A//books.google.com/books/about/Ebook_Fundamentals_of_Human,Comentarios)

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). Compendio de Normas sobre la Legislación Laboral. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31159/22062018\\_CP\\_2018.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31159/22062018_CP_2018.pdf)
- Morales, K. (2020) Propuesta metodológica de valoración documental para la administración pública ecuatoriana (Tesis de post grado, Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador) <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7811/1/T3387-MASGD-Morales-Propuesta.pdf>
- Morales, E. y Vásquez, J. (2021) sistema informático para la gestión documentaria en los procesos administrativos de la universidad nacional intercultural de la Amazonía (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali. Perú) <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5249>
- Mahjob, A. (2019). Work Turnover and Its Impact on the Quality of Productivity in the Industrial Sector. *Research in World Economy*, <https://doi.org/10.5430/rwe.v10n4p65>
- Müller, E., & Schmidt, H. (2023). "Impacto de la gestión documental en la rotación de personal: un análisis en empresas europeas".
- Osorio M. (2018). Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Factoría Panana S.A.C – Huacho 2017. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10709/Tesis\\_60446.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10709/Tesis_60446.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Perú 21. (2023, 2 de mayo). ¿Cómo evitar la pérdida de dinero en recursos por la rotación de personal? <https://peru21.pe/cheka/empresas-rotacion-personal-como-evitar-laperdida-de-dinero-en-recursos-por-la-rotacion-de-personal-noticia/>
- Rodríguez, J. y González, J. (2019) Integración de las tecnologías de flujo de trabajo y gestión documental para la optimización de los procesos de negocio. *Ciencias de la Información*, 33, 17-28.
- Raffino, E. (2019) Programa de gestión documental. Min Tic, 46.
- Robbins S. y Judge T. (2009). *Organizational behavior*, 13th edition. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBI\\_NS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI_NS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Tyndale, W. (2019). Gestión de documentos: enfoque en las organizaciones. En: Anuario ThinkEPI 1, 141-145
- Sánchez-Silva, C. (2023). "Empleados a la fuga: así es la gran desbandada laboral". *El País*. [https://elpais.com/economia/negocios/2023-04-25/empleados-a-la-fuga-asi-es-la-desbandada-laboral.html?event=regonetap&event\\_log=regonetap&prod=REGCRART&o=cerradoam](https://elpais.com/economia/negocios/2023-04-25/empleados-a-la-fuga-asi-es-la-desbandada-laboral.html?event=regonetap&event_log=regonetap&prod=REGCRART&o=cerradoam)
- Sereno, F. (2018) El software libre: producción colectiva de conocimiento. *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, 4-13.
- Triana, E. (2018) Ciencia y tecnología en la sociedad. Perspectiva histórico-conceptual. *scielo*, 60-95.
- Uriesi, S. (2019). Pay Satisfaction and Work Meaningfulness as Factors of IT Professionals' Turnover Intentions: an Investigation in the Romanian Context. *Postmodern Openings*, 7(2), 149-166. <http://dx.doi.org/10.18662/po/2016.0702.10>
- Vanegas, J. et al. (2019). *Procesos de Gestión del Conocimiento para Empresas del Sector de la Construcción*. Bogotá.
- Weisberg, B. J. L., & Krauze, R. M. (2018). Opening Communication Lines : Evolving Project Delivery Methods to Promote Collaboration, 38(2), 14–21.
- World Economic Forum in collaboration with The Boston Consulting Group. (2018). Shaping the future of construction: Future scenarios and implications for the industry. Obtenido de la página

web del World Economic Forum: <https://www.weforum.org/reports/future-scenarios-and-implications-for-the-industry>

Wise, J., & Rojas, V. (2018). Attraction and Retention Model: Case of Mexicali, B.C., México. *Perspective*, 7(3), 155-166. <http://dx.doi.org/10.1177/2319714518802020>

Wensley, T. (2020) *Gestión Documental enfocada a procesos*. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 35(3), 243–255. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/1790/179028409001.pdf>

Wong, K., & Tanaka, Y. (2022). "Gestión documental y rotación de personal en empresas asiáticas: un estudio empírico".

Zorrilla, C. (2018) La gestión de documentos como estrategia de innovación. *Revista Venezolana de Información de, Tecnología y Conocimiento* , 25-50



## ANEXOS

**Anexo 1.** Matriz de consistencia y operacionalización de variables/categorías

Título: Gestión documentaria y rotación de personal en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura

Autora: Aslé Elena Hortencia Cerna Aguirre

**Matriz de consistencia**

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: Gestión documentaria				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos
¿En qué medida se relaciona la Gestión documentaria y la rotación de personal en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura??	Determinar la relación entre la Gestión documentaria y la rotación de personal en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura.	Existe una relación positiva entre la Gestión documentaria y la rotación de personal en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura.	Funcionalidad	Registro digital de documentos	1,2	Ordinal	Del 1 al 5
				Manejo de plazos de tramites	3,4		
				Generación de reportes de productividad	5		

