



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA

Rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los  
trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Toranzo Cárdenas, Ángel Rafael ([orcid.org/0000-0001-9107-3114](https://orcid.org/0000-0001-9107-3114))

ASESOR:

Mgter. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel ([orcid.org/0000-0003-2521-530X](https://orcid.org/0000-0003-2521-530X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria:

Dedico el presente trabajo de investigación, a mi familia, sin ellos no hubiese logrado concluir mi carrera de postgrado, esa tolerancia que mostraron durante el tiempo de estudio, tiempo que deje de dedicarles será compensado gracias al crecimiento profesional que estoy logrando.

Les doy de todo corazón las gracias.

Agradecimiento:

Doy gracias a Dios en todo momento de mi vida, siempre está conmigo e ilumina mi camino como padre e hijo que soy. También agradezco a mis padres, mis mentores de la persona que soy ahora, y finalmente agradezco a mi asesor de la tesis, quien con su experiencia y sabiduría me guio durante mi carrera con sus buenos consejos profesionales de estudio.

Gracias a todos.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatória .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índices de gráficos y figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización .....	18
3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Método de análisis de datos .....	24
3.7 Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla N°1: Total general de trabajadores de la MDLP (D.L. 276, 728 y CAS)	22
Tabla N°2: Escala de instrumento y variable	24
Tabla N°3: Prueba de normalidad	25
Tabla N°4: Prueba de hipótesis entre V1 y V2	26
Tabla N°5: Prueba de hipótesis específica V1 (Rotación de personal)	27
Tabla N°6: Prueba de hipótesis específica de V2 (Productividad laboral)	28
Tabla N°7: Resultado estadístico de rotación de funcionarios	29
Tabla N°8: Resultado estadístico en decisiones de la Alta Dirección que en alguna forma pueden afectar el clima laboral	30
Tabla N°9: Resultado estadístico de actividades que se vieron afectado durante el confinamiento decretado por el Estado ante la presencia del COVID-19	31
Tabla N°10: Resultado estadístico de productividad de las áreas orgánicas de la MDLP	32
Tabla N°11: Resultado estadístico de existencia de estrés en los trabajadores de la MDLP	33
Tabla N°12 al 30: Dentro de los Anexos	

## Índice de gráficos y figuras

Figura N°1: Índice de rotación de personal	9
Figura N°2: Relación de las variables y como una influye en la otra	17
Figura N°3: Muestra del método no experimental entre las variables	18
Figura N°4: Matriz de consistencia	18
Figura N°5: Matriz de operacionalización de las variables independiente	20
Figura N°6: Matriz de operacionalización de las variables dependiente	20
Figura N°7: Nivel de rotación de personal	29
Figura N°8: Nivel de toma de decisiones de la Alta Dirección que en alguna forma pueden afectar el clima laboral	30
Figura N°9: Nivel de actividades que se vieron afectado durante el confinamiento decretado por el Estado ante la presencia del COVID-19	31
Figura N°10: Nivel de productividad de las áreas orgánicas de la MDLP	32
Figura N°11: Nivel de existencia de estrés laboral	33
Figura N°12 al 2: Dentro de los Anexos	

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo esencial se pide establecer la relación sobre la rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, 2022.

Como metodología, la investigación es de tipo básica y prospectiva con un enfoque cuantitativo, su alcance es correlacional, con un diseño no experimental, que consiste en determinar la operacionalización de las variables, a través de una muestra de 60 trabajadores de una población de 225 trabajadores de los diferentes regímenes laborales (D.L. Nros. 276, 728 y 1057), se realizó un cuestionario para la recopilación de datos bajo preguntas de tipo LIKERT, y se utilizó el instrumento de medición en escalas mediante encuesta diseñada y validada por un juicio de expertos, con el fin de evaluar la rotación de personal y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

Como resultado cuantificable se ajusta al coeficiente de alfa de Cronbach con una confiabilidad de 0.952. Por ello, como resultado del cálculo entre la variable 1 y la variable 2, es positivo y se aproxima a 1 con un 0.826, es decir q existe relación entre la rotación de personal y la productividad laboral.

Palabras clave: Rotación de personal, motivación, productividad laboral, estrés, carga laboral.

## Abstract

The main objective of this research is to establish the relationship between staff rotation and the influence on labor productivity of the workers of the District Municipality of La Punta, 2021.

As a methodology, the research is a basic and prospective type with a quantitative approach, its reach is correlational, with a non-experimental design, which consists of determining the operationalization of the variables, through a sample of 60 workers from a population of 225 workers from the different labor regimes (Legislative Decree Nos. 276, 728 and 1057), a questionnaire was carried out to collect data under LIKERT-type questions, and the measurement instrument was used in scales through a survey designed and validated by expert judgment, in order to evaluate staff turnover and its influence on the labor productivity of the Municipality's workers.

As a quantifiable result, it is adjusted to Cronbach's alpha coefficient with a reliability of 0.852). Therefore, as a result of the calculation between variable 1 and variable 2, it is positive and approaches 1 with 0.426, that is, there is a close relationship between v1 and v2.

Keywords: Staff rotation, motivation, labor productivity, stress, workload.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la rotación de personal en las organizaciones ha influenciado un mayor costo en su productividad, de acuerdo con el artículo de (Rodríguez, 2020) señala que “la rotación de personal que se dan en las organizaciones a nivel mundial, es un tema que con el tiempo ha creado incertidumbres, bajo rendimiento y problemas emocionales.

Por otro lado, la (Organización Internacional del Trabajo , 2019) promueve la reconciliación en el trabajo que incluye beneficios para las organizaciones motivando que se reduzcan las rotaciones de personal, para (Fernández, 2022) la causa de cubrir los puestos vacantes y/o reemplazos eventuales conllevan a la insatisfacción por parte de sus trabajadores, de igual forma (Gutierrez, 2022) opina que la rotación de personal tiene una influencia decisiva en el desempeño de los trabajadores.

En varias estimaciones la (OIT, 2020) señala a nivel mundial un aumento en el desempleo de aproximadamente 5,3 millones y podría amentarse en 13 millones a causa del COVID-19”. Otro punto habitual son las horas laborales largas, es decir más de 48 horas semanales, afecta adversamente la salud, ocasionar fatiga en el trabajo y más carga laboral y cambio en las emociones(OIT, 2019).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) menciona que el impacto de la pandemia ha creado dificultades en la gestión de Recursos Humanos, estos cambios acelerados han creado desestabilizad en la toma de decisiones que en su momento puede llegar afectar los servicios que se brindan a la población. Por otro lado, (Quevedo, 2020)señala que “las organizaciones en los últimos años han tenido que enfrentar problemas asociados a la rotación de personal dentro de los diferentes factores (internos y externos)”.

De acuerdo con (Novella, 2019) señala que: “si la rotación es horizontal (hacia trabajos de calidad similar) o por aún, hacia trabajos de menor calidad, tenemos un problema de pérdida de bienestar y productividad”; de acuerdo con la revista (La Gestión, 2019) menciona que la rotación que se hacen a nivel

general fomenta un problema grave en el talento de las personas y su competitividad laboral dentro de la organización. Según (Patricia Vargas, 2019) el Perú es uno de los países de Latinoamérica con índice mayor de rotación de personal con el 20% de promedio por encima de otras regiones que tienen un 10,9%.

