



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Rotación de personal en el departamento de seguridad ciudadana  
de una municipalidad distrital, Ancash, 2023**

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

**Licenciada en Administración de Empresas**

**AUTORA:**

Cadenas Vega, Mary Sol (orcid.org/0000-0001-7954-3080)

**ASESOR:**

Dr. Romero Pacora, Jesus (orcid.org/0000-0003-4188-2479)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A mis padres, Zacarías Cadenas y Nieves Vega, por estar conmigo en cada etapa de vida, por ayudarme a ser mejor persona y llenar todos los aspectos de mi vida con amor, paciencia, optimismo y respeto hacia los demás, a mis hermanos y mi querida sobrina Luciana, para ustedes, por ser la motivación y apoyo más grande para alcanzar mis metas, gracias por tanta inspiración.

## AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Jesús Romero Pacora, por la paciencia y entusiasmo de querer que los conocimientos sean profundizados, a la Universidad por ser alma mater de la educación, al PNP ® Orlando Coral, por permitirme ser parte de su equipo de trabajo, por los conocimientos adquiridos, experiencia, comprensión y disposición para mi formación, a Richard Araujo, gracias por el cariño, apoyo y paciencia, a mi tía Rosa y el señor Alfredo, por su preocupación en mi bienestar, muchas gracias, mi estima personal y agradecimiento infinito con cada uno de ustedes, gracias por ser parte de este proyecto y ser compañeros de esta etapa.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROMERO PACORA JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD CIUDADANA DE UNAMUNICIPALIDAD DISTRITAL, ANCASH, 2023", cuyo autor es CADENAS VEGA MARY SOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROMERO PACORA JESUS DNI: 06253522 ORCID: 0000-0003-4188-2479	Firmado electrónicamente por: JESUSROMEROP el 27-11-2023 20:41:28

Código documento Trilce: TRI - 0661483



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CADENAS VEGA MARY SOL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD CIUDADANA DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, ANCASH, 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>
MARY SOL CADENAS VEGA <b>DNI:</b> 72860633 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7954-3080	Firmado electrónicamente por: MCADENASV el 22-11- 2023 15:20:28

Código documento Trilce: TRI - 0661484

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de datos	17
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Participantes	24
Tabla 2: Validadores	25
Tabla 3.: Estadística	26

## RESUMEN

La presente investigación analizó el tema de rotación laboral o rotación del personal de un área determinada, siendo esta el departamento de seguridad ciudadana de una municipalidad distrital en Ancash, en donde se ha visualizado este problema dentro de la entidad. La rotación es un problema que afecta a las distintas organizaciones por la constante salida del personal, dejando vacíos, dificultando la gestión administrativa y el reclutamiento de nuevo personal. Por ello, se formuló el objetivo general: Describir el impacto de la rotación del personal en el departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash, 2023. Para este estudio se optó por usar un enfoque cualitativo, con un tipo de estudio interpretativo, diseño de investigación no experimental. Iniciada la recolección de datos se realizó la transcripción y la interpretación de los mismos, hallando resultados interesantes y aclarando panoramas de la investigación. Así mismo, los resultados de la investigación denotaron que, las renunciaciones que ocasionan la rotación fueron de manera voluntaria en mayor proporción, esto ocasionado por factores personales, inexperiencia de los colaboradores, desencadenando una ola de desempleo en el distrito. Se logró determinar que la rotación en el departamento tiene impacto negativo, ya que desestabiliza al personal, incitando la salida del trabajo, además se logró conocer que el personal al renunciar en su mayoría es por realizar labores de hogar, por ende, el empleo remunerado queda de lado creando desempleo en los individuos, finalmente las propuestas de retención se ven aceptadas, por lo que sería viable su aplicación.

**Palabras clave:** Rotación laboral, impacto positivo, estrategias de retención

## ABSTRACT

The present investigation analyzed the issue of labor rotation or staff rotation in a specific area, this being the citizen security department of a district municipality in Ancash, where this problem has been visualized within the entity. Rotation is a problem that affects different organizations due to the constant departure of personnel, leaving gaps, making administrative management and recruiting new personnel difficult. Therefore, the general objective was formulated: Describe the impact of personnel rotation in the citizen security department of a district municipality, Ancash, 2023. For this study, we chose to use a qualitative approach, with a type of interpretive study, non-experimental research design. Once the data collection began, the transcription and interpretation of the data was carried out, finding interesting results and clarifying panoramas of the research. Likewise, the results of the investigation showed that the resignations that caused the rotation were voluntary in a greater proportion, this caused by personal factors, inexperience of the collaborators, triggering a wave of unemployment in the district. It was determined that rotation in the department has a negative impact, since it destabilizes the staff, prompting them to leave work, and it was also possible to know that the majority of staff who resign is due to doing household chores, therefore, paid employment. is left aside, creating unemployment among individuals, finally the retention proposals are accepted, so their application would be viable.

**Keywords:** Job rotation, positive impact, retention strategies

## **I. INTRODUCCIÓN**

La rotación laboral en las instituciones y/u organizaciones, siempre ha sido un problema, siendo aún más cuando el trabajo va de la mano con servicios, los cuales son proporcionados de manera presencial e inmediata, el departamento de seguridad ciudadana es uno de los más importantes en cuanto al cuidado de la integridad física se refiere, ya que este, es el primero en intervenir en actos sospechosos y maliciosos, incluso antes que la policía, el servicio de Seguridad Ciudadana es esencial para la convivencia plena de la comunidad, en un estado de plenitud, tranquilidad y seguridad.

Dentro del distrito si bien es cierto el índice delictivo es bajo, sin embargo, existen circunstancias y/o eventos en los que se es necesaria de manera primordial la presencia del serenazgo, por lo que se necesita capacitar al personal de manera adecuada para la reacción positiva e inmediata de cada situación, dentro del departamento existe una falencia en cuanto al personal, en el que resalta la alta rotación que tienen, por diversos motivos, entonces la rotación laboral según Beccaria & Maurizio (2020) indicaron que la rotación laboral puede afectar negativamente a las trayectorias profesionales de los trabajadores de diversas maneras. Entonces, teniendo rotaciones, renunciaciones o inasistencias por razones ajenas a la entidad y siendo más personales, los colaboradores pueden tener problemas en cuanto a la socialización con las personas, la integración y las relaciones sociales, lo que afectará a su trayectoria, ya que la falta de costumbre a la convivencia con el sentido de lograr un objetivo en común puede parecer extraño a ojos de los mismos.

En otro sentido, los mismos autores indicaron que es pertinente comprender mejor el funcionamiento del mercado de trabajo, evaluar la dinámica del bienestar de los hogares y diseñar políticas públicas, utilizando lógica de necesidades al momento de la transición del personal en cuanto al trabajo, ya que, el ser humano tiene que evaluar la mejor manera de ser eficiente en el trabajo, sentirse cómodo, sentirse identificado con la entidad, velando por su integridad, su salud, su hogar, además de que las organizaciones tienen la responsabilidad de crear ambientes en los cuales los colaboradores se puedan desenvolver, adhiriendo a esta la manera de implementación, facilidades y beneficios que le pueda ofrecer la entidad.

Sin embargo, Cabrera et al. (2011), resaltaron que: la rotación o cambio de personal tiene contribución positiva a la organización para la adquisición de nuevos recursos, teniendo en cuenta que estas sean mayores las entradas que las salidas, y así se da cumplimiento al objetivo de impulsar las operaciones y sumar a los resultados, tomando en cuenta la contribución de los autores se comparte la idea de que la rotación también es positiva, ya que te deshaces de personal no activo, no preparado y poco interesado en brindar el servicio de seguridad, por lo que esto repercute en el cambio de actitudes del personal, creando así que el personal que se queda son colaboradores que se identifican con la institución y son más proactivos a las actividades a realizarse, tomando la confianza de crear ideas de mejora, contribuyendo a un mejor clima laboral.

Por consiguiente, el problema general, según Espinoza (2018) señaló que es necesaria para iniciar una investigación, la identificación de alguna situación o dificultad a la que no es posible encontrarle solución. Por ello en la investigación se consideró como problema general la siguiente cuestión: ¿Qué es la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023?, problemas específicos: a) ¿Cuáles son los tipos de rotación dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023?; b) ¿Cuál es el impacto positivo y/o negativo de la rotación dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023?; c) ¿Cómo contrarrestar la rotación dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023?.

La presente investigación se hizo de manera teórica, tomando en cuenta, como principal objetivo detallar la variable rotación laboral para así tener claros los conceptos y puntos de vista del mismo. Con la finalidad de dar mayor relevancia a la investigación se hizo uso de citas de autores recorridos por la experiencia y conocimientos, para así poder dar opiniones con soportes conceptuales, filosóficos y educativos, para identificar de manera específica la rotación del personal dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023. Así mismo, la investigación presentó la justificación práctica, por lo que, se formularon alternativas de mejora para el problema general, presentando un plan adecuado para su ejecución, generando así mejoras significativas en el servicio del departamento de seguridad ciudadana. Teniendo a su vez, justificación

metodológica, ya que esta se justifica con la obtención de conocimientos válidos y confiables mediante el uso de la metodología científica, contribuyendo así a las herramientas de la medición de la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023.

El objetivo general fue definido por Arias (2006), expresó que “la finalidad de la investigación es de implicación directa con la redacción del problema” (p. 45), en la presente investigación se considera como objetivo general: Describir la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023.

Los objetivos específicos según Méndez (2001), indicó que son las etapas que se realizan para que conjuntamente éstas puedan asegurar que el objetivo general ha sido alcanzado.

En la investigación los objetivos específicos son los siguientes: a) Identificar los tipos de rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023, b) Determinar el impacto positivo y/o negativo de la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023, c) Describir formas de contrarrestar la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023

## II. MARCO TEÓRICO

En artículos internacionales, se exploró en la base de datos de Myloft, con los distintos buscadores:

Entonces, Parque et al. (2023), en su artículo de título “Las muestras de laboriosidad de los gerentes predicen el compromiso laboral, el agotamiento y las intenciones de rotación de los empleados”, examinaron el impacto de la escasez de tiempo en los gerentes, los resultados arrojan que entre más los gerentes demostraron sus capacidades, menos la entidad los apoyaban, con la recarga de documentación y demás procesos, el agotamiento laboral, hace que tengan un mayor deseo de salida de la organización.

A su vez, Manrique et al. (2022) con su artículo “Factores determinantes de la invención de rotación laboral el México: evidencia empírica mediante modelo logit”, estimaron que un tercio de los colaboradores que se encontraban laborando en una organización en algún momento ya no están trabajando al término del año, en consecuencia hace que las tasas de rotación sean altas, ya que los colaboradores pasan de un momento a otro a estar sin trabajo, creando así inestabilidad emocional y económica, hallando al término de la misma que influye el género en los empleos, ya que el ser del género femenino y optar por empleos informales, la rotación es mayor, además de que a mayor edad la rotación disminuye, por ello consideran necesario promover políticas públicas que den paso al género femenino a contar con estabilidad laboral y trabajos decentes.

Por su lado, Sánchez et al. (2022) en su artículo “Aplicación del método User Experiencie (UX) para reducir la rotación laboral en la generación Z”, se describe mucho a está generación ya que son personas nacidas y muy familiarizadas con la tecnología, lo que hace que tengan mayor facilidad al manipularla, entonces los ya mencionados no desarrollan ningún tipo de vínculo de identidad con la organización donde laboran, estas personas buscan un equilibrio entre la vida y el trabajo, en donde prioriza que el trabajo les brinde la flexibilidad, remuneración e incentivos necesarios para su permanencia en la empresa, sin embargo, dentro de la investigación concluye que las empresas no se encuentran adaptadas aún a este tipo de personas, por lo que usualmente la rotación es alta.

Por otro lado, Manfrini et al. (2022), en el artículo “Enfoque de rotación de trabajo en enfermeras; Un estudio comparativo”, en donde el estudio arrojó que las

enfermeras que son parte de la rotación, son las que tenían mayor satisfacción en sus labores y menos problemas conflictivos a diferencia de las que no experimentaron esta rotación, además de que el nivel de experiencia y educación también han tenido relevancia para la rotación, por ello concluye que se debería mejorar la satisfacción laboral y proponer la reducción de conflictos para que así el ambiente sea óptimo.

A su vez, autores vecinos del país, Chiang et al. (2022), con el artículo “Trabajar – conciliación familiar, su efecto sobre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en municipios chilenos”, expusieron la importancia de crear acciones de equilibrio entre el trabajo y su familia, en la investigación tomaron en cuenta los años de servicios y el género para poder contribuir al estudio, los resultados indicaron que el trabajar y la conciliación familiar afectan a la satisfacción familiar, se toma en cuenta la diferencia de géneros en cuanto a la valoración del trabajo, sin embargo, cuando estos trabajadores de años dados no tienen diferencia en cuanto al género.

Además, Al Muala et al.(2022) en su artículo “EVALUATING THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON TURNOVER INTENTION IN THE PUBLIC HOSPITALS OF JORDAN: MEDIATED-MODERATED MODEL OF EMPLOYEE SILENCE, WORKPLACE BULLYING, AND WORK STRESS”, en donde se realizaron estudios entre las variables, hallando así que la equidad organizacional y la intención de rotación influyen positivamente, por lo que se sugiere que la justicia reduce el silencio de los empleados, a su vez se identificó que la intención de rotación es por el acoso y el silencio del colaborador, por ende, los hospitales deberían de implementar políticas de tolerancia y valores para los trabajadores.

Dentro del artículo de Zaballa et al. (2021), de título “Procedimiento para el análisis de la rotación del personal”, refleja un bosquejo del procedimiento necesario para poder identificar las causas de la rotación o fluctuación de personal, ya que este conflicto genera problemas con la productividad y va en contra de la gestión del talento humano, finalizando así con que es necesario contar con las herramientas necesarias para poder facilitar el análisis de la rotación, esto ayudaría y representaría un ahorro de costes por distintos ítems, agregando además que el modelo puede ser documentado y reinterpretado a necesidad para la mejora del capital humano.