				Control de tramites mediante flujos de trabajo	6		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	Confiabilidad	Seguridad de acceso	7,8		
¿En qué medida afecta la rotación de personal en la Gestión documentaria en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura??	Determinar el cómo afecta la rotación de personal en la Gestión documentaria en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura.	Existe un efecto de la rotación de personal en la gestión documentaria en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura.		Consistencia de datos	9,10		
<b>Variable 2: Rotación de personal</b>							
¿En qué medida se relaciona la dimensión fenómeno externos con la gestión documentaria en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura??	Determinar la relaciona la dimensión fenómeno externos con la gestión documentaria en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura.	Existe una relación positiva entre la dimensión fenómeno externos con la gestión documentaria en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura.	Fenómenos Internos	Actitud del trabajador	1,2	Ordinal	Del 1 al 5
				Cultura organizacional	4,5		
				Ambiente laboral	3		
¿En qué medida se relaciona la dimensión fenómeno internos con la gestión documentaria en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura??	Determinar la relación entre la dimensión fenómeno internos con la gestión documentaria en una Institución de Gestión		Fenómenos externos	Modalidad de contrato	6,7		
				Condiciones de trabajo	8,9		
				Capacitación	10		

	de Proyectos de obras públicas en Piura.	Existe una relación positiva entre la dimensión fenómeno internos y la gestión documentaria en una Institución de Gestión de Proyectos de obras públicas en Piura.					
--	--	--	--	--	--	--	--

**Matriz de operacionalización**

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Gestión documentaria	Es el área de gestión responsable del control efectivo y sistemático de la creación, recepción, mantenimiento, uso y disposición de registros, incluyendo los procesos necesarios para obtener y mantener información y evidencia de cualquier actividad organizacional. (Kyocera, 2018)	La gestión documentaria en el pasar del tiempo ha impactado experimentos de gran magnitud de cambios de las nuevas eras tecnológicas de la información; por lo tanto, se operará con de un cuestionario de 10 ítems	Funcionalidad	Registro digital de documentos	Ordinal Del 1 al 5
				Manejo de plazos de tramites	
				Generación de reportes de productividad	
			Confiabilidad	Control de tramites mediante flujos de trabajo	
				Seguridad de acceso	
				Consistencia de datos	
Rotación de personal	Es el flujo de personas entre la organización y su entorno; es decir, la rotación de personas en una organización está determinada por la cantidad de personas que entran y salen de la organización (Chiavenato, 2020).	La variable rotación de personal operará en un instrumento de un cuestionario de 10 ítems.	Fenómenos externos	Modalidad de contrato	Ordinal Del 1 al 5
				Condiciones de trabajo	
				Capacitación	
			Fenómenos internos	Actitud del trabajador	

				Cultura organizacional	
				Ambiente laboral	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
Tipo de investigación: Descriptivo Diseño: Correlacional	Población: 111 Muestra: 30	<b>Variable 1:</b> <b>Variable 2</b>		Estadística inferencial			
		<b>Técnica</b>	Encuesta		Estadística inferencial		
		<b>Instrumento</b>	Cuestionario			Estadística inferencial	
		<b>Escala de Medición</b>	1 al 5				Estadística inferencial
		<b>Tipo</b>	Lakers				

:

**ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Gestión Documentaria**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1    En desacuerdo = 2    Indeciso = 3    De acuerdo = 4  
 Totalmente de acuerdo = 5

	<b>DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo					
<b>2</b>	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.					
<b>3</b>	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.					
<b>4</b>	El proceso de registro de documentos es práctico.					
<b>5</b>	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>					
<b>6</b>	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.					
<b>7</b>	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos					
<b>8</b>	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted					
<b>9</b>	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.					
<b>10</b>	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.					

**NOTA:** Elaboración propia.

Gracias por tu participación

## Rotación del Personal

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
<b>1</b>	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores					
<b>2</b>	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.					
<b>3</b>	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.					
<b>4</b>	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.					
<b>5</b>	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución					
	<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>					
<b>6</b>	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.					
<b>7</b>	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales					
<b>8</b>	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador					
<b>9</b>	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad					
<b>10</b>	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo					

**NOTA:** Elaboración propia (adaptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación



### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión documentaria y rotación de personal en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas. Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer Psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del Juez:</b>	Mgtr. Fabrizio Cabanillas Zegarra
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( )      Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Subgerente de Asesoría de Inversiones
<b>Institución donde labora:</b>	BCP
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario Rotación de Personal y Gestión documentaria
<b>Autora:</b>	Aslé Elena Hortencia Cerna Aguirre
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Dentro de una Institución Pública de Gestión de Proyectos
<b>Significación:</b>	Esta compuesta de dos variables: -La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Gestión de documentos	Funcionabilidad	Es el área responsable del control efectivo y sistemático de los documentos, recepción, mantenimiento, uso y disposición de registros, incluyendo los procesos necesarios para obtener de manera fácil y sencilla la documentación y mantener la información y evidencia de cualquier actividad organizacional. (Kyocera, 2018)
	Confiabilidad	
Variable 2: Rotación de personal	Fenómenos Internos	Es el flujo de personas entre la organización y su entorno; es decir, la rotación de personas en una organización está determinada por el constante ir y venir de empleados de la empresa (Chiavenato, 2020).
	Fenómenos Externos	