La (OIT, 2020) señala que el Covid-19 llegó al Perú en un momento de vulnerabilidad en su entorno político y laboral, el 40,8% del empleo en el Perú se encuentra en sectores de riesgo alto y otro 8,4% en sectores de riesgo medio-alto. El Instituto Peruano de Economía (IPE, 2020) resume que el Perú es un país golpeado económicamente y con un récord de seis (6) millones de desempleos a causa de la pandemia.

Asimismo, (De la Cruz, 2019) señala que las emociones también cumplen un papel importante en nuestras vidas cotidianas; los cambios de jornadas laborales generan angustia y afectan el estado emocional de las personas y se exponen a padecer condiciones crónicas de estrés laboral (Carbajal & Peñarrieta, 2020).

Las Municipalidades cumplen funciones de competencia local, atribuidas por la Constitución Políticas del Estado y desarrolladas por la Ley Orgánica de Municipalidades, las acciones de sus autoridades generan una mayor rotación de personal. (Livias, 2021) Señala que la participación de los votantes para la elección de sus autoridades ha conllevado a la necesidad de rotar al personal para generar los nuevos procesos de adaptación de la gestión entrante; para (Lopez J. , 2018) “la estabilidad del personal dentro de las instituciones públicas al no tener una adecuada gestión puede ocasionar grandes daños afectando el desarrollo profesional y oportuno de la Entidad”.

El ente rector (SERVIR, 2020) aclaró que toda rotación o traslado del personal requerido, así como sus funciones de destino, incumple al deber motivacional que debe tener un servidor público. Cabe señalar que la revista (Gestión, 2019) señala que la rotación de personal requiere mayor tiempo de adaptación para el desempeño de sus funciones y por ese motivo la calidad del servicio no se debe ser afectada.

El presente trabajo tiene como hipótesis si existe relación básica entre la rotación de personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta. Por lo cual, como problema general se planteó: ¿De qué manera la rotación de personal influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta?; los problemas específicos: (i) ¿De qué manera la toma de decisiones de la Alta Dirección influyen en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta?; (ii) ¿De qué manera las necesidades de servicio (Covid-19) influyen en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta?;

Con respecto al aspecto práctico, se analiza en crear un instructivo de procedimiento interno de rotación de personal, el cual serviría para que la alta dirección a través de sus funcionarios no tome decisiones apresuradas en rotar al personal y se aplique como señala el instructivo que servirá para evaluar la competencia de los servidores y pueda tener la inducción adecuada para la rotación de personal.

Respecto a los objetivos de la investigación, se pide establecer la relación sobre la rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, entre los objetivos específicos, se pide (i) Determinar la situación actual del factor de las tomas de decisiones de la Alta Dirección y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta. (ii) Determinar la situación actual del factor de las necesidades de servicio (Covid-19) y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se recopila información del análisis de estudios a nivel internacional y nacional sobre la rotación de personal y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta.

En un ámbito internacional Macario de Paz (2018) en su investigación a una empresa maquiladora en la ciudad de Chihuahua (México), bajo un enfoque cuantitativo y transversal, como objetivo estudió la relación que existe entre el clima organizacional y los índices obtenidos por la rotación de personal. Como efecto de la investigación se realizó dos encuestas en diferentes turnos, en la mañana a 1250 trabajadores y en la tarde a 980 trabajadores. Como resultado el clima organizacional y sus dimensiones de estudio sobre la rotación de personal se mostró los rangos de medición que influye en las variables: la edad, los turnos, el área donde labora y la antigüedad en la empresa. Se concluyó que las condiciones de remuneración y las condiciones de trabajo influyen en la rotación de personal y mantener un índice de rotación de personal adecuado donde la rotación interna sea en beneficios del trabajador y de la empresa, emplearíamos un clima organizacional saludable.

(Mina, 2019) En su investigación de estudio realizado en una empresa del sector alimentos y bebidas de Santiago de Cali (Colombia), con un enfoque cuantitativo, como objetivo buscó definir un plan de acción con respecto a la rotación de personal y a la retención del personal altamente calificado en la empresa. Se realizó un cuestionario a los trabajadores de la empresa, utilizando el modelo de Likert con la escala de 1 a 5. Determinando como resultado 5 factores importantes: cultura organizacional, comunicación, bienestar laboral, compensación y liderazgo. Se concluyó que no llevar un seguimiento a la rotación de personal forma constante puede ser una mala estrategia de gestión, ante los cambios de gestiones ediles conlleva al administrado en ubicar al personal nuevo en puestos ya ocupados y genera la obligación de rotar mayormente al personal antiguo, y en época de incertidumbre como la pandemia por el Covid-19, la rotación es un factor más

común, por las modalidades de trabajo que los gobiernos locales han optado en emplear, así como las licencias otorgadas a las personas vulnerables, por ello ha generado la rotación y la contratación de nuevos servidores.

(Cepeda, 2020) En su trabajo de investigación de una empresa transnacional del sector de servicios (México), con enfoque cuantitativo, en su objetivo del estudio buscó una propuesta de mejora y estratégica para reducir la rotación de personal con el enfoque en el salario emocional. Se aplicó una encuesta a los trabajadores administrativos de las diferentes áreas de la empresa (recursos humanos, finanzas, compras, etc.) como resultado un 89% están satisfechos de la forma como son tratados en sus puestos de labores y de la prestación económica que perciben, en otra encuesta un 51.7% ven sus trabajos que no es muy demandante y el tiempo que les sobra lo dedican entre el trabajo y su vida personal (tiempo con la familia). Se concluyó que un buen lugar de trabajo mejora la calidad de vida, asimismo, el salario emocional prioriza la retención del personal y hace que el mismo trabajador desarrolle sus funciones con eficiencia, en ese sentido este aspecto influye en el estado psicológico y social del trabajador.

(Sanchez, 2019) En su investigación realizada en las entidades de la rama ejecutiva certificadas por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación -ICONTEC de Bogotá (Colombia), en un enfoque cuantitativo, su objetivo se basa en los efectos que causa la rotación de los servidores públicos en el sistema de gestión de calidad en las entidades, el cual señala los efectos de riesgo en una entidad y como los enormes costos económicos como generar mayor desempeño para crear una gestión de calidad. Analizaron resultados a través de encuestas de percepción donde opinaron los mismos servidores públicos para entender claramente el factor humano más valioso de una entidad, por ello, se concluyó que una inestabilidad laboral da resultados negativos en la sociedad, acarrearía quejas, peticiones y reclamos del ciudadano o contribuyente, así se sumaría disminución del logro de objetivo, metas y resultados institucionales.

(Rosales, 2020) En su trabajo de investigación que llevó a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado - GAD provincial de la provincia de Cotopaxi (Ecuador). Su estudio contiene un enfoque cuantitativo, donde su objetivo fue evaluar el clima organizacional y cómo influye en la satisfacción laboral, enfocado en el factor del capital humano. Se consideró realizar un test con respecto al clima laboral con la participación de 50 colaboradores, el resultado cuenta con una insatisfacción en las relaciones interpersonales de los trabajadores. Se concluyó que no existe una estrategia adecuada para fomentar y/u mantener el buen clima laboral, por ello se debe tomar en cuenta la realización de actividades integrales donde conlleve a mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores.