Entonces, Trujillo et al. (2021) con su artículo “Endomarketing: Estrategia para la reducción de la rotación de personal millennial en organizaciones mexicanas”, tuvieron las intenciones de correlacionar las variables, en donde pudieron tener resultados positivos en cuanto a los métodos de recolección de datos, encontrando significancia, es decir, que las empresas que hacen uso del endomarketing pueden crear lealtad y fidelización de una generación creciente.

En este sentido, Langle et al. (2021) con su artículo “Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa”, esta empresa se encuentra ubicada a la frontera de EEUU, por ende, la labor que realizan es una de las que más movimiento económico tiene, sin embargo la rotación es alta, por ello, se procede a realizar el análisis, en donde se obtiene como resultados que las personas de menos permanencia son del género femenino, siendo influenciadas por ser madres solteras o depender económicamente de su pareja.

Por ello, Maíra et al. (2021) en su artículo “PROPOSTA DE UM INDICADOR DE ROTATIVIDADE DE DOCENTE NA EDUCACAO BÁSICA”, dentro del mismo, el artículo propone analizar la medida de la rotación de educación básica, también incluyeron variables como la dependencia educativa, la modalidad y la relación del trabajo, los resultados indican que los colegios privados tienen tasas más altas de probabilidad de rotación que las estatales, por ello, fue importante visualizar y agendar como un tema importante para las políticas educativas, además de mejorar en las redes de gestión pública.

Dentro del artículo de Domínguez et al. (2020) de título “El rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida”, Los autores expresaron que el estudio se dio de manera enfocada en una organización, sin embargo, esta no inhibe la generalización de los resultados obtenidos, se hizo uso de una entrevista a una cantidad determinada de trabajadores, en donde la relevancia de los resultados radica en que los colaboradores tienen una percepción poco favorable ante el ambiente de trabajo por lo que conlleva a la intención de salida, a su vez esta decisión se ve influenciada por el conflicto de trabajo y familia, se concluye que la empresa tiene que tener acciones que ayuden a sus políticas de gestión y a su vez apoye a los empleados a hallar un equilibrio entre sus relaciones familiares y laborales.

Por otro lado, Beccaria et al. (2020), brindó un panorama más amplio con el artículo “Rotación laboral en América Latina: Intensidad y diferencias entre países”, el interés en esto es por los detonantes ciclos económicos y las muy poca protección social, se analizó a 6 países mediante la visualización y evaluación, notando así, que tienen distintos índices de rotación, explicado por la incidencia variada de empleo formal y temporal, en todos los casos analizados, desde la salida de un empleo los trabajadores tienen un mismo final que es el de obtener empleos precarios o a estar sin empleo.

Por ello, Cárdenas del Rey (2020) realiza un artículo con investigación profunda de título “La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación”, mencionó que en el periodo de estudio, España sufrió una caída económica, no obstante, al ir recuperándose fue creando distintos tipos de contrato, siendo estos los contratos atípicos de 7 días, los cuales se han hecho muy frecuentes en cuanto a trabajar se refiere, por ende, ha concluido que la rotación se eleva a sus tasas más altas por estos contratos y en la otra perspectiva es que estos han aportado a las afiliaciones de salud y seguros para sí mismos.

Por su parte, Martínez et al. (2020) en su artículo “Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género”, hace énfasis en que el sector, se caracteriza por motivos eventuales, por los horarios y alta rotación, también tocando el tema de desigualdad de género, por las imposibilidades de subir de cargo, por los salarios percibidos, etc., concluyendo así que esas dimensiones persisten las diferencias de género y por ello la rotación en sí.

A su vez, Espínola (2020), en el artículo “Relación entre los niveles de engagement y niveles de intención de rotación de dos empresas privadas de Asunción”, aseguró que la rotación es un problema que entorpece a las organizaciones en temas de selección, capacitación y desempeño, su capital humano se ve dañada en cuanto desempeño y eficacia, por lo que se usó una correlación entre ambas variables, concluyendo que mientras más elevado el engagement, menor son las probabilidades de rotación.

En cuanto, Schaffer et al. (2020), en su investigación de título “FACTORES DE TRABAJO AUSENTISMO E INTENCIÓN ROTATORIA: UN ESTUDIO EN INDUSTRIAS DEL RAMO METÁLICO MECÁNICO”, explicó que las ausencias son las tardanzas sin programación, rotación el cambio de personal de dentro y fuera

de la organización, se aplicaron encuestas en esta empresa metalmeccánico, en donde el resultado arrojó que los colaboradores no tienen intención de rotación, a partir de ello se fue a recomendar a la mejora de turnos y horarios, además del salario, con la finalidad de que los colaboradores continúen trabajando con la empresa.

Por su lado, Miano (2020), en su artículo de título “Relación del compromiso laboral con la intención de rotación del personal docente de la universidad estatal del Sur de Luzón: un comparativo entre tiempo regular y parcial”, dentro del artículo se procede a tomar una muestra, de profesores a tiempo completo y tiempo parcial, en donde ambos grupos en cuanto al compromiso tuvieron resultados positivos, sin embargo, en cuanto a la rotación los colaboradores de tiempo parcial tienen un índice más alto de intención de rotación que los de tiempo regular.

Por ello, Ruiz (2020) en su artículo “Aburrimiento Laboral ¿Un posible mediador de la intención de abandono?”, en donde expone que Puerto Rico pasa por tiempos de inestabilidad en los 3 niveles, por eso, es importante investigar la relación que existe entre la variables, usando muestras, se pudo recolectar información mediante análisis descriptivos, en donde obran que al aburrimiento es un factor para la rotación, por ende las empresas tienen que tomar en cuenta este punto para evitar la salida constante de personal.

Por otro lado, Sillero et al. (2020) en su artículo “Análisis del clima laboral e intención de los enfermeros perioperatorios de dejar el trabajo”, dentro del análisis se contó con la participación de enfermeras, en donde el 20% indican que desearían dejar su trabajo, debido al agotamiento y la insatisfacción, por ello se concluye que se debería de considerar mejorar los factores, mejorar estrategias y conocer mar el ambiente de trabajo para la implementación de nuevos recursos.

Por otro lado, Massana (2020) con el artículo de investigación “Rotación e irregularidad del trabajo en un distrito industrial exportador. La industria corchotaponera (1891-1910)”, en este artículo se describe desde el principio del ciclo, antes de la revolución en donde, se observaba mayor dominancia de los hombres en este trabajo, después del mismo se incluyeron a las mujeres, no por fuerza de trabajo, en este sentido, la corchotaponera tenía un ambiente de trabajo bastante expuesto y de gran competencia, por lo que la rotación era muy grande, esto por ambos géneros, estas empresas subcontratan de manera ocasional.

En estos temas, Mena et al. (2019), en su artículo “Es un mundo pequeño: Movilidad y redes empresariales en el proceso de colonización americana”, dentro de la misma, relata el proceso de colonización y dentro de ella el principal movimiento económico, se realizó una encuesta en donde se muestra que el 60% de los trabajadores son mineros de profesión, al ser poseedores de información de primera mano del proceso de extracción, crean una red alta de rotación de los profesionales, finalmente concluye que se trató de buscar razones de la rotación, sin embargo, desconocen las motivaciones de cada colaborador.

Entonces, Haider et al. (2019), de título “Efecto de la coordinación relacional en las intenciones de rotación de empleados a través de la satisfacción laboral: el uso de ecuaciones estructurales y la simulación de Monte Carlo”, en este artículo, los autores buscaron examinar el efecto de las variables, en donde se plasma en las implicaciones prácticas, que los gerentes pueden disminuir las intenciones de rotación de los colaboradores, esta rotación puede plasmarse de manera real, por ende como conclusión indican que es la primera que prueba que la rotación y la coordinación tiene efectos correlacionales.

Por ende, Bordignon et al.(2019), en su artículo de título “Predictores de la intención de rotación de los trabajadores de enfermería de dejar la unidad de trabajo, la institución de salud y la profesión”, procedieron a evaluar a 7 unidades de emergencia de Brasil, mediante cuestionarios, al obtener los resultados se visualiza que la violencia en las labores se incrementó, además de que los trabajadores más antiguos quieren optar por dejar la carrera por la recarga laboral, por ende es necesario que los gerentes de enfermería comprendan los fenómenos de rotación. Entonces, Braun et al. (2019) en su artículo “Why work – family conflict can drive your executives away?”, en donde evaluaron el conflicto trabajo y familia, verificando la mayor intención de rotación, tomando una muestra de los ejecutivos de negocios, hallando así que este conflicto interfiere con la satisfacción de la vida de los ejecutivos, además de que esta se encuentra muy relacionada a los niveles de estrés y control del trabajo, siendo estos ejecutivos mayormente adictos al trabajo lo que inicia el conflicto, por el tiempo y sobrecarga de labores.

Entonces, Lima et al. (2019) en su artículo “Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero”, los autores describen la rotación, así mismo procedieron a realizar encuestas

definiendo dimensiones prudentes para identificar primero el conflicto de la rotación, en los resultados, describe que las dimensiones que forman parte de la salida del personal, teniendo mayor incidencia en la falta de compromiso, motivación, además de las condiciones de trabajo y el salario, por lo que se recomienda implementar estas variables para evitar que la rotación siga siendo frecuente.

A su vez, Irfan et al. (2018) de título "Perturbaciones de la demanda y ajustes del empleo: ¿La protección del empleo provoca rigidez?", mencionaron al ámbito estatal de manufactura, en donde tomaron la rotación laboral como un indicador indirecto de los ajustes del trabajo, concluyen que la protección no hace difícil los ajustes de personal, sin embargo, la tasa de renuncias con mayor frecuencia se da cuando existe mayor protección laboral, y la rotación laboral no correlaciona con la protección laboral, que es lo que da mayores indicios de sus efectos.

En acontecimientos nacionales, Vásquez et al. (2022) en su artículo "Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021", dentro de la organización se usaron encuestas en donde por resultado se obtuvo que existe una relación muy significativa entre sus variables, encontrando así relación directa con la rotación de personal, esto por el sueldo, el trato de los encargados, también por problemas de comunicación, sobrecarga de trabajo y falta de coordinación, además de ello los colaboradores no tienen expectativas de la organización.

Por su parte, Campos et al. (2019) en su artículo "Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado", hizo hincapié en que la rotación es parte fundamental de la gestión de recursos humanos, por ello es importante considerar sus efectos directos e indirectos sobre el desempeño laboral, por ello la rotación es percibida ante la falta de un colaborador, esto sin considerar los temas familiares, incentivos o algo más, sin embargo las enfermeras toman estas situaciones como parte del crecimiento como profesional, concluyen así, que no se encontró relación significativa entre sus variables.

Se toman en cuenta distintas teorías, las cuales se relacionan con la investigación, reforzando la variable, Aranibar et al. (2018), dentro del artículo científico, mencionan que: Dentro de las teorías que intentan dar explicación del por qué los colaboradores se retiran de una empresa, se manejan (2) dos teorías que se enfatizan: Según Allen (2008) La Teoría del Equilibrio Organizacional y el modelo

desdoblante, siendo la teoría del equilibrio organizacional, que la mayor parte de los trabajadores que salen, primero ocupan su tiempo comparando su trabajo actual con sus puntos de vista, creando así propósitos sobre lo que deberían hacer, y realizan pasos, en cuanto a búsqueda de trabajo se refiere, entonces, un colaborador permanecerá con una entidad, siempre y cuando los beneficios que ofrezca sean mayores o iguales a la aportación deseada de la persona por la empresa, dicho de otro modo, si el colaborador siente que está admitiendo de la organización más de lo que él provee, tendrá tendencia a permanecer, a su vez, el modelo desdoblante de rotación tiene una serie de caminos, los cuales puede continuar el colaborador antes de salir de la entidad, desde la que tiene que ver con la poca satisfacción en el trabajo hasta el camino que se proyecta con antelación (Insatisfacción, mejoras alternas, partir con una estrategia o partir sin ninguna).

A su vez, en su libro Chiavenato menciona la Teoría "X" y la Teoría "Y", estas divididas por conceptos de: La teoría "X" como una concepción tradicional, autocrática, impuesta y autoritaria, en donde realiza conjuntos de que a las personas no les gusta trabajar, y siempre evitaran hacer, que el individuo prefiere que lo manden a mandar él, evita todo tipo de responsabilidades de ser posible, su único incentivo en la remuneración a percibir y la Teoría "Y" se describe como una nueva percepción, en donde el ser humano puede considerar al trabajo como un motivo de satisfacción o sufrimiento, el control extremo, ni los castigos serán motivos de estímulos positivos, los colaboradores ahora si pueden asumir responsabilidades (1999).

Considerando al enfoque conceptual del tema, el padre de la administración indica que: "La rotación del personal es la fluctuación de personas entre la empresa y su ambiente, siendo así el intercambio de personas que entran y salen de la entidad", expresando así que esta se ve reflejada de en índices mensuales o anuales con la finalidad de realizar comparaciones entre uno y otro, esta rotación en toda empresa debe de ser mínima para no afectar a los resultados pag. 16, (Chiavenato,1999).

### **III. METODOLOGÍA**

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

**3.1.1. Tipo de investigación:** La investigación fue aplicada, según CONCYTEC (2018), “consiste en investigaciones originales que tienen la intención de obtener nuevos saberes, no obstante, está orientada de manera fundamental hacia un objetivo o propósito”.

**3.1.2. Diseño de investigación:** El diseño de investigación fue no experimental, según Cortés et al. (2008), el estudio no experimental es un bosquejo que no toma control, ni cambia de manera activa las variables de investigación, sino que da hincapié en la comprobación y el estudio crítico. (p. 27). El enfoque de la investigación es cualitativo, Cerrón (2019) “[...] no solamente es investigar lo relacionado al conflicto, sino buscar la solución adecuada y las oportunidades de la misma”. A su vez, el tipo de estudio fue interpretativo, donde Ricoy (2006) enfatiza las características más importantes del modelo interpretativo en el entorno de la investigación: determina la importancia que para este se debe de ahondar en las labores de investigación, rescatando así, las oportunidades de crear bocetos metodológicos salidos de marcos contextuales que consideran a la intervención de agentes que forman parte del desarrollo, consolidando el diálogo y el debate productivo para crear saberes y entender las diferentes situaciones cuestionables.

#### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.**

Como definición conceptual: Según Chiavenato (1999), La rotación es un efecto, más no una causa, por ciertos motivos internos o externos de las empresas las cuales condicionan las actitudes y comportamiento de los colaboradores (pg. 17).

Por su lado, Cerda indica que: “Las categorías son conceptos frecuentes que detallan los atributos y características, a su vez las relaciona de manera más generales y esencial del fenómeno y la comprensión (tiempo, espacio, cantidad y calidad, forma y contenido, posibilidad y realidad, etc.) ...” (pg. 325).

#### **Categoría 1 ROTACIÓN LABORAL**

A razón de la sub categoría 1 , Espinoza et al. (2021), citan lo siguiente: Se define la Rotación, como la posibilidad que los colaboradores dejen de lado a la empresa; la rotación es el abandono de los trabajadores a sus puestos de trabajo y siendo estos reemplazados por otros, cuando el reemplazo no sucede, como consecuencia está la disminución de colaboradores (Testa, 1973).

## **Sub Categoría 1 CONCEPTOS**

En cuanto a la primera categoría, para Álvarez, “el concepto es el principio de mayor importancia dentro del pensamiento lógico. Es una concepción generalizada que hace que la multitud de objetos parecidos por medio de sus características más importantes haciéndolas un conjunto en sí.” (1998)

## **Sub Categoría 2: TIPOS DE ROTACIÓN**

Por esta segunda categoría, Cabrera et al. (2011) hace mención a Hollenbech (2000:354) el cual menciona que existen diferencias entre la rotación de personal voluntaria e involuntaria. La que se encuentra primera, es originada por la decisión del colaborador (esta rotación es la que realiza desventajas para la entidad), y, la segunda, es incitada por el impulso de la entidad (ésta es considerada positiva en oficio del grado de disposición de la entidad).

### **Indicador 1 PRONÓSTICO DE SALIDA**

Según Zaballa et al. (2021), indicaron que la pronta predicción de la fluctuación de los colaboradores da paso al capital humano a anticiparse y resolverlo creando estrategias que disminuyan los efectos negativos que trae la rotación, a su vez agregaron que para realizar un pronóstico este requiere hacerse en líneas de tiempo, para poder predecirlas.

### **Indicador 2 ROTACIÓN VOLUNTARIA**

La rotación voluntaria, es dada por iniciativa del propio colaborador, en donde este busca fuera de su centro de trabajo mejores condiciones y oportunidades de crecimiento.

### **Indicador 3 ANTECEDENTES DE TRABAJO**

Para esta sub categoría se halló a Espinoza (2020), la cual indicó que el tiempo en el que los colaboradores permanecen en una organización tiene influencia al momento de tomar la decisión de contratar, a su vez también las responsabilidades asignadas en ese tiempo, ya que no es igual un trabajador que permaneció 10 años en una entidad y puesto, a otro postulante que estuvo en la misma organización pero con distintos ascensos, lo que de manera valiosa se vuelve a un plus del postulante.

### **Indicador 4 REINTEGRACIÓN**

A los colaboradores que posiblemente deseen reintegrarse se les denomina trabajadores “Boomerang”, por ello Gómez (2015) indicó que al darse la

recontratación de un ex colaborador la organización se evita el periodo de tiempo que incluye la adaptación de todo en el trabajo, porque estas personas ya conocen las actividades, propósitos, metas y funciones de la misma, por ende, se ahorra el tiempo de preparación, evitando algunos gastos de recursos y el tiempo de familiarizarse con los conocimientos y actividades de la entidad.

### **Sub Categoría 3 IMPACTOS DE LA ROTACIÓN**

#### **Indicador 1 IMPACTO POSITIVO**

Cabrera et al. (2011), resaltan que: la rotación o cambio de personal tiene contribución positiva a la organización para la adquisición de nuevos recursos, teniendo en cuenta que estas sean mayores las entradas que las salidas, y así se da cumplimiento al objetivo de impulsar las operaciones y sumar a los resultados.

#### **Indicador 2 IMPACTO NEGATIVO**

Osorio (2023), menciona a Acerenza (2014), hace hincapié a que la rotación excesiva del personal tiende a obtener consecuencias negativas para la empresa, creando así, daños a la moral y la confianza haciendo mala imagen a la organización; el conflicto constante de la integración del personal; genera de actitudes de rechazo a su labor y servicio; incrementando los archivos documentarios, costos de selección, así afectando a la obtención de objetivos positivos de la empresa.

#### **Indicador 3 CONTINGENCIA A LA SALIDA DEL TRABAJO**

En cuanto a esta sub categoría, el Instituto Peruano de Estadística (2021), realizó un análisis en la región Ancash, en cuanto a los empleos, en donde destaca que por la pandemia, el empleo en esta región decayó a un 11.2% en el 2020, deteriorando así la calidad del empleo, creando así informalidad a un 81.8%, siendo así superior al promedio de la nación (75.3). Notándose que los colaboradores que renuncian en su mayoría no cuentan con un plan de contingencia, por lo que se dedican a la informalidad.

### **Sub Categoría 4 ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL PERSONAL**

#### **Indicador 1 CAPACITACIONES**

Según la revista Nacional Financiera (2004): La capacitación se realiza con una serie de acciones planificadas y existentes en base las carencias de la entidad, las cuales se instruyen hacia un cambio o mejora de los conocimientos, habilidades

y aptitudes de los colaboradores que den paso a desarrollar las labores encomendadas de manera eficiente.

### **Indicador 2 CONTRATOS**

Dentro de la Ley del Sereno publicado en el diario El Peruano (2022) en el artículo 22 indica que el sereno municipal debe de contar con los beneficios laborales de acuerdo al régimen laboral que le corresponda, contando así con distintos beneficios de seguros complementarios de trabajo de riesgo, defensa legal y vacaciones de 30 días por año completo de servicio.

### **Indicador 3 IMPLEMENTACIÓN**

En general, la implementación hace referencia a las condiciones en las que se realiza el servicio, tomando en cuenta las edificaciones, accesorios y uniforme que proporciona la entidad a los serenos, para el cumplimiento de funciones y metas establecidas por la gestión municipal. Según el diario El Peruano (2022), menciona sobre la estandarización de la formación de serenos en seguridad ciudadana, en el anexo 1 como características de uniformes, vehículos, distintivos e implementos del sereno teniendo como objetivo, la estandarización de las características básicas sobre el diseño, colores, dimensiones y demás características, además de los motorizados y no motorizados, diferenciaciones e implementos que se utilizan para el servicio de serenazgo.

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

El escenario de estudio del trabajo de investigación se da en un departamento de Seguridad Ciudadana de una municipalidad distrital de Ancash 2023, en donde se pretende investigar lo relacionado a la variable, detallar las consideraciones a tener en cuenta para la formulación de estrategias de retención del personal, para que este no afecte al servicio, y así mejorar el trabajo que ofrece el departamento.

### **3.4. Participantes**

En cuanto a los participantes se tomó en cuenta a cierta cantidad de personal activo de Serenazgo (9), jefe de grupo (1), supervisor (1) y al Jefe del departamento (1), para que con la información que se recolectada de los mismos pueda brindar un panorama más específico que conlleva a la rotación constante del departamento.

**Tabla 1:**

*Participantes de la entrevista.*

PARTICIPANTES	NÚMERO
Jefe del departamento (J)	1
Supervisor (Su)	1
Jefe de grupo (JG)	1
Serenos (S)	9
Total	12

*Nota:* Esta tabla muestra la cantidad de participantes de la entrevista, siendo la misma de elaboración propia.

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

En este caso se usó como técnica a la observación y como instrumento 1 la entrevista y como instrumento 2 la guía de entrevista, con comunicación frecuente, para así explicar el procedimiento y resolver las consultas con respecto al tema de investigación.

### **3.6. Procedimientos**

Se solicitó un tiempo del receso de los trabajadores, por un espacio de 5 minutos para proceder a la explicación del tema a tratar, detallando así el objetivo y propósitos de responder las preguntas dentro de la guía de entrevista.

Instrumento 1: Entrevista

Primer paso: Se explicó lo relacionado al tema de investigación, en donde los participantes tuvieron la oportunidad de realizar preguntas abiertas sobre el tema.

Segundo paso: Se procede a entrevistar a cada uno, iniciando con la presentación.

Instrumento 2: Guía de entrevista

Primer paso: Se procede a saludar a cada participante y leer el encabezado de la entrevista que es un breve resumen del proyecto.

Segundo paso: Se inicia con las preguntas y se explica en caso de que no exista comprensión de las preguntas planteadas.

Tercer paso: Terminadas las preguntas se procede a agradecer su participación.

### **3.7. Rigor científico**

Suarez (2007), "El rigor científico trabaja con la credibilidad implicando así la apreciación de la situación en el cual la investigación pueda ser distinguida como creíble, por ello, es indispensable la indagación de razonamientos confiables que

puedan ser expuestos en los productos de la investigación ejecutada, en acuerdo al proceso continuo en el estudio”. Para la validación de la investigación y sus instrumentos se fue necesaria que expertos en la carrera y en la materia puedan darles el visto bueno a nuestros instrumentos.

**Tabla 2:**

*Validadores.*

NOMBRE DE LOS EXPERTOS VALIDADOR	INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA
Doc. Edgar L. LINO GAMARRA	Universidad César Vallejo
Mgtr. Rosa P. VEGA LAMILLA	Universidad César Vallejo
Lic. Jan Kei S. MOLINA GUILLEN	Universidad César Vallejo

*Nota:* Esta tabla muestra a los expertos que colaboraron en la validación de la matriz y guía de entrevista para su aplicación, siendo esta de elaboración propia.

**3.8. Método de análisis de la información**

El método de la narrativa según Galvão, presupone una posición metodológica en donde existe interacción entre el investigador y los que hacen parte de la investigación, un rol basado en una confianza bilateral de aceptación que da relevancia a la información recolectada para posteriormente ser interpretada (2005).

1. Se hizo uso de la obtención de información a través de la guía de entrevista, para realizar de manera eficiente la entrevista con los colaboradores del departamento.
2. Se realizan las aclaraciones de cada pregunta de manera ordenada y entendible.
3. Los resultados que se presentan son de la recolección de información de la entrevista con los integrantes de la muestra.

**3.9. Aspectos éticos**

Según Álvarez (2018) mencionó que la ética de la investigación en las personas, apoyándose en tres principios básicos que se toman en cuenta como base de todas las normas o puntos que la ajustan. Estos principios son: Respeto por los seres humanos, generosidad, equidad, estos inicios se consideran principios universales que extienden por los límites geográficos, culturales, económicos, legales y políticos. En la investigación, se tuvo como primer criterio tener en anonimato las identidades de los participantes, además se considera como segundo criterio la

voluntad de los entrevistados para participar en la presente investigación, y como tercer criterio la autenticidad del proyecto, habiendo usando la información propia, con la finalidad de ser usado de manera académica, utilizando para citas las normas Apa de la Séptima edición para corroborar los datos.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Según el análisis, el departamento cuenta con una alta rotación de personal, lo que provoca problemas tanto administrativos como del clima laboral, estando sobre la incertidumbre de permanencia y salida del sereno dentro de la institución

**Tabla 3.:**

*Índices de rotación del departamento de seguridad ciudadana.*

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA DE ROTACIÓN MENSUAL DE PERSONAL					
(Empleados separados/Promedio de empleados) x 100					
DESCRIPCIÓN	PERSONAL SALIENTE	PERSONAL INICIAL	PERSONAL FINAL	PROMEDIO: (I+F)/2	% DE ROTACIÓN:
ENERO	5	24	19	$(24+19)/2= 21.5$	23.25% =23%
FEBRERO	9	33	24	$(33+24)/2=28.5$	31.57% =31 A 32%
MARZO	12	42	30	$(42+30)/2=36$	33.33% = 33%
ABRIL	10	55	45	$(55+45)/2= 50$	20%
MAYO	13	51	38	$(51+38)/2= 44.5$	29%
JUNIO	12	44	32	$(44+32)/2= 38$	31.57% = 31 A 32%

*Nota:* Es de necesidad realizar la presente tabla para la visualización de las tasas de rotación mensual y trimestral, siendo la misma de elaboración propia.

Se observó dentro de la tabla, una rotación alta, al ser un puesto de trabajo en el cual se tiene distintas dificultades al momento de ejecutarse, los colaboradores tienden a retirarse del equipo de trabajo de manera frecuente.

La presente investigación a partir de la recolección de información se continúa con la discusión de los resultados.

De acuerdo al objetivo general que es Describir la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023 , tomando como subcategoría al CONCEPTO (C).

E1. (J): “[...] siendo así la entrada y salida del personal de serenazgo, esto en cuanto a su trabajo y esto se da por dar, a veces, oportunidad a los demás existe la rotación de los trabajadores”

E2. (Su): “Claro, lo que serían las entradas y salidas del personal mediante renuncias”

E3. (JG): “[...] en el trabajo, entiendo que es cuando los trabajadores por diversos factores como salario, turnos y esfuerzo, renuncian y a su vez ingresan nuevos en su reemplazo”

E4. (S): “[...] conceptual no, [...], solo lo he visualizado en el trayecto del tiempo que vengo trabajando”

E5. (S): “Si, sé que es cuando mis compañeros se van del trabajo”

E6. (S): “Si, [...], bueno es cuando rotan, cuando entra un nuevo jefe por otro”

E7. (S): “[...] no, no he escuchado, [...], entonces es cuando salen y entran”

E8. (S): “Si, anualmente renuevan personal”

E9. (S): “Si, si he escuchado y visto cuando se van y luego entran otras personas”

E10. (S): “[...] en muchas ocasiones en mi trabajo sí, como estoy laborando son por muchas razones de uno mismo porque no aguanta estar parados, además la rotación es continua durante el trabajo”.