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores de una institución de gestión de proyectos de obras públicas en Piura. elaborado por Aslé Elena Hortencia Cerna Aguirre en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

- Primera dimensión: Funcionabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el manejo de documentos dentro de la Institución pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Registro digital de documentos	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo	4	4	4	
	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad	4	4	4	
Manejo de plazos de tramites	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.	4	4	4	
	El proceso de registro de documentos es práctico.	4	4	4	
Generación de reportes de productividad	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Confiabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la confiabilidad del control de documentos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de trámites mediante flujos de trabajo	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.	4	4	4	
Seguridad de acceso	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos	4	4	4	
	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted	4	4	4	

Consistencia de datos	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.	4	4	4	
	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Rotación de Personal

- Primera dimensión: Fenómenos Internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir factores internos que influyen en la rotación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud del trabajador	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores	4	4	4	
	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.	4	4	4	
Cultura organizacional	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.	4	4	4	
	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución	4	4	4	
Ambiente laboral	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Fenómenos externos
- Objetivos de la Dimensión: Medir factores externos que influyen en la rotación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modalidad de contrato	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.	4	4	4	
	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador	4	4	4	
	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad	4	4	4	

Capacitación	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo	4	4	4	
--------------	--	---	---	---	--

  
 Firma del evaluador  
 DNI 45798529

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

Aplicativo

Guía



### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<b>CABANILLAS ZEGARRA, FABRIZIO ROBERTO DNI 45798529</b>	Fecha de diploma: 15/02/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	<b>UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU</b>
<b>CABANILLAS ZEGARRA, FABRIZIO ROBERTO DNI 45798529</b>	<b>MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS</b>  Fecha de diploma: 18/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 17/04/2018 Fecha egreso: 07/06/2018	<b>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU</b>

(\*\*\*) 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.

Ir a Configuración de

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión documentaria y rotación de personal en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas. Piura, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer Psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del Juez:</b>	Mgtr. Elizabeth Paredes Nuñez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( )      Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración, Recursos Humanos y Comercial
<b>Institución donde labora:</b>	Autoridad de Reconstrucción con Cambios
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario Rotación de Personal y Gestión documentaria
<b>Autora:</b>	Aslé Elena Hortencia Cerna Aguirre
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Dentro de una Institución Pública de Gestión de Proyectos
<b>Significación:</b>	Esta compuesta de dos variables: -La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Gestión de documentos	Funcionabilidad	Es el área responsable del control efectivo y sistemático de los documentos, recepción, mantenimiento, uso y disposición de registros, incluyendo los procesos necesarios para obtener de manera fácil y sencilla la documentación y mantener la información y evidencia de cualquier actividad organizacional. (Kyocera, 2018)
	Confiabilidad	
Variable 2: Rotación de personal	Fenómenos Internos	Es el flujo de personas entre la organización y su entorno; es decir, la rotación de personas en una organización está determinada por el constante ir y venir de empleados de la empresa (Chiavenato, 2020).
	Fenómenos Externos	

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores de una institución de gestión de proyectos de obras públicas en Piura. elaborado por Aslé Elena Hortencia Cerna Aguirre en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

- Primera dimensión: Funcionabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el manejo de documentos dentro de la Institución pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Registro digital de documentos	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo	4	4	4	
	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad	4	4	4	
Manejo de plazos de tramites	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.	4	4	4	
	El proceso de registro de documentos es práctico.	4	4	4	
Generación de reportes de productividad	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Confiabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la confiabilidad del control de documentos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de trámites mediante flujos de trabajo	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.	4	4	4	
Seguridad de acceso	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos	4	4	4	
	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted	4	4	4	

Consistencia de datos	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.	4	4	4	
	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Rotación de Personal

- Primera dimensión: Fenómenos Internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir factores internos que influyen en la rotación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud del trabajador	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores	4	4	4	
	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.	4	4	4	
Cultura organizacional	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.	4	4	4	
	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución	4	4	4	
Ambiente laboral	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Fenómenos externos
- Objetivos de la Dimensión: Medir factores externos que influyen en la rotación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modalidad de contrato	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.	4	4	4	
	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador	4	4	4	
	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad	4	4	4	

Capacitación	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo	4	4	4	
--------------	--	---	---	---	--

Firma de evaluador  
 Mgtr: **Elizabeth Paredes Nuñez**  
 Reg. Unic. De Coleg. N°**25752**  
 DNI: 42955761