A nivel nacional (Becerra, 2018) en su investigación realizada a una empresa de servicios logísticos en la Región Callao (Perú), bajo un enfoque cuantitativa, como objetivo del estudio fue buscar como la rotación de personal determina la productividad de un área logístico. Por ello, realizó una encuesta a 24 trabajadores utilizando la técnica del Coeficiente de "Alfa de Cronbach", cuanto más cerca de su valor máximo 1 su fiabilidad de la escala en mayor. Como resultado del estudio se determinó una validez de 0.747 en la encuesta de rotación de personal y 0.666 del cuestionario de productividad. Se concluyó que existe una relación entre ambas variables y que el factor humano es básico para toda institución y su productividad depende de ello, cuando la rotación de personal escapa del control de la institución, puede causar problemas económicos, renuncias y servicios públicos deficientes.

(Roca, 2020) Señala en su investigación realizada a una empresa financiera (Perú), con enfoque cualitativo, como objetivo define que no todas las empresas trabajan con la misma cultura organizacional y que los trabajadores no siempre se adaptan a las actividades que manejan las financieras. Como herramienta de estudio se realizaron entrevistas a 6 colaboradores de la empresa, procesándose los datos utilizando el software Atlas ti; el resultado determino tres segmentos: remuneraciones, competencias y salud Se concluye que la evaluación de competencias sería una herramienta importante para la

rotación del personal, en los resultados se puede ver al personal idóneo en el puesto que podría ser rotado, motivarlos y reconocer su trabajo.

(Vivas, 2020) en su investigación realizada al instituto de educación superior de Piura (Perú), con enfoque cuantitativo-deductivo, como objetivo buscó determinar como la inteligencia emocional tiene relación con el desempeño laboral, su población cuenta con 30 docentes, por lo cual mediante tablas de frecuencia absoluta y porcentual en un programa SPSS versión 25, se dio como resultado que la muestra de una variable depende de la otra, es así que al manejar uno sus emocionales mejoraría en su desempeño laboral. Se concluyó que, si hay dificultades en el desempeño de las labores de un trabajador y en vez de capacitarlo, lo rotan, es evidente que va afectar el estado emocional, puede actuar con mal humor las tareas encomendadas, y si no controla sus emociones puede aislarse de los demás al ser nuevo en el equipo de trabajo, los trabajos en equipo logran desarrollar habilidades nuevas y mejora la productividad emocional de la persona y del entorno que lo rodea.

(Chunga, 2018) en su referido estudio de investigación a la Municipalidad Distrital de Hualmay- Huacho (Perú), acerca de los servicios públicos y la satisfacción de los usuarios en la Municipalidad utilizando un enfoque cuantitativo, como objetivo hace mención de la realidad de los servicios públicos y resalta el desarrollo importante de los trabajadores, gerentes, funcionarios, empleados y obreros de la Municipalidad, del cual deben contribuir con sus actitudes y acciones para generar servicios públicos de calidad. La población se desarrolla con 150 personas entre servidores y funcionarios, empleando como técnica para la recolección de datos: encuestas y cuestionarios, utilizando el programa estadístico spss. Del cual enmarca como resultado que un buen servicio brindado por una municipalidad influye satisfactoriamente en el usuario. Se concluye que los servicios públicos se pueden ver afectados si los recursos humanos de la entidad no trabajan integradamente y si hay una alta rotación de personal se debe tomar en cuenta la competencia y su perfil del trabajador para reubicarlo en un puesto donde sus labores den resultado a favor de la entidad y no en contra.

(Chambilla, 2017) en su estudio de investigación a los administrados de la Municipalidad de Lurín – Lima (Perú), resalta un contexto particular de estudio de tipo cuantitativo, en su objetivo buscó determinar de forma descriptiva de como la calidad de servicio influyen la satisfacción de los administrados de la Municipalidad de Lurín. La población se encuentra conformada por 129 administrados, utilizando como instrumento de recolección de datos para medir las relaciones entre las variables el coeficiente de correlación de “Spearman”. En el resultado de las variables se demostró que existe relación entre ambas, por ello los servicios brindados de manera inadecuada e ineficiente generan malestar en sus administrados. Se concluyó que como parte de esta problemática identificado en la investigación y evaluadas son: la falta de comprensión del problema por parte del personal, la lentitud en resolver trámites y gestiones, descoordinación entre oficinas y departamentos, falta de interés del personal, excesivos trámite y requisitos, entre otros.

(Castillón, 2019) En su investigación realizada a la compañía en servicios de soluciones logísticas integrales “SLISAC” (Perú), con un enfoque cuantitativo, su objetivo del estudio es conocer como aporta en la gestión la rotación de personal y la calidad del servicio en las empresas de tercerización de nuestro país. Mediante el programa software “SPSS” se realizó una serie de encuestas a los servidores de la compañía con el fin de recolectar datos de ambas variables, y determinar su relación de ambos en el ámbito laboral. Como resultado detalla que la rotación de personal no calificado puede influenciar en la calidad de servicio existiendo una relación entre ambas. Que, al contratar personal sin experiencia o con deficiencia en el puesto, esto genera consecuencias negativas para toda institución como una baja calidad de los servicios.

En base a la primera variable, en todos los Recursos Humanos, se requiere una planificación y estrategia en los procesos de rotación de personal; existe 2 tipos de rotación de personal: a) Voluntaria, por caso de renuncia y b) involuntarios, por decisión del empleador (Zabalegui, 2021; Ibarra, 2021).considerando la opinión de (SERVIR, 2020), ente rector del Sistema Administrativo de la Gestión de Recursos Humanos, señala que, “para

garantizar la rotación del servidor y este pueda efectivamente desempeñarse, se debe cumplir con las condiciones ocupacional acorde al servidor y que exista una necesidad de atender”.

Asimismo, (Chiavenato, 2000; citado por Castellón, 2019) aplica una formula para medir el índice del personal rotado, señalando el porcentaje entre los nuevos y los trabajadores que se han ido de la empresa, es decir si la empresa requiere contar con el 100% de sus trabajadores y solo cuenta con el 85%, eso 15% faltante, la empresa debería de planificar el proceso de búsqueda para suplir esas vacantes.

Figura N°1:

$$I_s = \frac{D}{PE}$$

*D* = número de desvinculaciones

*PE* = promedio efectivo del período considerado

Este es el índice que se utilizó en esta investigación ya que refleja una tendencia general de dejar la organización a pesar de la ocupación del empleado.

Fuente: extraído de Chiavenato 2000 (índice de rotación de personal)

La rotación de personal se relaciona en un conjunto de movimiento de entrada y salida producidas entre las diferentes áreas de la propia institución. Esto conlleva que algunos trabajadores tomen la decisión de marcarse de la Entidad.

De acuerdo con (Servir, 2019) informa que la rotación de un servidor nombrado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°276, se encuentra regulado bajo los lineamientos de su reglamento, de cual define a la rotación como la acción de desplazamiento dentro de la entidad, donde el servidor es

reubicado de acuerdo a su competencia y sus funciones tienen que ser acorde a su categoría del servir.