E11. (S): “Si, claro, es la salida de compañeros y entrada de otros”

E12. (S): “Si, es cuando rotan al personal”

Teniendo en cuenta la conceptualización de Chiavenato: “[...] es el intercambio de personas que entran y salen de la entidad” (1999). Por ello, se toma en cuenta la participación de los entrevistados, afirmando así, que los integrantes del departamento conocen de manera superficial la categoría tratada, por lo que los conocimientos del mismo son de forma empírica, sin embargo, comprenden la finalidad práctica de la misma, lo que hace que la investigación tome su curso a partir de ello.

Entonces, se continua con el objetivo específico 1 que es Identificar los tipos de rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash, 2023, tomando como SUB CATEGORÍAS a los tipos de rotación (T.R.), tomando como indicadores al pronóstico de salida, rotación voluntaria, antecedentes de trabajo y reintegración.

En cuanto al pronóstico de salida, se tomó en cuenta el tipo de trato recibido, esto con la finalidad de entender que el personal es un ser humano que requiere de un buen clima laboral para su permanencia.

E1. (J): “Yo creo que como jefe siempre nos encontramos expuestos a tener ciertas críticas, porque la situación como trabajadores municipales, no va a ser siempre de

manera correcta, pero a mi parecer si tenemos cierta aprobación de la ciudadanía y de ciertos funcionarios que realmente conocen el trabajo de seguridad ciudadana”

E2. (Su): “En líneas generales el trato es de manera cordial y respetuosa de ambas perspectivas”

E3. (JG): Reflexionando, en general, existe cierta aprobación de la población ya que algunos de ellos piensan que serenazgo abarca todo, en cuanto transportes, peleas, primeros auxilios, control de inventario, etc, porque la confianza va más hacia nosotros por la efectividad de las actividades que realizamos, siendo serenazgo a los primeros que llaman en cada conflicto, porque la población no confía en la PNP del distrito, en cuanto al departamento y el jefe, siempre está dispuesto a apoyar a los integrantes del equipo en cuanto horarios y turnos dependiendo a las actividades que tengan que realizar, siempre en cuanto se cumplan a cabalidad las funciones asignadas.

E4. (S): “Si, existe buen trato”

E5. (S): “Si, de todos, desde mi entrada me han tratado bien y me gusta trabajar aquí”

E6. (S): “Depende del tipo de personas que sean, pero sí”

E7. (S): “Claro, si hay un buen trato, aunque depende del respeto que exista, depende del trato que damos, si somos respetuosos nos tratan bien y así”

E8. (S): “[...] por parte del personal administrativo si existe un buen trato, pero con respecto al público, a la comunidad no hay un buen trato, por las discusiones o somos mal vistos”

E9. (S): “Bueno en esa parte, como trabajadores de serenazgo no puedo decir que haya un buen trato, no tenemos de todas las personas, quizá de unos cuantos, pero no de todas las personas”

E10. (S): “Por el momento si, mi persona en especial, en este sentido si me dan un buen trato”

E11. (S): “Si, pero algunos en ocasiones te tratan bien y otros no, la comunidad en su mayoría nos trata bien”

E12. (S): “De parte de la gente de calle o pie no existe un buen trato, en el equipo más o menos”.

De esta manera, Bordignon et al. (2019), indicó en sus resultados de investigación de un artículo científico que “es visible la violencia en las labores, además de que

los empleados antiguos desean dejar sus carreras [...]”. Se verifica que en su mayoría el trato hacia el personal del departamento es de manera positiva, sin embargo, la recarga hacia el equipo de trabajo por parte de la comunidad y personal administrativo es grande, por lo que en ciertos momentos el nivel de estrés y recarga laboral pudiese influir en las acciones del personal, esto conduciendo a renuncias inesperadas y poco proyectadas.

En cuanto a la rotación voluntaria, se toma como la renuncia voluntaria de los trabajadores, su salida que no tiene relación a despidos o retiros por faltas, conflictos, etc.

E1. (J): “[...] en primera se tiene que valorar y entender al trabajador, mayormente salen de manera voluntaria por buscar un salario un poco más adecuado para sus necesidades, y otros han de haber pensado al ingresar a serenazgo es no trabajar haciendo comparaciones con otros lugares y otros jefes, pero aquí hay demanda, pero en su mayoría se han ido de manera voluntaria”

E2. (Su): “Si, son de manera voluntaria por distintas razones”

E3. (JG): “[...] se dan de manera voluntaria, ya que estos se acercan a la oficina y tramitan su renuncia, sin embargo, hay algunos que solo se desaparecen y esto debido a su poca responsabilidad”.

E4. (S): “Bueno, algunas renuncias y pocas veces se ve el retiro de alguien por parte de la jefatura”

E5. (S): “Si, son voluntarias”

E6. (S): “Son todas las renuncias voluntarias”

E7. (S): “Si, la mayoría sale de manera voluntaria, algunos cometen faltas y los despiden, pero de sacarlos de manera tajante no, ellos se van de manera voluntaria”

E8. (S): “Es porque los cambian y de manera voluntaria, aun así, es en su mayoría de manera voluntaria”

E9. (S): “Con el conocimiento que tengo, sé que son de manera voluntaria a nadie se le saca del trabajo”

E10. (S): “Es de manera voluntaria, si desean salir se van”

E11. (S): “Es de manera involuntaria, es imprevisto porque al día siguiente no lo vemos ya”

E12. (S): “Es de manera voluntaria porque la mayoría quiere irse al proyecto piloto”

En efecto, según Domínguez et al. (2020) en su artículo concluye que los colaboradores tienen una percepción poco favorable ante el ambiente de trabajo, por lo que intensifica la intención de salida [...]. De este modo se entiende que el personal, al no obtener lo que necesitan, en cuanto horarios, salarios o actividades, se retiran de manera voluntaria, no obstante, estos retiros no siempre son previamente notificados a la parte administrativa, por lo que afecta a la parte documentaria y desestabiliza al propio equipo ante un nuevo cronograma de labores, en donde de por sí se modifican los días de trabajo y los descansos.

Es por esto que, también se considera los antecedentes de trabajo, esto con la finalidad de determinar un panorama de permanencia en las labores que implica ser parte del equipo de seguridad ciudadana.

E1. (J): “En mi caso, siempre han sido de manera voluntaria para acceder a otros puestos mediante concursos privados y públicos, en donde salgo ganador como en este caso”.

E2. (Su): “De manera voluntaria, en la mayoría de casos y pidiendo mi cese de mis labores de la PNP”.

E3. (JG): “[...] fueron de manera voluntaria, por ascensos en entidades privadas, siempre relacionadas en el rubro de seguridad”.

E4. (S): “En algunas ocasiones me han sacado del trabajo, pero por reestructuración”

E5. (S): “Yo siempre he respetado mis ingresos y salidas, [...] este es mi primer trabajo”.

E6. (S): “Es mi primera vez trabajando”

E7. (S): “En esa parte he trabajado en distintos lugares, cuando no te sale a cuenta el salario, he renunciado de manera voluntaria”

E8. (S): “Siempre fue de manera voluntaria”

E9. (S): “Siempre ha sido voluntaria por motivos personales”

E10. (S): “Bueno, en este tipo de trabajos es mi primera vez, y siempre he salido de manera voluntaria”

E11. (S): “Siempre voluntaria”

E12. (S): “Si, voluntaria, porque mis anteriores trabajos me ofrecían posibilidades de ascender y poder cambiar de empresa por mejores puestos”.

Además, Beccaria et al. (2022) en los casos analizados dentro de su artículo determinó que, “desde la salida del empleo los colaboradores tienen un mismo final

que es de obtener empleos precarios o estar sin empleo”. Con este autor, podemos también tomarlo en cuenta ya que, al ser las salidas voluntarias, se tendría su futuro en duda, ya que estos no siempre ingresan a un trabajo, sino que se dedican a otras actividades poco relacionadas a un empleo formal, lo que cumpliría de una manera u otra lo hallado por el autor. A su vez, se nota que dentro de los entrevistados existen personas que han tomado a este trabajo como el primero para iniciar su vida laboral de manera formal. Langle et al. (2021) en su artículo concluye que, “las personas de menor permanencia en las empresas son del género femenino siendo influenciada por ser madres solteras o depender económicamente de su pareja”. De este modo, se nota que la presencia femenina en el departamento es de menor porcentaje que el masculino, en diversas ocasiones su permanencia se ve afectada por su pareja, hijos, familia, etc., ya que por motivos personales suelen durar menos tiempo dentro de la entidad.

En cuanto al índice de reintegración, se entiende que puede existir la posibilidad de regresar a laborar al mismo puesto, ya sean por factores de comodidad o de que sus planes de salida no hayan salido como esperaban.

E1. (J): “[...] nunca se puede decir que no, si es en temas de seguridad, conozco el trabajo y si puedo ayudar a mejorar mi distrito, si volvería”

E2. (Su): “Siempre en cuanto sea relacionado a la seguridad ciudadana, no lo vería inconveniente”

E3. (JG): “Si, mi condición de militar en retiro me compromete a ser parte de la seguridad de la comunidad”

E4. (S): “Me gustaría estar en otra área, por la tranquilidad de mi persona”

E5. (S): “Me gustaría reincorporarme, porque me gusta el trabajo”

E6. (S): “Este trabajo me gusta, si volvería”

E7. (S): “En esa parte trabajo es trabajo, en otros lugares me he podido acoplar y en este caso haría mi renuncia de manera formal para poder reincorporarme en otro momento”

E8. (S): “Si volvería, por el trato que se me ha proporcionado”

E9. (S): “Bueno, dependería, si me dieran la oportunidad de volver si lo haría”

E10. (S): “Si hubiese oportunidad, si volvería, pero si me ofrecieran en otros sitios también trabajaría”

E11. (S): “Me gustaría estar en otra área”

E12. (S): “Si, yo volvería a seguridad ciudadana”

Gómez (2015) indicó que al darse la recontractación de un ex colaborador la organización se evita el periodo de tiempo que incluye la adaptación de todo en el trabajo, porque estas personas ya conocen las actividades, propósitos, metas y funciones de la misma, por ende, se ahorra el tiempo de preparación, evitando algunos gastos de recursos y el tiempo de familiarizarse con los conocimientos y actividades de la entidad. Ahora bien, se puede notar que hay serenos que este es su primer empleo, por lo que la introducción a la vida laboral es un poco mas difícil en esta área, sin embargo, los comentarios positivos de que en casi renunciaran volverían a laborar, esto indica que ellos se sienten a gusto con el trabajo, que existe compromiso de su parte, entonces, si estos colaboradores salen del trabajo, se van con la noción y experiencia de haber laborado en seguridad, en caso de reinscripción, las charlas y el trabajo no seria del todo desconocido por lo que podrían asumir el puesto con mayor facilidad y sin tomar mucho tiempo con la adaptación.

Se continúa con la subcategoría de IMPACTOS DE LA ROTACIÓN, esto para la dar respuesta al objetivo específico 2: Determinar el impacto positivo y/o negativo de la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023 que contiene en si misma 3 indicadores, siendo impacto positivo, impacto negativo e implementación de un plan de contingencia a la salida del trabajo, teniendo como respuestas de los entrevistados sobre el primer indicador.

E1. (J): No lo considero positivo, porque eso contagia a que en el trabajo no haya un orden, si existiese una convocatoria se podría seleccionar y evitar que esto sea tan seguido”.

E2. (Su): “No, porque el personal que llega aquí, los supervisores junto con el jefe de unidad tratamos de formarlo de acuerdo a la necesidad del servicio y cuando ya están en un término medio optan por retirarse, no siendo positivo”

E3. (JG): “En ocasiones si, en caso sea un personal conflictivo, su salida es positiva en cuanto al clima laboral”

E4. (S): “Si sería positivo porque el clima laboral se mejoraría si la persona que renuncia fuera problemática”

E5. (S): “De manera positiva, porque se cambia personal y se puede conocer a más gente”.

E6. (S): “Si, habría un cambio de personal y se puede trabajar mejor”

E7. (S): “No, no me afectaría directamente, a veces el trabajo es así”

E8. (S): “No me afecta personalmente”

E9. (S): “Sería, al contrario, porque ahora que estamos escasos de personal tenemos que cubrir más puntos”

E10. (S): “Afectaría de manera laboral, lo que es negativo para nosotros”

E11. (S): “No, no afecta de esa manera porque somos menos trabajando”

E12. (S): “No, porque como sea el compañero ya sabe el método de trabajo”

Se señala la idea de Cabrera et al. (2011) la rotación o cambio de personal tiene contribución positiva a la organización para la adquisición de nuevos recursos. No obstante, según las respuestas de los participantes, indican que no existe impacto positivo ya que, esto significaría un desorden entre el personal, además de que estos tendrían mayor carga laboral, porque tienen más puntos que cubrir y el hecho de no existir una convocatoria o bases específicas hace que el personal nuevo no se adecue de manera positiva al entorno, creando así demoras y posibles falencias en las actividades diarias.

En cuanto al impacto negativo, se puede identificar las desventajas de la salida del sereno, esto en cuanto al cumplimiento de labores diarias y puntos de trabajo.

E1. (J): “[...] afecta al momento de desalinearse el trabajo, porque los serenos se desordenan al momento de sus funciones”

E2. (Su): “[...] porque el personal se desorienta, ya que se incita a dejar el trabajo a medias”

E3. (JG): “En parte la desventaja sería en que estos ya se encuentran medianamente formados, por lo que dejan vacíos y algo de confusión en el equipo”.