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

Aplicativo

Guía

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

	Fecha matrícula: Sin Información (***) Fecha egreso: Sin Información (***)	
<b>PAREDES NUÑEZ, ELIZABETH</b> DNI 42955781	<b>LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> Fecha de diploma: 13/05/2014 Modalidad de estudios: -	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA</b> PERU
<b>PAREDES NUÑEZ, ELIZABETH</b> DNI 42955781	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 11/07/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 28/01/2022	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b> PERU

(\*\*\*) 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.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión documentaria y rotación de personal en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas. Piura, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer Psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del Juez:</b>	Mgtr. Percy Donald Gonzaga Correa
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( )      Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Poder Judicial
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario Rotación de Personal y Gestión documentaria
<b>Autora:</b>	Aslé Elena Hortencia Cerna Aguirre
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Dentro de una Institución Pública de Gestión de Proyectos
<b>Significación:</b>	Esta compuesta de dos variables: -La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Gestión de documentos	Funcionabilidad	Es el área responsable del control efectivo y sistemático de los documentos, recepción, mantenimiento, uso y disposición de registros, incluyendo los procesos necesarios para obtener de manera fácil y sencilla la documentación y mantener la información y evidencia de cualquier actividad organizacional. (Kyocera, 2018)
	Confiabilidad	
Variable 2: Rotación de personal	Fenómenos Internos	Es el flujo de personas entre la organización y su entorno; es decir, la rotación de personas en una organización está determinada por el constante ir y venir de empleados de la empresa (Chiavenato, 2020).
	Fenómenos Externos	

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores de una institución de gestión de proyectos de obras públicas en Piura. elaborado por Aslé Elena Hortencia Cerna Aguirre en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

- Primera dimensión: Funcionabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el manejo de documentos dentro de la Institución pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Registro digital de documentos	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo	4	4	4	
	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad	4	4	4	
Manejo de plazos de tramites	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.	4	4	4	
	El proceso de registro de documentos es práctico.	4	4	4	
Generación de reportes de productividad	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Confiabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la confiabilidad del control de documentos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de trámites mediante flujos de trabajo	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.	4	4	4	
Seguridad de acceso	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos	4	4	4	
	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted	4	4	4	

Consistencia de datos	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.	4	4	4	
	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Rotación de Personal

- Primera dimensión: Fenómenos Internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir factores internos que influyen en la rotación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud del trabajador	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores	4	4	4	
	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.	4	4	4	
Cultura organizacional	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.	4	4	4	
	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución	4	4	4	
Ambiente laboral	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Fenómenos externos
- Objetivos de la Dimensión: Medir factores externos que influyen en la rotación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modalidad de contrato	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.	4	4	4	
	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales	4	4	4	
Condiciones de trabajo	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador	4	4	4	
	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad	4	4	4	



Capacitación	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo	4	4	4	
--------------	--	---	---	---	--



Firma de evaluador  
DNI: 05644040

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



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

<p><b>GONZAGA CORREA, PERCY DONALD</b> DNI 05644040</p>	<p>Fecha de diploma: 12/10/2005                  Modalidad de estudios: -                  Fecha matrícula: Sin Información (***)                  Fecha egreso: Sin Información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA</b> PERU</p>
<p><b>GONZAGA CORREA, PERCY DONALD</b> DNI 05644040</p>	<p><b>MAGISTER EN ADMINISTRACION CON MENCION NEGOCIOS INTERNACIONALES Y LOGISTICA DE EXPORTACION</b>                  Fecha de diploma: 14/05/15                  Modalidad de estudios: -                  Fecha matrícula: Sin Información (***)                  Fecha egreso: Sin Información (***)</p>	<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA</b> PERU</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.