Para los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo 728, (Servir, 2016) menciona que la rotación no está regulada especialmente en su normativa, pero podría darse si su trabajo resulte conveniente para la entidad y este normado dentro de los instrumentos de gestión interno de una entidad.

En el caso de un servidor del régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057 – CAS, pueden verse rotados dentro de la entidad por un tiempo temporal de noventa (90) días como máximo, ya que aún no ha dispuesto modificación alguna normativa en condiciones de rotación, tal como se encuentra vigente en su artículo 11° del reglamento del CAS (Servir, 2022).

Dimensiones por rotación de personal: Como factor interno tenemos las tomas de decisiones de la Alta Dirección, estas decisiones se basa a las rotaciones constantes de funcionarios, hoy en día observamos como las entidades públicas locales, así como regionales, manejan una estrategia de liderazgo poco efectiva, no hay un compromiso entre jefes y servidores, falta de empatía por parte de los funcionarios, que por el hecho de asumir un cargo de confianza, no evalúa al personal que encontró en dicha área donde fue designado por la Alta Dirección para desarrollar sus funciones, sino toma las decisiones de rotar a ese personal e incorporar otros servidores que en pocas palabras lo relaciona con personal de su confianza.

Estas decisiones tomadas por los funcionarios afectan directamente a los servidores que tenían una continuidad laboral en el área, que como muestra de favoritismo o allegado de un partido político se recluta nuevos trabajadores, y el personal rotado a las diferentes áreas orgánicas puede causar duplicidad de funciones. De acuerdo a la entrevista del diario el comercio realizado a (Meza, 2019) Gerenta de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de Servir, señala que la Ley del servicio Civil, busca asegurar un servicio moderno y de calidad, dada a la falta de profesionalización de la función pública.

Han pasado más de cinco años hay pocos avances de la reforma y su dilatación de su implementación genera mayores costos en el Estado. Según

su informe de rotación de jefas y jefes de recursos humanos en las entidades públicas, elaborado por SERVIR, el índice de rotación de este personal en setiembre del 2018 llegó a 75,2%, en el 2017 disminuyó en 20,1%.

El liderazgo como autoridad, de acuerdo con (Peves, 2021) menciona que el liderazgo de autoridad requiere de control, innovación y de un planteamiento estratégico para cumplir los objetivos institucionales, esto se debe ver reflejado en las actividades diarias y en las tomas de decisiones.

Los líderes, tienen una influencia en los demás y tienen la posibilidad de crear un buen clima laboral, con las decisiones que se tomen durante el ejercicio de sus funciones (Geraldo, Mera, & Esther, 2020). Su poder de influencia suele mostrarse a través de su comportamiento durante todo el proceso de mando (Lescano, 2016).

Compromiso de los funcionarios, las entidades públicas desarrollan estrategias internas de compromiso para elevar el desempeño de los funcionarios y de los servidores públicos, impulsando especialmente el talento humano como parte importante en el desempeño de las funciones de cada funcionario (Ramírez & Mapén, 2019). Los funcionarios deben generar un compromiso de respeto y admiración al asumir una responsabilidad en direccionar una jefatura, salvaguardar la integridad de sus servidores y la calidad de vida en el entorno laboral, este compromiso mejora el clima laboral y el servicio que se presta a la ciudadanía (Fucci, 2018).

En la función pública el código de ética es muy importante para definir el compromiso de un funcionario en la gestión pública. Por ello, en el marco legal vigente de la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Escajadillo, 2021) menciona que la citada norma tiene como objetivo prevenir la corrupción y elevar las acciones de transparencia que debe cumplir un funcionario, el cual los obliga a actuar con criterio y veracidad. La ética pública también refleja en las acciones de rotación de personal, donde se observa actos de corrupción al incorporar en la planilla a los familiares de los funcionarios.

Como factor externo las Necesidades de Servicio (COVID-19), ha generado incertidumbre y una desestabilización en el ámbito laboral, ocasionando una serie

de despidos masivos en todos los sectores del Estado por temas presupuestales, y como consecuencia a esos despidos el personal se ha visto obligado en ser rotados para cubrir esos puestos y asumir mayor responsabilidad con mayor carga laboral. Tal como lo señala (Flores, 2020) el inicio del confinamiento por causa del Covid-19, causó una masiva renuncia en los trabajos por temor al contagio.

Para minimizar las rotaciones las empresas deben incentivar y reconocer a sus trabajadores que continúan trabajando ya sea presencial o virtual (remoto) en beneficio de la institución y la comunidad, evitando que las bonificaciones que perciben los trabajadores se vean afectado (Roca, 2020); a efecto de la pandemia muchas empresas se vieron obligadas a reducir los sueldos de los funcionarios, así como de sus colaboradores, esto conllevó a tomar decisiones extremas de renuncias, y aceptar ser rotados a otras áreas distintas a sus competencias (Viera, 2021).

Actualmente la causa la rotación de personal, a nivel mundial podemos decir que el COVID-19 es el causante de fuertes pérdidas en los recursos humanos a nivel nacional e internacional, como consecuencia de ello, en el Perú la rotación de personal es un tema muy preocupante, mientras que en Japón y Austria su enfoque es distinto, para aquellos países la rotación de personal es un proceso de mejora en la economía de sus países (Villar, 2020).

La influencia del COVID-19 ha generado en los trabajadores mayor carga laboral y mayor reto en asumir nuevas funciones por la rotación, por ello se debe evaluar los impactos de las crisis sanitarias e identificar las carencias de los puestos de trabajos que se encuentren ausentes por la misma coyuntura, evaluando los riesgos que conlleva la continuidad laboral (EY Global Payroll Survey, 2020).

El Confinamiento, a consecuencia de los contagios a nivel mundial y las muertes que venían a causa de ello, para algunas empresas les fue fácil contratar nuevos talentos sin importar el ambiente de trabajo, con menor salario y mayor carga laboral a consecuencia de contar con el mínimo personal (Villar, 2020). El trabajo remoto fue un factor importante para la aplicación de este

modelo de teletrabajo, creado para prevenir contagios, pero a su vez ayuda a las empresas a optar por reducir el salario por solo el hecho de trabajar desde su casa (Segura, 2021).

La Organización Mundial de la Salud, señala que otros países del mundo el confinamiento no ha ayudado en evitar que el virus se propague, los escasos recursos obligan a las personas a salir a buscar trabajo (OMS, 2020).

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo resalta que la crisis a nivel mundial ha generado desempleo por el cierre de muchas empresas y las paralizaciones han aumentado a causa de la falta de ingresos, del cual equivale a la ausencia de alimentos, por ello la reactivación debe enfocarse en la creación de puestos de trabajos (OIT, 2020).

La Carga Laboral, implica labores adicionales a las funciones que viene desempeñando el trabajador, así como horas adicionales y horarios inestables. Las acciones por carga laboral pueden ocasionar que el trabajo se vea afectado por el mismo agotamiento o estrés (Zapana, 2021). La carga laboral también puede ocasionar estrés en los colaboradores y este problema de salud puede ocasionar que los trabajos se realicen de mala manera e influya en la vida cotidiana de la persona (Angeles, 2019). La realización de nuevas tareas afecta el horario habitual de trabajo, la misma carga crea una crisis de insatisfacción laboral y conlleva a cometer errores en el ejercicio de tus funciones (Lopez m. k., 2020).