E4. (S): “Si me afectaría porque ya hay confianza entre compañeros”

E5. (S): “No, no me afecta porque el trabajo continúa”

E6. (S): “Bueno, continuó mi desempeño como siempre, aunque existiera un poco de incomodidad al momento de ejercer otras funciones”

E7. (S): “No me afectaría, el trabajo es primero”

E8. (S): “Somos compañeros y el que se retiren no me afecta porque esta labor de seguridad es ocupada y muy necesaria en el distrito por lo que nos tiene ocupados la mayor parte del tiempo de trabajo”

E9. (S): “Si me afectaría, pero lo superaría de manera rápida”

E10. (S): “Nos afecta en el sentido del aprendizaje porque escuchamos a cada rato lo que debemos hacer para desempeñar nuestras funciones, cuando ya sabemos lo que estamos trabajando, pero para los que llegan es necesario”

E11. (S): “No me afecta al desempeño”

E12. (S): “Si, porque el compañero que se retira ya tiene noción de las labores y el que entra es iniciar de nuevo”

Por su parte, en el artículo de Zaballa et al. (2021) concluye que la fluctuación de personal genera conflictos con la productividad y va en contra del talento humano. En función a esto, se afirma que la salida de un sereno afecta al desempeño del equipo de trabajo, ya que desalinean el trabajo, generan conflictos, un poco de incomodidad por tener un equipo de trabajo formado y así posibles aburrimientos por el hecho de oír las mismas charlas o temas de manera frecuente por la entrada de personal inexperimentado.

Teniendo así, como ultimo indicador de la subcategoría denominada contingencia, esto al sentido de conocer si el sereno saliente cuenta con medidas anticipatorias en cuanto a trabajar se refiere.

E1. (J): “en cuanto a eso, si, algunos se han ido por mejoras laborales y se les ve trabajando, en su mayoría han tenido poca experiencia en seguridad ciudadana y se han rendido, yéndose del departamento a realizar otras actividades”

E2. (Su): “si mayormente es que se van confiados de conseguir otro trabajo y no les es positivo, por lo que luego desean reintegrarse al trabajo, lo que en ocasiones es posible pero no del todo”

E3. (JG): “Por ser un distrito que también tiene bases agrícolas, y los integrantes ser de campo suelen preferir irse por temporadas de sembríos, abonamiento y demás, por lo que, a un empleo formal, no van”.

E4. (S): “se van porque tiene otras actividades, además del sueldo, la mayoría se cansa de las labores y se va, sin rumbo fijo”

E5. (S): “Se van porque se cansan, no siempre tienen otros trabajos”

E6. (S): “Otros se van por otros trabajos, pero si se van es porque se cansan del trabajo y luego los ves en la calle”

E7. (S): “Otros se van por el salario, por la demora en los mismos, por ser municipalidad y, por otro lado, no sale a cuenta el tiempo invertido para las fechas de pago”

E8. (S): “Algunos por otros trabajos y se salen por su familia, para pasar más tiempo con ellos además de ir a cultivar a sus chacras ya que los horarios en seguridad te quitan mucho tiempo y no te permite hacer tus labores en casa”

E9. (S): “Mayormente son por motivos personales, por su familia, pero la mayoría no trabaja más en trabajos formales”

E10. (S): “La mayoría si han renunciado por un mejor puesto de trabajo, pocas veces he visto que renuncien para que se vayan a sus casas”

E11. (S): “La mayoría va por buscar otros trabajos”

E12. (S): “se van para atender a sus chacras, no para trabajos formales”

De acuerdo, al Instituto Peruano de Estadística (2021) indicó mediante un análisis en la región de Ancash, que el empleo formal decayó a un 11.2%, deteriorando así la calidad de los empleos, creando un porcentaje de 81.8% de informalidad. Visto de esa manera y según las respuestas, se logra identificar que las personas que salen de la entidad en su minoría son por otro trabajo, los demás solo se van para realizar actividades relacionadas al hogar y por promesas de puestos de trabajo que en su mayoría no se dan, se menciona que el sueldo puede ser también un factor de salida.

Se procede con la última sub categoría denominada ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN, para responder al objetivo específico 3: Describir formas de contrarrestar la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023, que contiene en si 3 indicadores que son capacitaciones, contratos e implementación.

En cuanto a las capacitaciones, se relaciona con que estas pueden ayudar a mejorar el desempeño, revaloración del trabajo y sus funciones, esto bajo la entrevista realizada se recolectaron las siguientes respuestas.

E1. (J): “Son importantes las capacitaciones más que todo para el personal de serenazgo, porque gracias ello se puede implementar y mejorar el servicio, porque

hoy en día la inseguridad en el distrito a crecido de manera exponencial a diferencia de años y gestiones pasadas”

E2. (Su): “Por supuesto que si ayudaría a la mejora del trabajo, en la resolución de conflictos y que más si estas son guiadas por personas idóneas”

E3. (JG): “Claro, porque estas ayudarían a la noción del trabajo y las medidas necesarias a tomar en los casos que se nos presentan a diario, como retenciones, primeros auxilios, etc.”.

E4. (S): “Si influiría en la mejora de nuestro trabajo, porque a veces no sabemos hasta donde podemos intervenir sin meternos en problemas”

E5. (S): “Si es importante y sería bonito que nos capaciten mejor para así tener sustento en nuestros próximos trabajos”

E6. (S): “Si ayudaría, para saber más de nuestro trabajo”

E7. (S): “Si, a veces quedan cortas las charlas en el relevo, y las capacitaciones ayudarían a mejorar aún más nuestro desempeño”

E8. (S): “Si, mejoraría bastante en cuanto a nuestras funciones”

E9. (S): “Si mejoraría nuestro trabajo y nos ayudaría a agregar documentos en nuestro cv”

E10. (S): “Claro, porque eso de las capacitaciones es importante, actualmente en nuestra área las charlas nos quedan cortas y si, sería una manera de mejorar nuestro desempeño”

E11. (S): “Si, si ayudaría a que mejoremos”

E12. (S): “Claro, en el sentido de conocimientos y funciones de nuestra persona como miembros de seguridad ciudadana”.

Basada en las respuestas de los integrantes de seguridad ciudadana podemos ver el entusiasmo de las capacitaciones, lo cual serviría para mantener al personal ocupado para así evitar la rotación como en el artículo de Ruiz (2020), en donde concluyó que luego de la recolección de la información, encuentra que el aburrimiento es un factor para la rotación, siendo este un punto a tomarse en cuenta en las organizaciones para así evitar o reducir la rotación, mejorando así la calidad del servicio y efectividad de funciones. Por ello, Sillero et al. (2020), en su artículo menciona como conclusión que se debe de mejorar los factores, estrategias y conocer el ambiente de trabajo para generar nuevos recursos. Teniendo así, que

las capacitaciones serian una estrategia adecuada en cuanto a retención del personal se refiere.

Por consiguiente, se hace mención al indicador contratos, esto con la finalidad de crear vínculos con la entidad en el sentido de proyección y estabilidad laboral. En base a ello, se entrevista y se recolecta las siguientes respuestas:

E1. (J): “En este distrito si existiese un contrato como indica la ley, los serenos tendrían mejores condiciones laborales y de vida, sin embargo, por el movimiento económico en el distrito la gente opta por hacer su propio negocio, para contrarrestar esta situación de rotación considero viable el aumento de sueldo, quizás esto si compensaría que ellos sigan laborando en el departamento”.

E2. (Su): “Considero que si lo compensaría por los beneficios que traería consigo”

E3. (JG): “Es interesante la propuesta de un contrato porque este conlleva beneficios importantes en cuanto bonos del estado, gratificaciones, vacaciones, seguros y así”.

E4. (S): “Si, claro, porque el contrato nos ofrece estabilidad de trabajo que es lo que uno busca cuando inicia a trabajar”

E5. (S): “Si, por los beneficios que me pueda dar y porque me gusta trabajar aquí”

E6. (S): “Bueno, seguiría trabajando aquí”

E7. (S): “Si, por los beneficios de la salud que nos darían mejor atención”

E8. (S): “Claro, sería lo mejor para poder tener un vínculo con el trabajo y con la entidad”

E9. (S): “Claro que sí, porque con eso podría estar seguro de que tengo protección n cuanto a las intervenciones que se hace”

E10. (S): “Claro, si existe un vínculo seguro, optamos por ese lado porque tenemos familiares e hijos que dependen de nosotros y este trabajo de seguridad ciudadana atenta en su mayoría con nuestra propia vida”

E11. (S): “Si, si seguiría trabajando”

E12. (S): “Obviamente desearíamos trabajar aquí, porque ya es como algo seguro, por ahora estamos poco seguros de seguir trabajando, pero teniendo por lo menos un límite y renovación podemos planear nuestros próximos pasos laborales”

Entonces, reforzamos la entrevista con el diario El Peruano (2022) en donde indica que el sereno municipal debe de contar con los beneficios laborales de acuerdo a su régimen, contando así con distintos beneficios de seguro de riesgo,

defensa legal y vacaciones. En esto radica la importancia de poder implementar un contrato para el bienestar del personal y la proyección de salidas de los serenos. Cárdenas del Rey (2020) en su artículo, concluye que la rotación se eleva por los contratos atípicos, sin embargo, desde otra perspectiva estos mismos han ayudado a que se tomen en cuenta las afiliaciones de salud y seguros. Por todo ello, se puede usar este indicador como un posible mediador de retención del personal, con la finalidad de tener mejores beneficios, en cuanto salud, remuneración y vacaciones, ya que el trabajo del sereno es arriesgado, constante y el trabajo es bajo presión, así que si funcionaria que se adapten los mismos en el departamento, además de ello, esto podría brindar una expectativa de salida, lo que haría que el departamento se encuentre mas al tanto de tomar estrategias o de ir convocando personal.

Por último, indicador tenemos a la implementación, esto comprendiese de brindar lo necesario al personal para brindar su servicio sin interrupciones y mejorándolo de esa manera.

E1. (J): “la indumentaria es importante, sobre todo el turno de la noche, para la protección de la salud, pero no es determinante para la continuidad de labores, sin embargo, tener una buena indumentaria sería de ayuda para el cuidado de su salud [...]”

E2. (Su): “Es importante para su desempeño, pero eso no define si continúan o no laborando”

E3. (JG): “Toda implementación es bienvenida, se podría tener mejoras en cuanto comunicación e interacción con los turnos de trabajo, pero no considero que esto sea un motivo de permanencia o salida del trabajo”.

E4. (S): “Si, ya que nos sentiríamos más protegidos por los turnos de trabajo”

E5. (S): “Si me quedaría con más, aunque estoy solo de turno día, pero es ideal tener buenos accesorios”

E6. (S): “Yo preferiría seguir trabajando de todas formas si nos implementaran mejor”

E7. (S): “En ese sentido es normal, porque el uniforme no determina que sigamos trabajando o no”

E8. (S): “El uniforme me ayudaría a mejorar el desempeño de mi trabajo más que todo por el clima”

E9. (S): “Si es importante encontrarnos bien equipados, es más fácil entablar comunicación esto en cuanto a los radios y distintos centros de control”

E10. (S): “La implementación en cuanto al uniforme no influye en nada si me quedo o no, porque solo es un distintivo”

E11. (S): “Considero que una mejor implementación haría que mejore mi desempeño”

E12. (S): “Si, nos ayudaría en cuanto a la comunicación, sobrellevar los turnos de trabajo y así claro que me gustaría seguir trabajando”

Trujillo et al. (2022) en su artículo concluye que el endomarketing puede crear lealtad y fidelización de una generación [...]. Por ello, el uso de distintivos para el personal podría ser motivo de fidelización y comodidad con el departamento, siendo así un aliado para despejar las ideas de salida del trabajo de los serenos.

Schaffer et al. (2020) en su artículo concluyó que los colaboradores de esa empresa no tienen intención de rotación, sin embargo, es prudente la recomendación de la mejora de turnos, horarios y salarios con la finalidad de que los colaboradores sigan trabajando en la empresa. Se interpreta a su vez, que, si la implementación no es determinante para su continuidad, es importante, crear fidelidad, mejorar de una manera u otra las consideraciones con el personal, para que estos continúen trabajando a decisión propia en el departamento, bajando el índice de rotación y creando mayor estabilidad en el departamento.

De la investigación realizada, se pretende ahondar en las realidades del departamento de seguridad ciudadana, siendo en la capital y en las provincias poco tomadas en cuenta o siendo receptores de la mayor carga de trabajo físico en cuanto a municipalidades, por las jornadas de horas que se usan para cumplir su función que en este caso son de 12 horas, teniendo una alta demanda en cuanto eventos deportivos, celebraciones, usos y costumbres, al ser un distrito con un gran movimiento económico las personas de otros lugares no tardan en venir, no siempre con buenas intenciones, por lo que el cuerpo de seguridad tiene la función de retener y dar parte a la policía en estas situaciones, no siempre se tiene la respuesta inmediata de la comisaria por lo que el personal en su mayoría después de haber realizado el seguimiento e identificación correspondiente siente que el trabajo realizado no tiene importancia, siendo todo lo contrario por las estrategias tomadas, seguridad ciudadana en este distrito cumple una función importante en

cuanto apoyo, vigilancia, seguridad, apaciguar incidentes, cumplir la función de bomberos, traslado, custodia, mantener el orden y demás actividades, estas sin dejar de lado las metas de CODISEC que se pueden hacer a la par pero demanda funciones más específicas, las personas que conforman el cuerpo de seguridad, son de la zona, por lo que en ocasiones cuando el conflicto es relacionado con su pueblo o familia suelen entrar en fuertes contradicciones, en donde no entienden muy bien, a causa emocional hacía que lado de la balanza inclinarse, por ende todo el esquema de la investigación se basa en la permanencia y fidelización de los mismos en la entidad para mejorar y asegurar la buena convivencia en el distrito. Es necesario profundizar de todas las aristas el estudio de seguridad ciudadana municipal, por la importancia de sus funciones y el respaldo de la gestión municipal conformada por el alcalde y regidores del distrito, se pretende a su vez con esta investigación ayudar y ser parte de futuras investigaciones en este sentido, siendo así un punto de anclaje de información confiable desde el interior del departamento, tomando en cuenta perspectivas desde el responsable del área hasta los serenos que lo conforman, para así tener información desde varios ángulos completamente confiables y las futuras investigaciones tengan la relevancia necesaria, la gestión municipal en todos los lugares suele ser complicada, pero teniendo a la primera cara de la municipalidad satisfecha, bien uniformada y equipada, el respeto, trato y comunicación hacia el equipo de parte de la población será ideal.