Ir a Configuración d

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

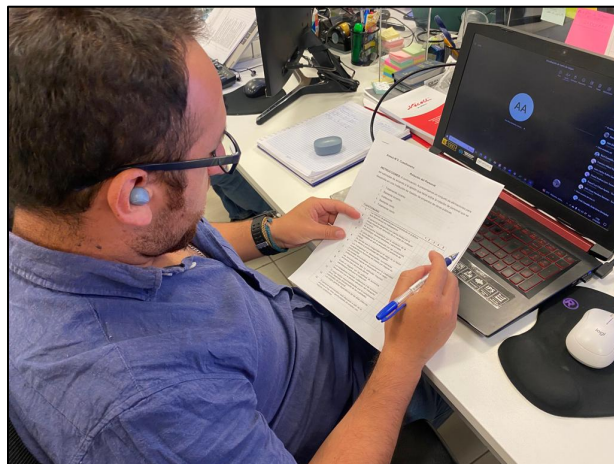
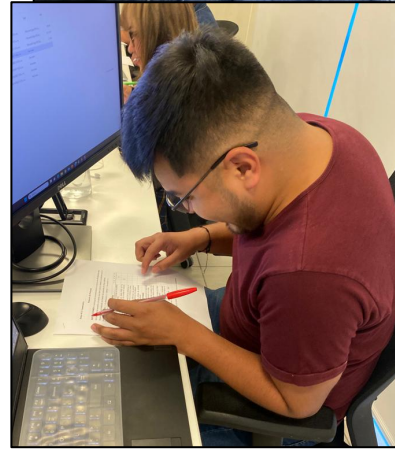
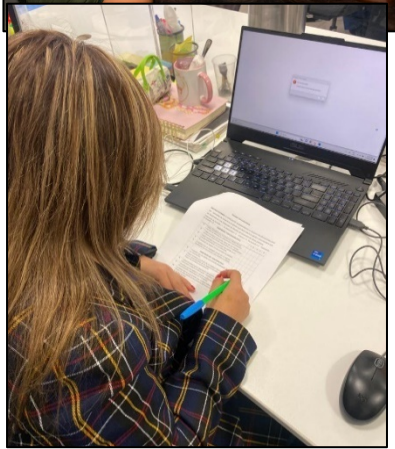
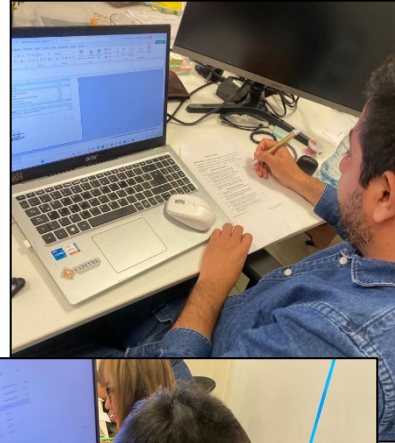
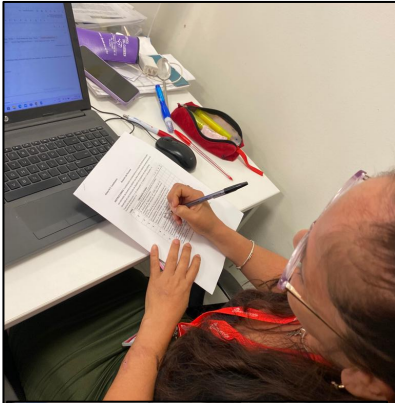
ROTACIÓN DE PERSONAL																									
ENCUESTADOS	ITEMS										SUMA														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10															
E1	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	39														
E2	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	45														
E3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	44														
E4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	43														
E5	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	35														
E6	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42														
E7	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	32														
E8	5	5	2	2	2	1	4	4	4	5	34														
E9	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	36														
E10	4	3	5	4	2	2	3	2	3	5	33														
E11	4	4	4	4	4	1	5	4	1	5	36														
E12	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	46														
E13	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	44														
E14	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	41														
E15	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	44														
E16	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	41														
E17	5	4	4	2	3	4	5	4	4	4	39														
E18	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	39														
E19	3	5	3	3	3	4	4	4	1	5	35														
E20	1	2	2	3	3	1	3	4	2	3	24														
E21	5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	44														
E22	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	38														
E23	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	38														
E24	1	3	4	4	5	5	5	4	2	5	38														
E25	5	2	1	1	2	1	4	1	1	5	23														
E26	4	2	2	1	2	2	3	4	1	5	26														
E27	4	5	2	1	4	4	4	5	5	5	39														
E28	4	4	4	3	3	2	4	3	2	5	34														
E29	4	2	2	2	4	3	2	3	3	5	30														
E30	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47														
<b>VARIANZA</b>	1.1275	0.6475	0.8475	0.9475	1.0875	1.6275	0.44	0.56	1.4475	0.6475															
<b>SUMATORIA DE VARIANZA</b>	9.38																								
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS</b>																									
<b>COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO</b>																									
										38.16555556	0.787														
										24															
										9.38															
										38.166															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #90EE90;"> <th>RANGO</th> <th>CONFIABILIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0.53 a menos</td><td>Confiabilidad nula</td></tr> <tr><td>0.54 a 0.59</td><td>Confiabilidad baja</td></tr> <tr><td>0.60 a 0.65</td><td>Confiable</td></tr> <tr><td>0.66 a 0.71</td><td>Muy confiable</td></tr> <tr style="background-color: #90EE90;"><td>0.72 a 0.99</td><td>Exelente confiable</td></tr> <tr><td>1</td><td>Confiable perfecta</td></tr> </tbody> </table>												RANGO	CONFIABILIDAD	0.53 a menos	Confiabilidad nula	0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	0.60 a 0.65	Confiable	0.66 a 0.71	Muy confiable	0.72 a 0.99	Exelente confiable	1	Confiable perfecta
RANGO	CONFIABILIDAD																								
0.53 a menos	Confiabilidad nula																								
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja																								
0.60 a 0.65	Confiable																								
0.66 a 0.71	Muy confiable																								
0.72 a 0.99	Exelente confiable																								
1	Confiable perfecta																								