De acuerdo con esta problemática de la carga laboral, la productividad del servidor a causa de la rotación interna de personal en una entidad, se ve afectado también en los servidores que no fueron rotados a otras Áreas Orgánicas, ellos cumplirían en asumir adicionalmente a sus funciones las actividades que realizaban sus compañeros en los puestos ausentes, y esto mayormente se da cuando no hay presupuesto para contratar nuevos servidores, y aquellos que han sido rotados pasan a cubrir los puestos ausentes de manera temporal o permanente.

Como segunda variable la productividad laboral, es sobre todo una visión positiva de las personas y ayuda a reforzar conductas e incorporar variables de logro y aspiraciones profesionales. La productividad laboral en su momento llega a fortalecer la competitividad laboral en las instituciones, mejorando las capacidades, habilidades y actitudes de un servidor/a definiendo sus emociones y de lo quiere lograr al desarrollar sus capacidades dentro de su entorno laboral (Alvarez, Alfonso, & Indacochea, 2018). Si la productividad laboral no es el adecuado, no contribuiría con los objetivos esperados por cada entidad; por ello, las empresas evalúan al trabajador si cuenta con las cualidades, destreza, profesionalismo, etc., para ocupar un puesto de trabajo acorde a su profesionalismo (Serpa, 2019).

Asimismo, la productividad es resultados propios del servidor, el cual impactan directamente en sus labores diarias y en su rendimiento profesional de acuerdo a los resultados que pudiera darse dentro de su entorno laboral. El estrés laboral a causa del Covid-19 puede causar riesgos psicosociales, que reflejarían en la productividad laborales de los servidores, como en las relaciones interpersonales dentro y fuera del entorno laboral (Paredes, 2021).

Dimensiones por la productividad laboral: La Motivación, este concepto puede cambiar el proceso de actitud y aptitud de una persona, no solo satisface sus necesidades, también ayuda a enfocarse profesionalmente para conseguir sus metas (Peiró, 2020). La motivación en el trabajo es una fuente básica para la productividad laboral, mejora la salud mental y las capacidades del individuo que al final conllevan que sus aportes a la institución se han de mayor contribución (Linares, 2017). Manifestar una alta motivación a sus colaboradores, permite a las empresas mantener a su personal activos, productivos y eficientes (Burga & Wiese, 2018).

Si bien, la motivación es el beneficio principal para los resultados de una empresa, no todos lo utilizan como una herramienta importante para la gestión, más bien algunos lo utilizan como una herramienta de emergencia, es decir que, cuando todo no está saliendo bien y hay lentitud en los procesos, motivar

es la palabra clave para acelerar esos procesos, observándose que no es un beneficio constante y permanente, sino del momento.

De acuerdo con (Nekrasova, 2022) la oportunidad de desarrollo profesional consiste en que la persona posea un compromiso adecuado y considere que alimentar sus conocimientos conlleva al buen desarrollo profesional y fortalece el vínculo con las instituciones.

Estado Emocional, de acuerdo a la revista interamericana de psicología (Journal of Psychology, 2020) en su volumen 54 N°2, menciona que, por causa de la pandemia, el estado de salud de los trabajadores a sufrido un cambio brusco e inestable; las labores o actividades que realizaban con frecuencia ya no es el mismo, el temor de contagiarse ha creado una reacción psicossomática y ansiedad. Otras personas no se ven vulnerables y no toman con seriedad la gravedad del problema de salud que causa el Covid-19.

La Revista de Ciencias de la Administración y Economía (Salvador, Torrens, Vega, & y Salcedo, 2021) señala que la gravedad que existe en el ámbito laboral con relación a la pandemia golpeo fuertemente a la ciudadanía creando un factor emocional inestable, la reducción salarial es otro causal emocional en la productividad laboral que se busca medir para evaluar las condiciones favorables para la inserción laboral.

Para (Albinagorta, 2019) el estrés es un factor principal para el bajo rendimiento de un trabajador y puede ocasionar daños irreversibles como es entrar en una adicción de medicamentos u otros factores descomunales como el alcohol y drogas a causa de la falta de sueño, autoestima, depresión, subida de peso, etc. Menciona también que el trabajo en equipo es idóneo e importante para que el trabajador se integre y revitalice su vínculo social y laboral.

Resultados, este contexto refiere a un enfoque aplicado en la productividad laboral a través del crecimiento conocimiento a nivel profesional y competitivo en el trabajo. De acuerdo con un artículo de (Parra & Rodriguez, 2016) hacen mención sobre los beneficios que conlleva estar bien capacitados y sus

mejoras dentro de una organización, estas habilidades generan mayor productividad en las actividades laborales, esta adquisición de nuevos conocimientos mejora la conducta de la persona y como resultado muchas veces ha generado mejoras salariales, así como la responsabilidad de asumir nuevos cargos.

La capacitación es una forma de que un colaborador pueda mejorar su productividad mediante el desempeño de sus funciones, las empresas como estrategia de formación planifican estrategias que generen el buen uso de la capacitación para el desarrollo de todos los trabajadores enfocado en el entrenamiento de sus habilidades y como monitorear los resultados (Guzmán, 2020).

No contar con un plan de capacitación, limita la mejora del conocimiento y deja a los trabajadores en situaciones ambiguas en el desarrollo de sus funciones, contribuir en el desarrollo profesional de los trabajadores generaría mayor desempeño y contribución con los objetivos institucionales(Figueroa, 2019).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil ha implementado herramientas para fortalecer el rendimiento de las personas en el puestos de trabajo y como resultado para medir la productividad de sus funciones se evalúa de acuerdo al cumplimiento de sus metas que están relacionados con los objetivos institucionales; por ello, SERVIR viene incorporando en el subsistema de Gestión de Rendimiento -GdR a las entidades de los tres niveles de gobiernos de forma proporcional y de acuerdo a sus lineamiento para el año 2023 ya estarían aplicando GdR a todas las entidades del estado como proceso de modernización peruano (Servir, 2015).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, del cual implica la búsqueda del conocimiento en base de hallazgos y procesos teóricos – prácticos en base de las variables (Bonaccorso, 2014).

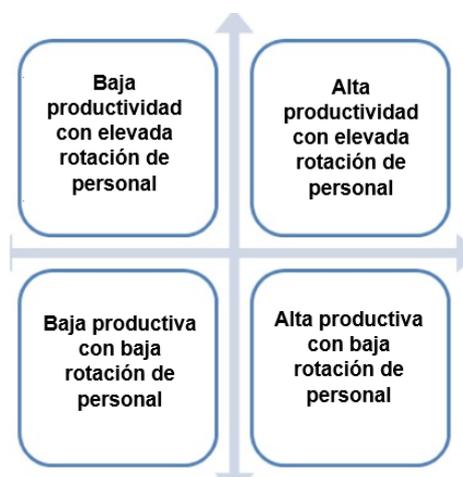
La investigación se realizará mediante un enfoque cuantitativo orientada en resultados, (Mata S. L., 2019) señala que es un enfoque cuantitativo implica analizar las variables, así como su comportamiento y recolección de la información durante todo su proceso del estudio.