## V. CONCLUSIONES

En base a la información recolectada, se desarrollan las siguientes conclusiones:

Primera: Sobre esto, se menciona que los entrevistados conocen la manera práctica de la variable, ya que, desde el poder de entendimiento que tienen en cuanto a conceptos no es del todo claro, esto por el nivel de educación y estilos de vida, sin embargo, después de la explicación, los participantes llegaron a comprender sobre la rotación de personal, por lo que, indicaron que esto suele ser de forma frecuente de manera práctica, mas no conceptual, es por ello que la investigación continuó.

Segunda: En base a eso, se identificó que la rotación en el departamento se da de manera voluntaria y que después de la renuncia existe posibilidad de volver al puesto, lo que resulta positivo ya que el personal que salió ya tiene experiencia en el trabajo y el tiempo de adaptación es menor. Se consideraron indicadores que ampliaron la visión sobre los tipos de rotación que existen en el departamento, en donde el indicador pronóstico de salida enfocó al trato que se recibe, en donde se pudo recolectar la información que existe buen trato de la mayoría de personas que se relacionan con las labores, sin embargo, se rescata que la recarga hacia el equipo de trabajo por parte de la comunidad y demás, hace que los niveles de estrés se incrementen y esto puede incitar a dejar el trabajo, en cuanto al indicador de renuncia voluntaria, se verifica que estos realmente son así y en muy pocas ocasiones se realizan despidos, la dificultad va en que estas renunciaciones se dan también de conocimiento por ausentismo, ya que en su mayoría no comunican su salida de manera previa, se destaca que existen personas que han iniciado su vida laboral con el departamento, eso explicaría también la rotación, ya que al no asimilarse al trabajo optan por irse en poco tiempo, en el indicador de antecedentes de trabajo se nota que los más experimentados han tenido salidas voluntarias y si han salido de algún trabajo ha sido por la remuneración o reestructuración de personal y en el último indicador de reintegración, en donde se pudo notar que la mayoría de los entrevistados si desearían regresar al área, ya que se sienten cómodos en el área, ya sea por el trato o el simple hecho de que haya trabajo.

Tercera: Se logró determinar que la rotación en el departamento tiene impacto negativo, ya que desestabiliza al personal, en el sentido de que incita a los compañeros a salir del trabajo, además se logra conocer que el personal al

renunciar la mayoría de veces es por realizar labores de hogar (campo, crianza de animales, etc.), por ende, el empleo remunerado queda de lado creando desempleo en los individuos. En cuanto a la sub categoría impactos de la rotación, se hizo uso de indicadores en donde el primero que fue impacto positivo, esto debido a que se pueden tener nuevos colaboradores con entusiasmo y demás, sin embargo, en cuanto al departamento y las respuestas de los entrevistados no existe esa relación, ya que esto hace que el personal se desordene, se desoriente y la recarga laboral se haga más extensa, en cuanto al segundo indicador de impacto negativo, el apoyo fue de mayor proporción, ya que indican que al haber renunciadas de serenos medianamente preparados hace que el nuevo tenga que empezar de nuevo y se corre el riesgo de que se retire también, y en el sentido de desempeño existe un poco de incomodidad, sin embargo esto se logra superar de manera rápida, porque el trabajo al ser de gran demanda no permite espacios de trance, en el último indicador de contingencia, va ligada a que si los que renuncian tienen un plan o trabajos a donde ingresarán, en cuanto a esto, los entrevistados indicaron que la mayoría se dedica a cosas del hogar y ligadas al campo que es una actividad en la zona, lo cual no es un trabajo remunerado, así que se considera desempleo por no recibir compensación económica, aumentando así los datos estadísticos del país.

Cuarta: Se procede a describir que estas estrategias son tomadas en cuenta por el personal, a razón de los beneficios que se puede recibir al estar en contratos y capacitaciones, brindando estabilidad. La sub categoría estrategias de retención se compone de indicadores, los cuales se relacionan hacia las posibles opciones de mejora para poder retener al personal dentro del departamento, teniendo así a capacitaciones, en donde las respuestas fueron positivas y entusiastas, ya que según indican sería muy bueno para que puedan desempeñar mejor sus funciones, en el indicador de contratos, señalan que esto sería muy beneficioso, esto por lo que trae consigo un trabajo, que sería lo seguros, descansos y respeto a sus funciones, además del vínculo de protección que tendrían con la municipalidad, en el último indicador de implementación, indicaron que no existía influencia directa si implementarían mejor con su permanencia, sin embargo, indican que se podría mejorar en si el servicio, por la comunicación as rápida y protección ante la inclemencia del clima del distrito.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda impulsar la culturización a los integrantes del departamento, incentivando al aprendizaje, tanto a la escritura y lectura, para poder mejorar conocimientos y ayudar a tener conversaciones relevantes para la mejora del léxico de cada uno de los integrantes.

Segundo: Se pone al tanto la rotación voluntaria, lo que se identifica que posiblemente el departamento tiene conflictos, por lo que se recomienda una investigación profunda sobre el clima organizacional que existe dentro de la entidad.

Tercera: Se recomienda que como la salida de los compañeros fue negativa en varios sentidos, se propone incentivar que los ingresos a laborar sean bajo convocatorias, para que estos puedan permanecer más tiempo en la entidad, además de tener estándares al momento de la selección del personal.

Cuarta: Se recomienda impulsar los centros de capacitación de los serenos municipales, contempladas en la Ley del Sereno municipal, además de respetar los contratos establecidos dentro de la misma ley, además de involucrar más al trabajo del departamento al CODISEC del distrito, el cual se encarga de cumplir distintas metas con ayuda de la PNP, serenazgo, educación, salud, ministerio público, agentes municipales y juntas vecinales. Además de tener presente los indicadores más importantes en cuanto a la permanencia del personal, el contrato ya que esto puede hacer que el personal se sienta cómodo con el trabajo y hacer uso de los beneficios que conlleva en cuanto salud, descansos, seguros y remuneración, además de las capacitaciones en donde se logra notar el entusiasmo del personal para que ayude a mejorar sus capacidades y su trabajo, a esto también se le recomienda tener en cuenta al manual del sereno municipal.

Quinta: Se recomienda tomar en cuenta el presente trabajo de investigación para futuras investigaciones, en donde se puede ahorrar tiempo en posibles estrategias a tomar, además de que la investigación al tener datos verídicos es una fuente de información confiable.

## REFERENCIAS

- Álvarez P. (2018, 23 febrero). *ÉTICA E INVESTIGACIÓN*. DIALNET.  
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6312423.pdf>
- Arias Castrillón, J. C. (2020). *Plantear y formular un problema de investigación: un ejercicio de razonamiento*. SCIELO, 17(2020).  
<https://doi.org/10.22507/rli.v17n1a4>
- Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2019). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. Cuidarte, 10(2), 1–14.  
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Balcazar, A. (2006). *Objetivo general y específicos*. Scribd.  
<https://es.scribd.com/document/534035414/Objetivo-general-y-Especificos>
- BECCARIA, L., & MAURIZIO, R. (2020). *Rotación laboral en América Latina: Intensidad y diferencias entre países*. Revista internacional del trabajo, 139(2), 171–204. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12160>
- Beltrán & Ortiz (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(21).  
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Bordignon, M., & Monteiro, M. I. (2019). *Predictores de la intención de los trabajadores de enfermería de dejar la unidad de trabajo, la institución de salud y la profesión*. Revista latino-americana de enfermagem, 27.  
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.3280.3219>
- Braun, A. C., de Lara Machado, W., de Andrade, A. L., & de Oliveira, M. Z. (2019). *Why work-family conflict can drive your executives away?* Revista de Psicología (Lima, Perú), 37(1), 251–278.  
<https://doi.org/10.18800/psico.201901.009>
- Cabrera Piantini, AR, Ledezma Elizondo, MT y Rivera Herrera, NL (2011). *El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León*. Contexto. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León, V (5), 83-91.

- Cárdenas del Rey, L. (2020). *La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 38(1), 145–165. <https://doi.org/10.5209/crla.68871>
- Cerda, H. (1993). *LOS ELEMENTOS DE LA INVESTIGACION COMO RECONOCERLOS, DISEÑARLOS Y CONSTRUIRLOS*. EL BUHO LTDA. [https://banner9.icesi.edu.co/ic\\_contenidos\\_pdf/adjuntos/202310/202310\\_11266\\_16099.pdf](https://banner9.icesi.edu.co/ic_contenidos_pdf/adjuntos/202310/202310_11266_16099.pdf)
- Chiang Vega, M. M., Rivera Cerda, M. J., & Hidalgo Ortiz, J. P. (2022). *Conciliación trabajo - familia, su efecto en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en municipalidades chilenas*. Cuadernos de administración, 38(72). <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i72.11123>
- Chiavenato I (1999). *“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS” (quinta edición)*. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos%208%20lect%20%29%20CHIAVENATO.pdf>
- CONCYTEC (2018). *Investigación aplicada – base de conocimiento*. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>
- Dominguez, L., & Ramirez. (2020). *El rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida*. EBSCO, 20. <https://doi.org/10.5295/cdg.181004ld>
- El Peruano (2022). *Estandarización de la formación de serenos en seguridad ciudadana* <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2917450/ANEXO%20%20-%20001-2022-IN.pdf>.
- Espinoza, A. E. (2020). ¿Duras menos de un año en un empleo? esto piensan los reclutadores de ti. *Expansión*. <https://expansion.mx/carrera/2020/10/08/duras-menos-de-un-ano-en-un-empleo-esto-piensan-los-reclutadores-de-ti>
- Gomez, J. (2015). *La recontratación de ex\_empleados: los trabajadores “boomerang”*. Global Bussines School. <https://www.cerem.es/blog/la-recontratacion-de-ex-empleados-los-trabajadores-boomerang>
- Haider, S., Ahmed, M., Anwer, S., Aslam, M., & Asadullah, M. A. (2019). *Efecto de la coordinación relacional en las intenciones de rotación de empleados a través de la satisfacción laboral: el uso de ecuaciones estructurales y la*

- simulación de Monte Carlo*. ESIC MARKET Economic and Business Journal, 162, 19–65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6907232>
- IPE. (2021, julio 20). *Áncash: Más de 71 mil trabajadores perdieron su empleo en 2020*. Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/ancash-mas-de-71-mil-trabajadores-perdieron-su-empleo-en-2020/>
- Jesús Aguirre Rodríguez, T., Manríquez García, N., López, F. L., & Quintero Rodríguez, J. O. (2022). *Factores determinantes de la intención de rotación laboral en México: evidencia empírica mediante modelo logit*. *Cimexus*, 17(2), 138–152.
- Langle Flores, M. A., & Universidad Autónoma de Tamaulipas. (2021). *Employee turnover rate's predictive factors: the case of a maquiladora firm in Reynosa*. *Análisis económico*, 36(93), 119–140. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle>
- Lima Rojas, D., Shugulí Zambrano, C. N., y Mantilla Andrade, K. N. (2020). *Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero*. *Uniandes Episteme*, 7(1), 30-44.
- Maira., & Alves, T. (2021). *PROPOSTA DE UM INDICADOR DE ROTATIVIDADE DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA*. *Cadernos de Pesquisa*, 51. <https://doi.org/10.1590/198053147211>
- Martínez-Gayo, G., & Violante Martínez Quintana. (2020). *Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género*. *Pasos (Tenerife (Canary Islands))*, 18(4), 649–. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2020.18.046>
- Massana, R. R. (2020). *Rotación e irregularidad del trabajo en un distrito industrial exportador: la industria corchotaponera (1891-1910)*. *Investigaciones de historia económica*, 16(2), 95–107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7436599>
- Mena, & Cachero (2019). *ES UN MUNDO PEQUEÑO: MOVILIDAD Y REDES EMPRESARIALES EN EL PROCESO DE COLONIZACIÓN AMERICANA*. *Revista de historia económica*, 37(3), 507–537. <https://doi.org/10.1017/S0212610919000090>
- Miano, L. C. (2020). *Relacion del compromiso de trabajo y la intencion de rotacion del personal docente de la Southern Luzon State University: Un estudio comparativo entre el tiempo regular y parcial*. *Religacion. Revista de Ciencias*

- Sociales y Humanidades, 5(24), 158–.  
<https://doi.org/10.46652/rgn.v5i24.649>
- Muala, I. A., Al-Ghalabi, R. R., Alsheikh, G. A. A., Hamdan, K. B., & Alnawafleh, E. A. T. (2022). *Evaluating the Effect of Organizational Justice on Turnover Intention in the Public Hospitals of Jordan: Mediated-Moderated Model of Employee Silence, Workplace Bullying, and Work Stress*. *International Journal of Professional Business Review*, 7(3), e526–.  
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i3.0526>
- Park, L. E., Italiano, A., & Vessels, V. (2023). *Managers' displays of busyness predict employees' job engagement, burnout and turnover intentions (Las muestras de laboriosidad de los superiores predicen el compromiso laboral, el agotamiento y las intenciones de rotación del personal)*. *Revista de Psicología Social*, 38(1), 192–239.  
<https://doi.org/10.1080/02134748.2022.2139064>
- Rojas, W. J. C. (2019). *La investigación cualitativa en Educación*.  
<https://www.redalyc.org/journal/5709/570967709010/>
- Romero Espínola, R. ., & Palacini. (2020). *Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción*. *Revista científica de la UCSA*, 7(2), 3–25.  
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Ruiz-Rosa, D., Rodríguez-Montalbán, R., & Sánchez-Cardona, I. (2020). *Aburrimiento Laboral ¿Un posible mediador de la intención de abandono?* *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 39(1), 55–67.  
<https://doi.org/10.21772/ripo.v39n1a04>
- Sanchez, R., Oblitas, J., Lucena, V., & Combariza, F. (2022). *Application of the User Experience (UX) method to reduce labor turnover in generation Z*. *Proceedings of the 20th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology: "Education, Research and Leadership in Post-pandemic Engineering: Resilient, Inclusive and Sustainable Actions"*.
- Sanchez, R., Oblitas, J., Lucena, V., & Combariza, F. (2022). *Application of the User Experience (UX) method to reduce labor turnover in generation Z*. *Proceedings of the 20th LACCEI International Multi-Conference for*

Engineering, Education and Technology: “Education, Research and Leadership in Post-pandemic Engineering: Resilient, Inclusive and Sustainable Actions”.