GESTIÓN DOCUMENTARIA											
ENCUESTADOS	ITEMS										SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
E1	4	4	2	3	5	5	5	4	3	4	39
E2	3	1	2	2	5	2	5	4	4	5	33
E3	2	3	1	3	4	4	5	4	3	2	31
E4	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	45
E5	3	2	2	4	4	3	5	3	4	2	32
E6	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	40
E7	2	4	2	4	3	3	5	3	4	4	34
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
E9	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	39
E10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
E11	5	3	3	3	5	5	5	5	5	2	41
E12	1	5	1	3	5	3	5	5	3	1	32
E13	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
E14	4	5	1	3	4	2	5	3	3	3	33
E15	2	2	4	3	2	2	5	4	4	3	31
E16	4	3	2	4	4	4	5	3	2	2	33
E17	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	35
E18	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	32
E19	5	5	3	4	5	5	3	3	3	2	38
E20	3	3	3	2	4	1	2	3	4	3	28
E21	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	39
E22	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	31
E23	2	3	1	2	4	3	4	3	2	2	26
E24	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
E25	2	4	1	5	4	4	4	4	4	4	36
E26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
E27	5	4	2	5	5	5	4	2	5	1	38
E28	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
E29	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	34
E30	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
VARIANZA	1.3822	1.0722	1.7433	0.8322	0.7956	1.1656	0.5789	0.6622	0.6722	1.3656	
SUMATORIA DE VARIANZA	10.27										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	33.7788889										

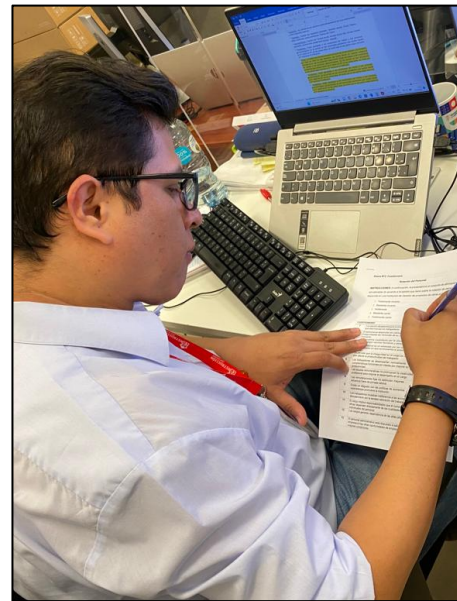
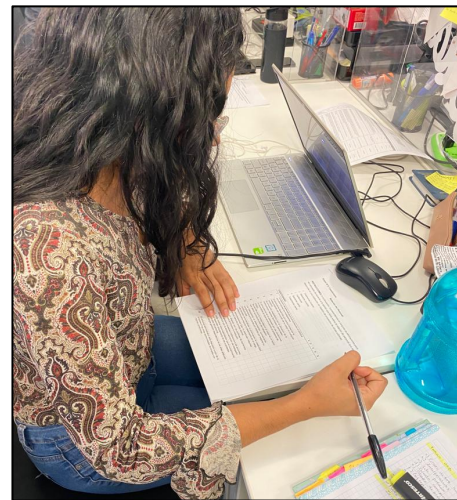
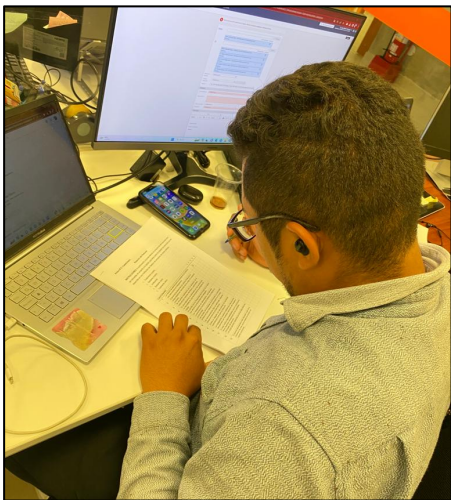
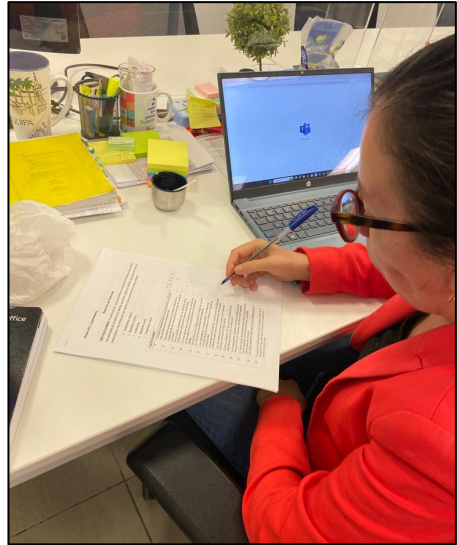
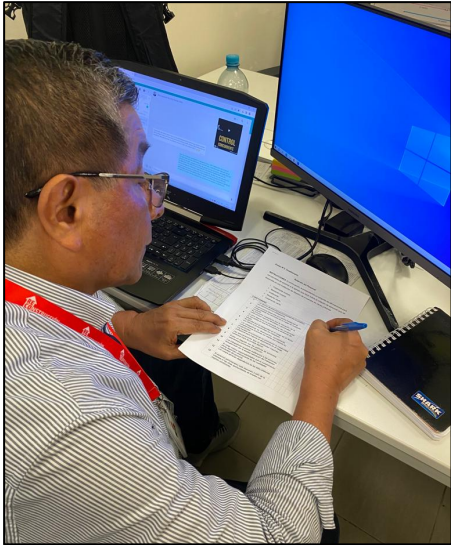
COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0.7262
NUMERO DE ITEMS DEL INSTRUMENTO	24
SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ITEMS	10.27
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	33.779
<b>RANGO</b>	<b>CONFIABILIDAD</b>
0.53 a menos	Confiable nula
0.54 a 0.59	Confiable baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiable
1	Confiable perfecta