Asimismo, presenta una investigación prospectiva, que está orientada a la acción propia en las decisiones presentes y cómo van desarrollándose los hechos para futuras oportunidades de cambios que permitan ser alcanzables (Baena, 2015).

Además, el alcance será el correlacional debido a que se buscará estimar la influencia y relación de las variables: rotación de personal y la productividad laboral, Según (Ramos, 2020) este alcance correlacional surge de la necesidad de relacionar las variables y como una variable influye con la otra variable.

Figura N° 2

Relación de variantes, adaptado de (udiz, 2012)

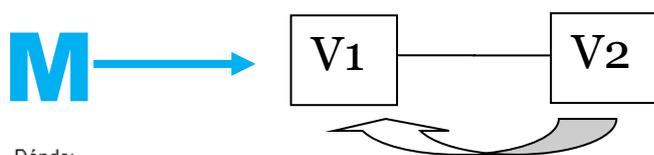


### 3.1.2 Diseño de investigación

Se aplicará un diseño No-Experimental, debido a que el grado de control es muy bajo, y su investigación compara a un grupo de personas del cual se le aplica el método experimental con otro grupo de personas que no se le aplica dicho método (Saiz, 2018).

Figura N° 3

Diagrama del diseño correlacional de variables



Dónde:

M : Muestra

V1 : Rotación de personal

V2 : Productividad Laboral

R : Relación entre las variables de estudio

### 3.2 Variables y operacionalización

Consiste en determinar la causa y efecto desde que se define las variables mediante técnicas de investigación para su análisis respectivo. (Bauce, Cordova, & Avila, 2018) Nos habla que la operacionalización de las variables se define bajo una metodología cuantificable, del cual debe también definirse sus dimensiones, a fin de recolectar mayor información.

Figura N° 4:

Título de la investigación: "Rotación de personal y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta"

Problema de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<b>Problema General</b> ¿Cómo la rotación de personal influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta?,	<b>Objetivo general</b> Establecer la relación sobre la rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta.	<b>Hipótesis general</b> Existe una relación básica entre la rotación de personal y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta.	<b>Rotación de Personal</b> - Toma de decisiones de la Alta Dirección - Necesidades de Servicio (Covid-19)	*Enfoque <b>Cuantitativo</b> *Alcance <b>Correlacional</b> *Diseño <b>cuantitativo</b> * <b>No experimental</b> *Técnicas e instrumentos de recolección: <b>Encuesta.</b>
<b>Problema específico 1</b> ¿De qué manera los factores de la toma de decisiones de la Alta Dirección influyen en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta?	<b>Objetivo específico 1</b> Determinar la situación actual del factor de las <b>tomas</b> de decisiones de la Alta Dirección y la productividad laboral en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Punta.	Mejorar los procesos de rotación de personal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta.	<b>Productividad Laboral</b> - Motivación - Estado Emocional - Resultados (capacitaciones y rendimiento)	
<b>Problema específico 2</b> ¿De qué manera los factores de las necesidades de servicio (Covid-19) influyen en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta?	<b>Objetivo específico 2</b> Determinar la situación actual del factor de las <b>necesidades</b> de servicio (Covid-19) y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta.	Mejoramiento en los servicios públicos a través de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta.		

- Definición conceptual:

Variable independiente: Rotación de Personal.

La rotación de personal se percibe como una responsabilidad de Gestión que genera incertidumbre en los trabajadores y el desarrollo de sus actividades; por ello(Ibarra, 2021) señala que al haber una alta rotación de personal genera mayor gasto a las organizaciones y un ambiente laboral no adecuado para muchos de aquellos trabajadores que en su momento han sido rotados.

Variable dependiente: Productividad laboral

La productividad laboral es el resultado del desempeño realizado por los trabajadores en base al cumplimiento de los objetivos tanto como personales, así como de la institución. La productividad eleva el desarrollo institucional, mide el cumplimiento de las metas mediante el nivel de rendimiento de los trabajadores y su eficiencia (Lorenzo, 2018).

Definición operacional:

La rotación de personal se describe mediante sus dimensiones la relación a la problemática actual que existe en la institución y que ve sujeto a la toma de decisiones de la alta dirección, así como la necesidad del servicio a causa de la pandemia por el COVID-19. Asimismo, la productividad laboral se mide mediante sus dimensiones en relación a la motivación, Estado emocional y resultados.

- Indicadores:

Los indicadores van ayudar a definir con mayor objetividad la problemática que afecta tanto a las dimensiones en la rotación de personal como: la falta de liderazgo, compromiso de los funcionarios, confinamiento y carga laboral. En las dimensiones de la productividad laboral tenemos: oportunidades de desarrollo, herramienta de emergencia, beneficios, nivel de salud, emociones inestables, estrés, condición laboral, plan de capacitación y gestión de rendimiento.

- Escala de medición: es nominal.

## Operacionalización de las variables

Figura N° 5:

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Variable: Rotación de Personal**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Toma de Decisiones de la Alta Dirección	Falta de liderazgo	1 – 5	Muy Baja (1) Baja (2) Moderado (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)	Inadecuado (0-3) Moderado (4-7) Apropiado (8-10)
	Compromiso de los funcionarios			
Necesidades del Servicio (Covid-19)	Confinamiento	6–10		
	Carga laboral			

Fuente: Elaboración propia.

Figura N° 6:

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Variable: Productividad Laboral**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Motivación	Oportunidades de desarrollo	1 - 4	Muy Bajo (1) Bajo (2) Moderado (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)	Inadecuado (0-3) Moderado (4-7) Apropiado (8-10)
	Herramienta de Emergencia			
	Beneficios			
Estado Emocional	Nivel de salud	5 - 8		
	Emociones inestables			
	Estrés			
	Condiciones laborales			
Resultados	Plan de Capacitación	9 - 12		
	Gestión de rendimiento			

Fuente: Elaboración propia.

### 3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

#### 3.3.1 Población

Según (Arias, Villasis, & Miranda, 2016), la población es la integración de grupos o participantes seleccionados para el desarrollo de la investigación con resultados confiables. Asimismo, se menciona que la población es un elemento esencial para hacer el muestreo (Lalangui, 2017).

En ese sentido, la población está conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, contando con un

aproximado de 225 empleados entre los diferentes regímenes laborales (D.L. Nos. 276,728 y 1057).

- Criterio de inclusión

Dicha herramienta fue aplicada a sesenta (60) trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, haciendo elegibles su participación en las preguntas de la investigación mediante el llenado de un cuestionario con la problemática del estudio.

- Criterio de exclusión

Como inelegibles en el estudio de la investigación, no se incluyó a los trabajadores contratados bajo los criterios de locadores de servicios, al no haber un vínculo laboral permanente con la Entidad.

### 3.3.2 Muestra

Según (Lalangui, 2017), la muestra es el contenido de la selección de individuos dentro de una población, es decir, la selección de un grupo de personas para la medición de las variables.