- Schaffer, D., Fabricio, A., Carneiro, L., & Rotili, L. B. (2020). *Fatores de absenteísmo laboral e de intenção de rotatividade: Um estudo em indústrias do ramo metal mecânico*. *Revista Ciências Sociais em Perspectiva*, 19(37), 22–38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9030071>
- Sillero-Sillero, A., & Zabalegui, A. (2020). *Análisis del entorno laboral e intención de abandonar el trabajo de las enfermeras perioperatorias*. *Revista latinoamericana de enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3239.3256>
- SOFI, I. A., & KUNROO, M. H. (2018). *Perturbaciones de la demanda y ajustes del empleo: ¿La protección del empleo provoca rigidez?* *Revista internacional del trabajo*, 137(3), 505–525. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12099>
- Trujillo, Tuesta, Viena & Coronado (2021) *Endomarketing: Estrategia para la reducción de la rotación de personal millennial en organizaciones mexicanas*. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.37007>
- Vargas Cordero, ZR, (2009). *LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA*. *Revista Educación*, 33 (1), 155-165.
- Vásquez-Robles, F., Napán, A. C., & Miranda-Tejedo, N. (2022). *Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021*. *Revista científica de la UCSA*, 9(2), 29–42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>
- Zaballa Gomariz, P. E., Assafiri Ojeda, Y. E., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). *Procedimiento para el análisis de la rotación del personal*. *Academo : revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*, 8(1), 29–41. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
- Zaballa, P. E. Z., Assafiri, Y. E. A., Medina, Y. E. M., & Medina, A. M. (2021). *Procedimiento para el análisis de la rotación del personal*. *Academo*, 8(1), 29-41. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CÓDIGOS
¿Qué es la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023?	Describir la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023.	ROTACIÓN DE PERSONAL	CONCEPTOS	C
¿Cuáles son los tipos de rotación dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023?	Identificar los tipos de rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023		TIPOS DE ROTACIÓN	T.R.
¿Cuál es el impacto positivo y/o negativo de la rotación dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023?	Determinar el impacto positivo y/o negativo de la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023		IMPACTOS DE LA ROTACIÓN	I.R.
¿Cómo contrarrestar la rotación dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash, 2023?	Describir formas de contrarrestar la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash,2023		ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL PERSONAL	ERP

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.

OBJETIVO: Describir la rotación laboral dentro del departamento de seguridad ciudadana de una Municipalidad distrital, Ancash, 2023.

Datos del entrevistado	
Cargo	
Edad	

#### Ítems:

1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal?
2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal.
3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria.
4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria.
5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laborar en el mismo departamento o área de la entidad.
6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora.
7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones.
8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura.
9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana.
10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad.
11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad.

**ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS.**

**ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

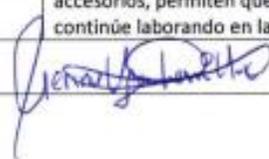
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS.**

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN		Rotación del personal en el departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.				
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR		LINO GAMARRA EDGAR LAURICANO				
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO						
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
ROTACIÓN DE PERSONAL	CONCEPTO	ROTACIÓN DE PERSONAL	Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal?	✓		
	TIPOS DE ROTACIÓN	PRONÓSTICO DE SALIDA	Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia su persona.	✓		
		R. VOLUNTARIA	La renuncia de los trabajadores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria.	✓		
		ANTECEDENTES DE TRABAJO	La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria.	✓		
		REINTEGRACIÓN	Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laburar en el mismo departamento o área de la entidad.	✓		
	IMPACTOS DE LA ROTACIÓN	I.POSITIVO	La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora.	✓		
		I.NEGATIVO	La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de las funciones del equipo.	✓		
		I.CONTINGENCIA	Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura.	✓		
	ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN	CAPACITACIONES	Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana.	✓		
		CONTRATOS	La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad.	✓		
IMPLEMENTACIÓN		La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad.	✓			
FIRMA DEL EXPERTO		 DNI: 32650876				

**ANEXO 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS.**

**ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS.**

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN		Rotación del personal en el departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.				
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR		CADENAS VEGA MARY SOL				
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO						
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
ROTACIÓN DE PERSONAL	CONCEPTO	ROTACIÓN DE PERSONAL	Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal?	/		
	TIPOS DE ROTACIÓN	PRONÓSTICO DE SALIDA	Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia su persona.	/		
		R. VOLUNTARIA	La renuncia de los trabajadores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria.	/		
		ANTECEDENTES DE TRABAJO	La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria.	/		
		REINTEGRACIÓN	Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laborar en el mismo departamento o área de la entidad.	/		
	IMPACTOS DE LA ROTACIÓN	I.POSITIVO	La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora.	/		
		I.NEGATIVO	La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de las funciones del equipo.	/		
		I.CONTINGENCIA	Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura.	/		
	ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN	CAPACITACIONES	Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana.	/		
		CONTRATOS	La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad.	/		
IMPLEMENTACIÓN		La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad.	/			
FIRMA DEL EXPERTO						

Mgtr. ROSA PIERINA VEGA LANUZA

**ANEXO 05: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS.**

**ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS.**

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN		Rotación del personal en el departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.				
APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR						
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO		Molina Guillen, Jon Kei Saniz				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
ROTACIÓN DE PERSONAL	CONCEPTO	ROTACIÓN DE PERSONAL	Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal?	X		
	TIPOS DE ROTACIÓN	PRONÓSTICO DE SALIDA	Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia su persona.	X		
		R. VOLUNTARIA	La renuncia de los trabajadores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria.	X		
		ANTECEDENTES DE TRABAJO	La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria.	X		
		REINTEGRACIÓN	Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laborar en el mismo departamento o área de la entidad.	X		
	IMPACTOS DE LA ROTACIÓN	I.POSITIVO	La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora.	X		
		I.NEGATIVO	La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de las funciones del equipo.	X		
		I.CONTINGENCIA	Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura.	X		
	ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN	CAPACITACIONES	Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana.	X		
		CONTRATOS	La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad.	X		
IMPLEMENTACIÓN		La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad.	X			
FIRMA DEL EXPERTO		Lic. Jon Kei Saniz DNI: 45099368				

ANEXO 6: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

REGISTRO: N°01

Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega

Nombre del entrevistado:

Fecha de entrevista: 19/10/2023

Jefe de Seguridad Ciudadana

Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023

TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.

1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal?  
“[...] siendo así la entrada y salida del personal de serenazgo, esto en cuanto a su trabajo y esto se da por dar, a veces, oportunidad a los demás existe la rotación de los trabajadores”
2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal.  
“Yo creo que como jefe siempre nos encontramos expuestos a tener ciertas críticas, porque la situación como trabajadores municipales, no va a ser siempre de manera correcta, pero a mi parecer si tenemos cierta aprobación de la ciudadanía y de ciertos funcionarios que realmente conocen el trabajo de seguridad ciudadana”
3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria.  
“[...] en primera se tiene que valorar y entender al trabajador, mayormente salen de manera voluntaria por buscar un salario un poco más adecuado para sus necesidades, y otros han de haber pensado al ingresar a serenazgo es no trabajar haciendo comparaciones con otros lugares y otros jefes, pero aquí hay demanda, pero en su mayoría se han ido de manera voluntaria”
4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria.  
“En mi caso, siempre han sido de manera voluntaria para acceder a otros puestos mediante concursos privados y públicos, en donde salgo ganador como en este caso”.
5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laburar en el mismo departamento o área de la entidad.  
“[...] nunca se puede decir que no, si es en temas de seguridad, conozco el trabajo y si puedo ayudar a mejorar mi distrito, si volvería”
6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora.  
No lo considero positivo, porque eso contagia a que en el trabajo no haya un orden, si existiese una convocatoria se podría seleccionar y evitar que esto sea tan seguido.
7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones.  
“[...] afecta al momento de desalinear el trabajo, porque los serenos se desordenan al momento de sus funciones”
8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura.  
“en cuanto a eso, si, algunos se han ido por mejoras laborales y se les ve trabajando, en su mayoría han tenido poca experiencia en seguridad ciudadana y se han rendido, yéndose del departamento a realizar otras actividades”
9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana.  
“Son importantes las capacitaciones más que todo para el personal de serenazgo, porque gracias ello se puede implementar y mejorar el servicio, porque hoy en día la inseguridad en el distrito a crecido de manera exponencial a diferencia de años y gestiones pasadas”
10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad.  
“En este distrito si existiese un contrato como indica la ley, los serenos tendrían mejores condiciones laborales y de vida, sin embargo, por el movimiento económico en el distrito la gente opta por hacer su propio negocio, para contrarrestar esta situación de rotación considero viable el aumento de sueldo, quizás esto si compensaría que ellos sigan laborando en el departamento”.
11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad.  
“la indumentaria es importante, sobre todo el turno de la noche, para la protección de la salud, pero no es determinante para la continuidad de labores, sin embargo, tener una buena indumentaria seria de ayuda para el cuidado de su salud [...]”

## ANEXO 7: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°02	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado:	Fecha de entrevista: 19/10/2023
Supervisor de Seguridad Ciudadana	Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? "Claro, lo que serían las entradas y salidas del personal mediante renunciaciones"</li> <li>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. "En líneas generales el trato es de manera cordial y respetuosa de ambas perspectivas"</li> <li>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. "Si, son de manera voluntaria por distintas razones"</li> <li>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. "De manera voluntaria, en la mayoría de casos y pidiendo mi cese de mis labores de la PNP".</li> <li>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laborar en el mismo departamento o área de la entidad. "Siempre en cuanto sea relacionado a la seguridad ciudadana, no lo vería inconveniente"</li> <li>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora. "No, porque el personal que llega aquí, los supervisores junto con el jefe de unidad tratamos de formarlo de acuerdo a la necesidad del servicio y cuando ya están en un término medio optan por retirarse, no siendo positivo"</li> <li>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. "[...] porque el personal se desorienta, ya que se incita a dejar el trabajo a medias"</li> <li>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. "si mayormente es que se van confiados de conseguir otro trabajo y no les es positivo, por lo que luego desean reintegrarse al trabajo, lo que en ocasiones es posible pero no del todo"</li> <li>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. "Por supuesto que si ayudaría a la mejora del trabajo, en la resolución de conflictos y que más si estas son guiadas por personas idóneas"</li> <li>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. "Considero que si lo compensaría por los beneficios que traería consigo"</li> <li>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. "Es importante para su desempeño, pero eso no define si continúan o no laborando"</li> </ol>	

## ANEXO 8: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°03	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado: Jefe de Grupo de Seguridad Ciudadana	Fecha de entrevista: 19/10/2023 Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? “[...] en el trabajo, entiendo que es cuando los trabajadores por diversos factores como salario, turnos y esfuerzo, renuncian y a su vez ingresan nuevos en su reemplazo”</li> <li>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. Reflexionando, en general, existe cierta aprobación de la población ya que algunos de ellos piensan que serenazgo abarca todo, en cuanto transportes, peleas, primeros auxilios, control de inventario, etc, porque la confianza va más hacia nosotros por la efectividad de las actividades que realizamos, siendo serenazgo a los primeros que llaman en cada conflicto, porque la población no confía en la PNP del distrito, en cuanto al departamento y el jefe, siempre está dispuesto a apoyar a los integrantes del equipo en cuanto horarios y turnos dependiendo a las actividades que tengan que realizar, siempre en cuanto se cumplan a cabalidad las funciones asignadas.</li> <li>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. “[...] se dan de manera voluntaria, ya que estos se acercan a la oficina y tramitan su renuncia, sin embargo, hay algunos que solo se desaparecen y esto debido a su poca responsabilidad”.</li> <li>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. “[...] fueron de manera voluntaria, por ascensos en entidades privadas, siempre relacionadas en el rubro de seguridad”.</li> <li>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laborar en el mismo departamento o área de la entidad. “Si, mi condición de militar en retiro me compromete a ser parte de la seguridad de la comunidad”</li> <li>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora. “En ocasiones si, en caso sea un personal conflictivo, su salida es positiva en cuanto al clima laboral”</li> <li>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. “En parte la desventaja sería en que estos ya se encuentran medianamente formados, por lo que dejan vacíos y algo de confusión en el equipo”.</li> <li>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. “Por ser un distrito que también tiene bases agrícolas, y los integrantes ser de campo suelen preferir irse por temporadas de sembríos, abonamiento y demás, por lo que, a un empleo formal, no van”.</li> <li>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. “Claro, porque estas ayudarían a la noción del trabajo y las medidas necesarias a tomar en los casos que se nos presentan a diario, como retenciones, primeros auxilios, etc.”.</li> <li>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. “Es interesante la propuesta de un contrato porque este conlleva beneficios importantes en cuanto bonos del estado, gratificaciones, vacaciones, seguros y así”.</li> <li>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. “Toda implementación es bienvenida, se podría tener mejoras en cuanto comunicación e interacción con los turnos de trabajo, pero no considero que esto sea un motivo de permanencia o salida del trabajo”.</li> </ol>	