## EVIDENCIA DE LA TOMA DE MUESTRA

Lugar: Piura, Perú  
Fecha: 02/10/2023







## ENCUESTAS REALIZADAS

### Anexo N°2: Cuestionario

#### Rotación del Personal

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	DIMENSIÓN INTERNA				
		1	2	3	4	5
1	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores					✓
2	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.			✓		
3	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.					✓
4	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.				✓	
5	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución	✓				
<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>						
6	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.				✓	
7	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales					✓
8	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador				✓	
9	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad	✓				
10	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo					✓

NOTA: Elaboración propia (aptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación

#### Gestión Documentaria

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD		1	2	3	4	5
1	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo					✓
2	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.					✓
3	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.		✓			
4	El proceso de registro de documentos es práctico.			✓		
5	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.					✓
<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>						
6	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.					✓
7	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos					✓
8	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted				✓	
9	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.			✓		
10	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.					✓

NOTA: Elaboración propia.

Gracias por tu participación

**Anexo N°2: Cuestionario**

**Rotación del Personal**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
1	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores					X
2	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.				X	
3	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.					X
4	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.			X		
5	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución				X	
<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>						
6	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.					X
7	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales					X
8	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador					X
9	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad			X		
10	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo				X	

NOTA: Elaboración propia (aptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación

**Gestión Documentaria**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

	DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD	1	2	3	4	5
1	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo		X			
2	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.			X		
3	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.	X				
4	El proceso de registro de documentos es práctico.			X		
5	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.				X	
<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>						
6	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.				X	
7	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos					X
8	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted				X	
9	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.			X		
10	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.		X			

NOTA: Elaboración propia.

Gracias por tu participación



**Anexo N°2: Cuestionario**

**Rotación del Personal**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
1	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores					X
2	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.			X		
3	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.				X	
4	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.			X		
5	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución		X			
<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>						
6	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.			X		
7	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales				X	
8	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador			X		
9	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad			X		
10	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo				X	

NOTA: Elaboración propia (aptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación

**Gestión Documentaria**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

	DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD	1	2	3	4	5
1	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo					X
2	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.					X
3	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.					X
4	El proceso de registro de documentos es práctico.					X
5	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.	X				
<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>						
6	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.					X
7	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos					X
8	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted					X
9	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.			X		
10	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.					X

NOTA: Elaboración propia.

Gracias por tu participación

**Anexo N°2: Cuestionario**

**Rotación del Personal**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
1	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores				X	
2	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.			X		
3	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.				X	
4	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.			X		
5	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución				X	
<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>						
6	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.				X	
7	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales				X	
8	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador			X		
9	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad		X			
10	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo				X	

NOTA: Elaboración propia (adaptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación

**Gestión Documentaria**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD		1	2	3	4	5
1	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo			X		
2	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.		X			
3	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.		X			
4	El proceso de registro de documentos es práctico.				X	
5	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.				X	
<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>						
6	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.			X		
7	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos					X
8	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted			X		
9	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.				X	
10	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.		X			

NOTA: Elaboración propia.

Gracias por tu participación



**Anexo N°2: Cuestionario**

**Rotación del Personal**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
1	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores				X	
2	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.				X	
3	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.			X		
4	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.		X			
5	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución			X		
<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>						
6	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.				X	
7	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales				X	
8	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador				X	
9	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad		X			
10	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo		X			

NOTA: Elaboración propia (aptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación

**Gestión Documentaria**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

	DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD	1	2	3	4	5
1	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo		X			
2	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.				X	
3	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.		X			
4	El proceso de registro de documentos es práctico.				X	
5	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.			X		
<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>						
6	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.			X		
7	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos					X
8	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted			X		
9	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.				X	
10	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.				X	

NOTA: Elaboración propia.