En cuanto a la muestra de estudio, se aplicará los instrumentos de recolección de datos en muestras probalísticos.

### 3.3.3 Muestreo

Se considera en la investigación un muestreo aleatorio simple, que significa que aleatoriamente se escoge a cualquier elemento de su población y esta técnica sería empleada para seleccionar a las personas, objetos u fenómenos para ser la muestra.

Según (Godoy, 2019) nos dice que el muestreo como parte de una investigación tiene un proceso específico para la selección de un grupo de personas dentro de una población.

### 3.3.4 Unidad de análisis:

Se toma en cuenta los elementos que estudia la población, a través de la muestra tenemos 225 trabajadores de diferentes regímenes laborales, y como resultado del muestreo la unidad de análisis se aplica a 60 trabajadores, entre funcionarios y servidores civiles.

Tabla N° 1:

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta							
Unidad Ejecutora	Empleados		Obreros		Contratados	Total Gral.	
	D.L. 276		D.L. 728		D.L. 1057 - CAS		
MDLP	M	F	M	F	M	F	
		40	8	33	19	74	51
Total	48		52		125		225

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La aplicación de este instrumento de investigación se base en un análisis No-Experimental con un enfoque cuantitativo en cada uno de sus variables, incluyendo el análisis de la hipótesis, así como la recolección de sus resultados(Vicuña, 2020).

- Técnicas de encuesta

Para el presente trabajo de investigación se realizará la recolección de datos a través de la técnica de la encuesta. Para (Soto, 2018)la encuesta tiene un diseño cuantitativo, cualitativo y mixto, como instrumento de información es útil para la recopilación de datos. La encuesta contará con una estructura de Escala Likert.

- Instrumentos de recolección de datos

La herramienta seleccionada para el trabajo de investigación es el cuestionario para la recopilación de datos. Según (De Aguiar, 2016), el cuestionario es una técnica o instrumento para la elaboración de interrogantes que sirven para el análisis de su contenido acerca de las variables en estudio.

- Cuestionario

De acuerdo con(Contreras & Gómez, 2018)el cuestionario realizado bajo las preguntas de tipo LIKERT, sirve para aplicar un diagnóstico sobre las características de las variables del estudio, asimismo permite encontrar las mejoras de las hipótesis de acuerdo a las opiniones de los trabajadores en todas sus jerarquías.

- Validez y confiabilidad de contenido

(Moreno, 2017) Define a la validez como un instrumento que mide la capacidad de aplicar un dominio específico relacionado con el contenido y revisión del mismo, tanto en la presentación como la población y análisis cuantitativos.

(Mata, 2020) nos dice que ambos son instrumentos claves para la gestión de investigación, que responde a una consistencia de resultados a través de los datos obtenidos en los diversos casos de investigación de las variables. En una investigación no experimental se ajusta al coeficiente de alfa de Cronbach en los métodos de muestra y mediciones para una mayor consistencia y validez de confiabilidad.

### 3.5 Procedimientos

De acuerdo con (Pezo, 2020) Para la elaboración de un estudio de investigación, sigue un procedimiento científico donde se recaba información ante una problemática actual, con el propósito de aplicar diferentes herramientas de trabajos en la recopilación de la información, que al final ayudara a conocer mejor el problema de estudio, analizarlo, explicarlo, diseñarlo de acuerdo a las variantes independiente y dependiente.

La validación del instrumento Se realizó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach considerando el desarrollo de las variables mediante la escala de Likert, siendo un instrumento confiable y primordial para el estudio de la población, de igual forma se realizaron cuestionarios de manera presencial para ver el nivel de grado de la problemática o su relación de las variables.

Esta validación del instrumento se obtuvo mediante la aprobación de expertos con grado de magister y/o doctorado. Es estudio está relacionado a las rotaciones de personal a causa de las tomas de decisiones de alta dirección, así como las necesidades de servicio en cubrir puestos desiertos a causa del COVID-19, y como esta variable influye en la segunda variable que desarrolla la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta.

Tabla N° 2:

N°	Escala de Likert según sus variables	Escala de instrumento
1	Muy Baja	Inadecuado
2	Baja	
3	Moderado	Moderado
4	Bueno	Apropiado
5	Muy Bueno	

### 3.6 Método de análisis de datos

Según (Martinez, 2017) nos explica que este proceso tiene un carácter metodológico, el cual aporta conocimientos necesarios para el desarrollo de una investigación, con un análisis de en foque cuantitativa que profundiza la aplicación de comprender, evaluar, mejorar, diseñar y realizar un profundo estudio entre las variables de la investigación. el estudio del presente trabajo de investigación se desarrolló con el programa SPSS.

(Rivadeneira, Dela Hoz, & Barrera, 2020) nos dice que es un programa creado desde el año 1968 mediante las palabras: Stadistical Package forthe Social, siendo un software estadístico y diversificado con programas y subprogramas interrelacionados. Bajo estos criterios se utilizó tablas y figuras para el desarrollo de los análisis estadísticos, considerando el coeficiente de correlación para la relación de ambas variables.

(Diaz et al., 2021) Define la correlación como una herramienta estadística con la función de asociar dos poblaciones mediante rangos en cada muestra, asociado al valor de calcular el coeficiente con su interpretación. Los valores originales se establecieron del 1 al 5 según la escala de Likert de forma que se correspondan con las variables.

Tabla N°3:

PRUEBA DE NORMALIDAD

VARIABLES	ESTADISTICO	GL	SIG
ROTACIÓN DE PERSONAL	0.712	60	0.01
PRODUCTIVIDAD LABORAL	0.731	60	0.01

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Ho: Los datos tiene una distribución normal

Criterio

Si  $p \geq 0.05$  se acepta la Ho

$P < 0.05$  se rechaza la Ho

Como el  $p = 0.01$  y es mayor, se rechaza la hipótesis Ha y se acepta la nula, que indica que Los datos tiene una distribución normal

### 3.7 Aspectos éticos

La elaboración del presente estudio de investigación representa los derechos de intelectual del autor, asimismo, la participación de los trabajadores encuestados se mantendrá en el anonimato, se aplicó un análisis en las hipótesis del estudio en base de acontecimientos existentes y de veracidad. Su evaluación se enfoca a la relación de las respuestas obtenidas por los trabajadores de la municipalidad distrital de la Punta. De igual manera (Piña & Aguayo, 2017) nos dice que la ética asegura un avance al conocimiento respetando el anonimato de las personas, la confiabilidad y protección de los datos adquiridos.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados inferenciales

##### Prueba de hipótesis

Existe relación entre v1 y v2

Variable 1: Rotación de Personal

Variable 2: Productividad Laboral

Tabla N°4:

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.826 <sup>a</sup>	.715	.705	9.68472

a. Predictores: (Constante), VARIABLE INDEPENDIENTE: ROTACIÓN DE PERSONAL

b. VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Como el R calculado es 0.826, es positiva, se interpreta que la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral son directamente proporcional, quiere decir que, si una variable aumenta, la otra también, como el R calculado 0.826 se aproxima a 1 quiere decir q existe una relación entre la variable independiente y la variable dependiente.