## ANEXO 9: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°04	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado: Serenos de Seguridad Ciudadana	Fecha de entrevista: 19/10/2023 Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? “[...] conceptual no, [...], solo lo he visualizado en el trayecto del tiempo que vengo trabajando”</li> <li>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. “Si, existe buen trato”</li> <li>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. “Bueno, algunas renuncias y pocas veces se ve el retiro de alguien por parte de la jefatura”</li> <li>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. “En algunas ocasiones me han sacado del trabajo, pero por reestructuración”</li> <li>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laborar en el mismo departamento o área de la entidad. “Me gustaría estar en otra área, por la tranquilidad de mi persona”</li> <li>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora. “Si sería positivo porque el clima laboral se mejoraría si la persona que renuncia fuera problemática”</li> <li>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. “Si me afectaría porque ya hay confianza entre compañeros”</li> <li>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. “se van porque tiene otras actividades, además del sueldo, la mayoría se cansa de las labores y se va, sin rumbo fijo”</li> <li>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. “Si influiría en la mejora de nuestro trabajo, porque a veces no sabemos hasta donde podemos intervenir sin meternos en problemas”</li> <li>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. “Si, claro, porque el contrato nos ofrece estabilidad de trabajo que es lo que uno busca cuando inicia a trabajar”</li> <li>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. “Si, ya que nos sentiríamos más protegidos por los turnos de trabajo”</li> </ol>	

## ANEXO 10: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°05	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado:	Fecha de entrevista: 19/10/2023
Sereno de Seguridad Ciudadana	Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? "Si, sé que es cuando mis compañeros se van del trabajo"</li> <li>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. "Si, de todos, desde mi entrada me han tratado bien y me gusta trabajar aquí"</li> <li>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. "Si, son voluntarias"</li> <li>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. "Yo siempre he respetado mis ingresos y salidas, [...] este es mi primer trabajo"</li> <li>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laborar en el mismo departamento o área de la entidad. "Me gustaría reincorporarme, porque me gusta el trabajo"</li> <li>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora. "De manera positiva, porque se cambia personal y se puede conocer a más gente".</li> <li>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. "No, no me afecta porque el trabajo continúa"</li> <li>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. "Se van porque se cansan, no siempre tienen otros trabajos"</li> <li>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. "Si es importante y sería bonito que nos capaciten mejor para así tener sustento en nuestros próximos trabajos"</li> <li>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. "Si, por los beneficios que me pueda dar y porque me gusta trabajar aquí"</li> <li>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. "Si me quedaría con más, aunque estoy solo de turno día, pero es ideal tener buenos accesorios"</li> </ol>	

## ANEXO 11: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°06	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado:	Fecha de entrevista: 19/10/2023
Sereno de Seguridad Ciudadana	Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? "Si, [...], bueno es cuando rotan, cuando entra un nuevo jefe por otro"</li> <li>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. "Depende del tipo de personas que sean, pero si"</li> <li>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. "Son todas las renunciaciones voluntarias"</li> <li>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. "Es mi primera vez trabajando"</li> <li>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laborar en el mismo departamento o área de la entidad. "En esa parte trabajo es trabajo, en otros lugares me he podido acoplar y en este caso haría mi renuncia de manera formal para poder reincorporarme en otro momento"</li> <li>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora. "Si, habría un cambio de personal y se puede trabajar mejor"</li> <li>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. "Bueno, continuó mi desempeño como siempre, aunque existiera un poco de incomodidad al momento de ejercer otras funciones"</li> <li>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. "Otros se van por otros trabajos, pero si se van es porque se cansan del trabajo y luego los ves en la calle"</li> <li>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. "Si ayudaría, para saber más de nuestro trabajo"</li> <li>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. "Bueno, seguiría trabajando aquí"</li> <li>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. "Yo preferiría seguir trabajando de todas formas si nos implementaran mejor"</li> </ol>	

## ANEXO 12: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°07	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado:	Fecha de entrevista: 19/10/2023
Sereno de Seguridad Ciudadana	Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<p>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? “[...] no, no he escuchado, [...], entonces es cuando salen y entran”</p> <p>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. “Claro, si hay un buen trato, aunque depende del respeto que exista, depende del trato que damos, si somos respetuosos nos tratan bien y así”</p> <p>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. “Si, la mayoría sale de manera voluntaria, algunos cometen faltas y los despiden, pero de sacarlos de manera tajante no, ellos se van de manera voluntaria”</p> <p>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. “En esa parte he trabajado en distintos lugares, cuando no te sale a cuenta el salario, he renunciado de manera voluntaria”</p> <p>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laburar en el mismo departamento o área de la entidad. “Si volvería, por el trato que se me ha proporcionado”</p> <p>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITVA a las actividades del área donde labora. “No, no me afectaría directamente, a veces el trabajo es así”</p> <p>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. “No me afectaría, el trabajo es primero”</p> <p>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. “Otros se van por el salario, por la demora en los mismos, por ser municipalidad y, por otro lado, no sale a cuenta el tiempo invertido para las fechas de pago”</p> <p>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. “Si, a veces quedan cortas las charlas en el relevo, y las capacitaciones ayudarían a mejorar aún más nuestro desempeño”</p> <p>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. “Si, por los beneficios de la salud que nos darían mejor atención”</p> <p>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. “En ese sentido es normal, porque el uniforme no determina que sigamos trabajando o no”</p>	

## ANEXO 13: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°08	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado:	Fecha de entrevista: 19/10/2023
Sereno de Seguridad Ciudadana	Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? "Si, anualmente renuevan personal"</li> <li>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. "[...] por parte del personal administrativo si existe un buen trato, pero con respecto al público, a la comunidad no hay un buen trato, por las discusiones o somos mal vistos"</li> <li>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. "Es porque los cambian y de manera voluntaria, aun así, es en su mayoría de manera voluntaria"</li> <li>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. "Siempre fue de manera voluntaria"</li> <li>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laburar en el mismo departamento o área de la entidad. "Bueno, dependería, si me dieran la oportunidad de volver si lo haría"</li> <li>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora. "No me afecta personalmente"</li> <li>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. "Somos compañeros y el que se retiren no me afecta porque esta labor de seguridad es ocupada y muy necesaria en el distrito por lo que nos tiene ocupados la mayor parte del tiempo de trabajo"</li> <li>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. "Algunos por otros trabajos y se salen por su familia, para pasar más tiempo con ellos además de ir a cultivar a sus chacras ya que los horarios en seguridad te quitan mucho tiempo y no te permite hacer tus labores en casa"</li> <li>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. "Si, mejoraría bastante en cuanto a nuestras funciones"</li> <li>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. "Claro, sería lo mejor para poder tener un vínculo con el trabajo y con la entidad"</li> <li>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. "El uniforme me ayudaría a mejorar el desempeño de mi trabajo más que todo por el clima"</li> </ol>	

## ANEXO 14: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°09	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado: Serenos de Seguridad Ciudadana	Fecha de entrevista: 19/10/2023 Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? "Sí, si he escuchado y visto cuando se van y luego entran otras personas"</li> <li>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. "Bueno en esa parte, como trabajadores de serenazgo no puedo decir que haya un buen trato, no tenemos de todas las personas, quizá de unos cuantos, pero no de todas las personas"</li> <li>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. "Con el conocimiento que tengo, sé que son de manera voluntaria a nadie se le saca del trabajo"</li> <li>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. "Siempre ha sido voluntaria por motivos personales"</li> <li>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laborar en el mismo departamento o área de la entidad. "Si hubiese oportunidad, si volvería, pero si me ofrecieran en otros sitios también trabajaría"</li> <li>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora. "Sería, al contrario, porque ahora que estamos escasos de personal tenemos que cubrir más puntos"</li> <li>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. "Si me afectaría, pero lo superaría de manera rápida"</li> <li>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. "Mayormente son por motivos personales, por su familia, pero la mayoría no trabaja más en trabajos formales"</li> <li>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. "Si mejoraría nuestro trabajo y nos ayudaría a agregar documentos en nuestro cv"</li> <li>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. "Claro que sí, porque con eso podría estar seguro de que tengo protección n cuanto a las intervenciones que se hace"</li> <li>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. "Si es importante encontramos bien equipados, es más fácil entablar comunicación esto en cuanto a las radios y distintos centros de control"</li> </ol>	

## ANEXO 15: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°010	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado:	Fecha de entrevista: 19/10/2023
Sereno de Seguridad Ciudadana	Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? "[...] en muchas ocasiones en mi trabajo sí, como estoy laborando son por muchas razones de uno mismo porque no aguanta estar parados, además la rotación es continua durante el trabajo".</li> <li>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. "Por el momento si, mi persona en especial, en este sentido si me dan un buen trato"</li> <li>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. "Es de manera voluntaria, si desean salir se van"</li> <li>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. "Bueno, en este tipo de trabajos es mi primera vez, y siempre he salido de manera voluntaria"</li> <li>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laborar en el mismo departamento o área de la entidad. "Si hubiese oportunidad, si volvería, pero si me ofrecieran en otros sitios también trabajaría"</li> <li>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITIVA a las actividades del área donde labora. "Afectaría de manera laboral, lo que es negativo para nosotros"</li> <li>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. "Nos afecta en el sentido del aprendizaje porque escuchamos a cada rato lo que debemos hacer para desempeñar nuestras funciones, cuando ya sabemos lo que estamos trabajando, pero para los que llegan es necesario"</li> <li>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. "La mayoría si han renunciado por un mejor puesto de trabajo, pocas veces he visto que renuncien para que se vayan a sus casas"</li> <li>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. "Claro, porque eso de las capacitaciones es importante, actualmente en nuestra área las charlas nos quedan cortas y si, sería una manera de mejorar nuestro desempeño"</li> <li>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. "Claro, si existe un vínculo seguro, optamos por ese lado porque tenemos familiares e hijos que dependen de nosotros y este trabajo de seguridad ciudadana atenta en su mayoría con nuestra propia vida"</li> <li>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. "La implementación en cuanto al uniforme no influye en nada si me quedo o no, porque solo es un distintivo"</li> </ol>	

## ANEXO 16: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°011	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado:	Fecha de entrevista: 19/10/2023
Sereno de Seguridad Ciudadana	Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? "Si, claro, es la salida de compañeros y entrada de otros"</li> <li>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. "Si, pero algunos en ocasiones te tratan bien y otros no, la comunidad en su mayoría nos trata bien"</li> <li>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. "Es de manera involuntaria, es imprevisto porque al día siguiente no lo vemos ya"</li> <li>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. "Siempre voluntaria"</li> <li>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laburar en el mismo departamento o área de la entidad. "Me gustaría estar en otra área"</li> <li>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITVA a las actividades del área donde labora. "No, no afecta de esa manera porque somos menos trabajando"</li> <li>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. "No me afecta al desempeño"</li> <li>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. "La mayoría va por buscar otros trabajos"</li> <li>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. "Si, si ayudaría a que mejoremos"</li> <li>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. "Si, si seguiría trabajando"</li> <li>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. "Considero que una mejor implementación haría que mejore mi desempeño"</li> </ol>	

## ANEXO 17: TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

TRANSCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA	
REGISTRO: N°012	
Datos Personales/Entrevistador: Mary Sol Cadenas Vega	
Nombre del entrevistado:	Fecha de entrevista: 19/10/2023
Sereno de Seguridad Ciudadana	Fecha de llenado de fechas: 20/10/2023
TÍTULO: Rotación del personal del departamento de seguridad ciudadana en una municipalidad, Ancash, 2023.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usted, ¿conoce o ha escuchado sobre los conceptos de rotación de personal? "Si, es cuando rotan al personal"</li> <li>2. Durante sus labores diarias, considera que se tiene en cuenta un buen trato hacia el personal. "De parte de la gente de calle o pie no existe un buen trato, en el equipo más o menos".</li> <li>3. La renuncia de los colaboradores en la entidad en la que laboras, son de manera voluntaria. "Es de manera voluntaria porque la mayoría quiere irse al proyecto piloto"</li> <li>4. La salida de trabajos anteriores en cuanto a su persona ha sido de manera involuntaria. "Si, voluntaria, porque mis anteriores trabajos me ofrecían posibilidades de ascender y poder cambiar de empresa por mejores puestos".</li> <li>5. Al renunciar a su actual puesto de trabajo, es posible volver a laburar en el mismo departamento o área de la entidad. "Si, yo volvería a seguridad ciudadana"</li> <li>6. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana afecta de manera POSITVA a las actividades del área donde labora. "No, porque como sea el compañero ya sabe el método de trabajo"</li> <li>7. La renuncia de un empleado de seguridad ciudadana NO afecta el desempeño de sus funciones. "Si, porque el compañero que se retira ya tiene noción de las labores y el que entra es iniciar de nuevo"</li> <li>8. Al renunciar a la entidad, el sereno de seguridad ciudadana logra reinsertarse en el mercado laboral de forma segura. "se van para atender a sus chacras, no para trabajos formales"</li> <li>9. Las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño del personal de seguridad ciudadana. "Claro, en el sentido de conocimientos y funciones de nuestra persona como miembros de seguridad ciudadana".</li> <li>10. La existencia de un contrato laboral u orden de servicio, compensa que el personal de seguridad ciudadana, mantenga su preferencia por laborar en la entidad. "Obviamente desearíamos trabajar aquí, porque ya es como algo seguro, por ahora estamos poco seguros de seguir trabajando, pero teniendo por lo menos un límite y renovación podemos planear nuestros próximos pasos laborales"</li> <li>11. La dotación de uniforme, implementos de protección, y otros accesorios, permiten que el personal de seguridad ciudadana continúe laborando en la Entidad. "Si, nos ayudaría en cuanto a la comunicación, sobrellevar los turnos de trabajo y así claro que me gustaría seguir trabajando"</li> </ol>	

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Rotación del personal en el departamento de seguridad ciudadana de una municipalidad distrital, Ancash, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Cadenas Vega Mary Sol ([orcid.org/0000-0001-7954-3080](https://orcid.org/0000-0001-7954-3080))

**ASESOR:**

Dr. Romero Pacora Jesús ([orcid.org/0000-0003-4188-2470](https://orcid.org/0000-0003-4188-2470))

Resumen de coincidencias

8 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias

8	1	bd.handle.net Fuente de Internet 2 % >
	2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
	3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 1 % >
	4	www.researchgate.net Fuente de Internet <1 % >
	5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante <1 % >
	6	www.openaccessojs.c... Fuente de Internet <1 % >
	7	Entregado a CONACYT Trabajo del estudiante <1 % >