Gracias por tu participación

**Anexo N°2: Cuestionario**

**Rotación del Personal**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
1	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores					X
2	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.					X
3	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.	X				
4	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.	X				
5	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución	X				
<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>						
6	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.	X				
7	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales				X	
8	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador				X	
9	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad				X	
10	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo					X

NOTA: Elaboración propia (aptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación

**Gestión Documentaria**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

	DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD	1	2	3	4	5
1	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo					X
2	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.					X
3	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.					X
4	El proceso de registro de documentos es práctico.					X
5	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.					X
<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>						
6	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.					X
7	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos					X
8	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted					X
9	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.					X
10	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.					X

NOTA: Elaboración propia.

Gracias por tu participación

**Anexo N°2: Cuestionario**

**Rotación del Personal**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
1	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores				✓	
2	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.		✓			
3	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.			✓		
4	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.				✓	
5	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución	✓				
<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>						
6	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.		✓			
7	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales		✓			
8	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador			✓		
9	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad		✓			
10	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo				✓	

NOTA: Elaboración propia (aptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación

**Gestión Documentaria**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

	DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD	1	2	3	4	5
1	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo			✓		
2	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.				✓	
3	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.		✓			
4	El proceso de registro de documentos es práctico.				✓	
5	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.				✓	
<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>						
6	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.				✓	
7	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos				✓	
8	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted					✓
9	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.					✓
10	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.				✓	

NOTA: Elaboración propia.

Gracias por tu participación

**Anexo N°2: Cuestionario**

**Rotación del Personal**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
1	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores					4
2	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.			2		
3	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.					4
4	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.				2	
5	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución		2			
<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>						
6	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.		2			
7	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales.			2		
8	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador.		2			
9	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad.			2		
10	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo.					4

NOTA: Elaboración propia (aptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación

**Gestión Documentaria**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD		1	2	3	4	5
1	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo,					4
2	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.					4
3	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.					4
4	El proceso de registro de documentos es práctico.					4
5	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.				2	
<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>						
6	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.					4
7	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos.					4
8	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted					4
9	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.					4
10	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.					4

NOTA: Elaboración propia.

Gracias por tu participación

**Anexo N°2: Cuestionario**

**Rotación del Personal**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
1	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores					0
2	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.					0
3	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.					0
4	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.					0
5	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución		0			
<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>						
6	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.					0
7	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales					0
8	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador					0
9	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad					0
10	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo					0

NOTA: Elaboración propia (aptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación

**Gestión Documentaria**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD		1	2	3	4	5
1	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo	0				
2	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.					0
3	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.	0				
4	El proceso de registro de documentos es práctico.			0		
5	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.					0
<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>						
6	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.			0		
7	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos					0
8	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted					0
9	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.			0		
10	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.	0				

NOTA: Elaboración propia.

Gracias por tu participación



**Anexo N°2: Cuestionario**

**Rotación del Personal**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

ITEMS	DIMENSIÓN INTERNA	1	2	3	4	5
1	La rotación de personal para la empresa es una práctica que desmotiva a los trabajadores		✓			
2	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.					✓
3	El clima laboral se ve estresado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.				✓	
4	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.					✓
5	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la institución	✓				
<b>DIMENSIÓN EXTERNAS</b>						
6	Las escalas remunerativas no promueven la creatividad profesional para mejorar el desempeño en el cargo.					✓
7	El personal está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones salariales					✓
8	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador					✓
9	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad					✓
10	Las capacitaciones son importantes para desempeñarse en su puesto de trabajo					✓

NOTA: Elaboración propia (aptada de Ocaña, 2021)

Gracias por tu participación

**Gestión Documentaria**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a la opinión que tiene sobre la gestión documentaria que se desarrolla en una Institución de Gestión de proyectos de obras públicas.

Totalmente de acuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indeciso = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5

	DIMENSIÓN FUNCIONABILIDAD	1	2	3	4	5
1	Usted considera que el proceso de registro de los trámites es eficiente en cada proceso administrativo				✓	
2	Usted considera que puede ubicar de una manera práctica los documentos relacionados a su especialidad.			✓		
3	Usted considera que la duración del trámite en un proceso administrativo es la adecuada.				✓	
4	El proceso de registro de documentos es práctico.					✓
5	Considera que es necesario contar con un reporte clasificador de documentos para realizar su trabajo.					✓
<b>DIMENSIÓN DE CONFIABILIDAD</b>						
6	Considera que se realiza una correcta clasificación de los documentos.				✓	
7	Usted considera que el uso de un sistema informático para la automatización de los registros de cada trámite mejora los procesos administrativos					✓
8	Usted considera que la descripción del archivo de cada documento contiene la información necesaria Usted				✓	
9	Considera que se realiza un correcto archivo de la documentación relacionada con el proyecto.					✓
10	considera que el conocimiento que se tiene sobre el estado de cada trámite en los procesos administrativos es de fácil acceso.					✓

NOTA: Elaboración propia.

Gracias por tu participación