Hipótesis específica de la variable independiente: Rotación de Personal (He1)

Tabla N° 5:

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.726 <sup>a</sup>	.710	.702	8.42844

a. Predictores: (Constante), VARIABLE INDEPENDIENTE: ROTACIÓN DE PERSONAL

Como el R calculado es 0.726, es positiva, se interpreta que los factores que lleva a las tomas de decisiones de la Alta Dirección influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta de forma proporcional, quiere decir que, si una variable aumenta, la otra también, y como el Rho de Spearman se aproxima a 1 quiere decir q existe una relación estrecha entre la toma de decisiones de la Alta Dirección y la productividad laboral de los trabajadores.

Hipótesis específica de la variable dependiente: Productividad Laboral (He2)

Tabla N° 6:

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.746 <sup>a</sup>	.719	.705	8.18787

a. Predictores: (Constante), VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

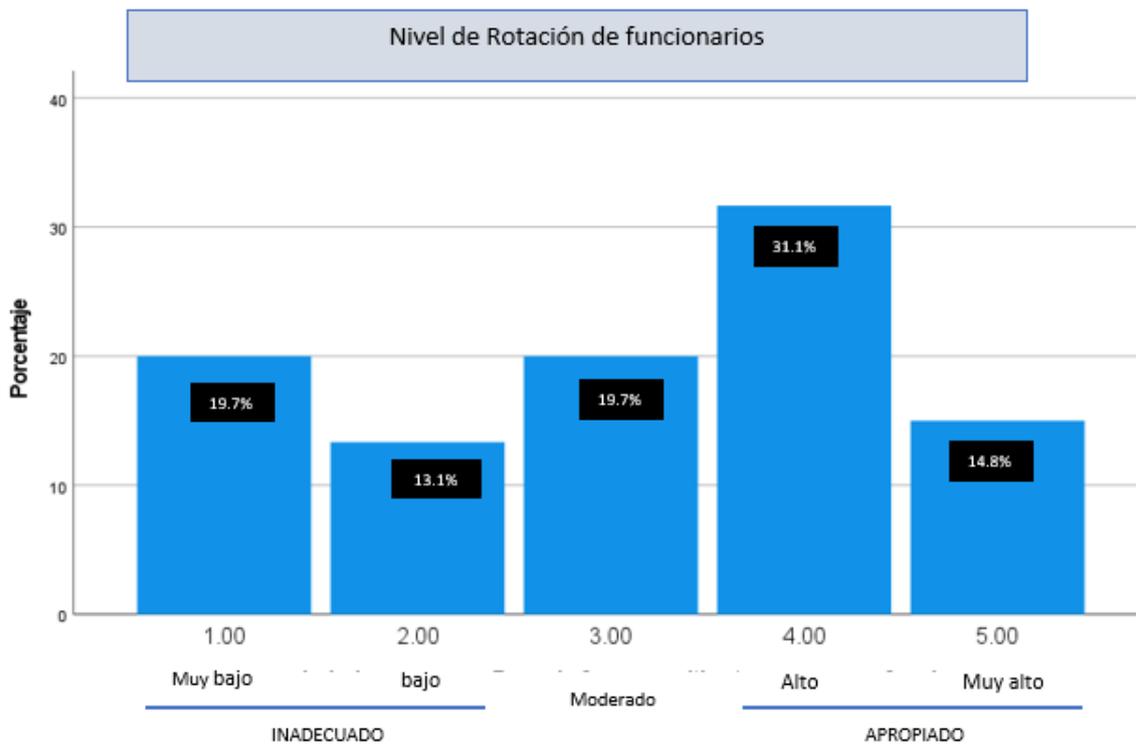
Como el R calculado es 0.746, es positiva, se interpreta que los factores que aplican en las necesidades de servicio (Covid-19) influyen en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta de forma proporcional, quiere decir que, si una aumenta, la otra también, como el Rho de Spearman calculado en 0.746 se aproxima a 1 quiere decir que existe una estrecha relación entre las necesidades de servicio (Covid-19) y la productividad laboral de los trabajadores.

## Rotación de funcionarios

Tabla N° 7:

	N	%
1.00	12	19.7%
2.00	8	13.1%
3.00	12	19.7%
4.00	19	31.1%
5.00	9	14.8%
Perdidos	1	1.6%
Sistema		

Figura N°7:



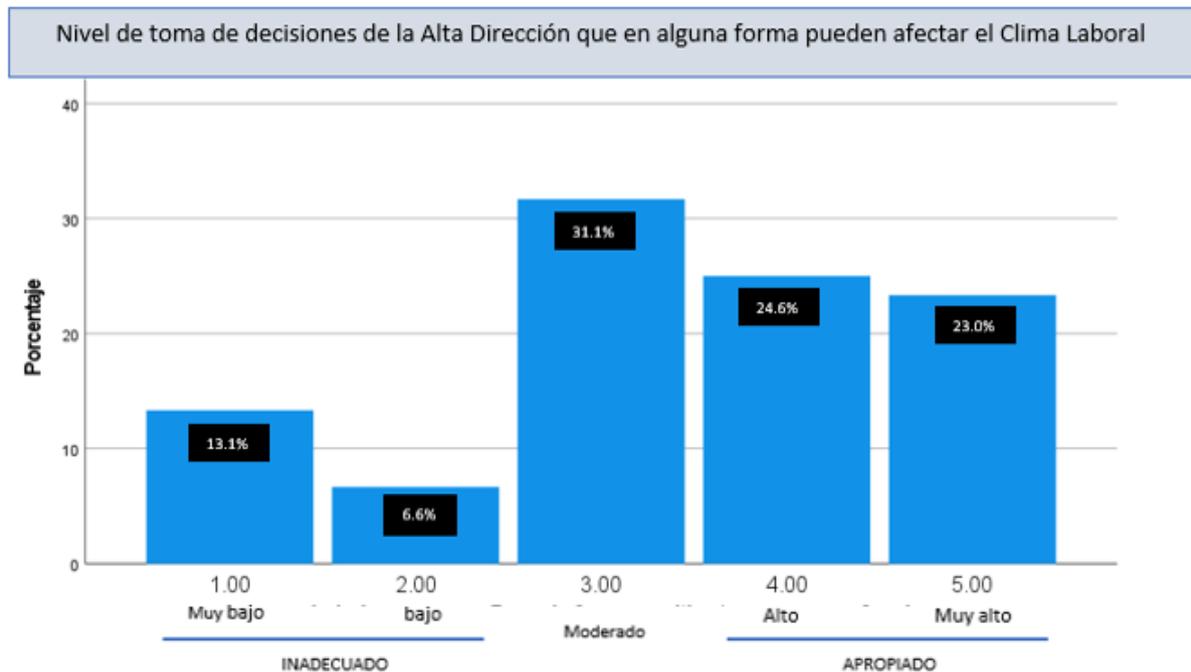
Según lo observado en cuanto al resultado de la encuesta, en relación a la rotación de funcionarios, se aprecia de la muestra de 60 trabajadores que, el 31.1% de 19 encuestados y el 14.8% de 8 encuestados consideran apropiado la rotación de funcionarios en la Municipalidad; por otro lado, el 19.7% de 12 encuestados consideran moderado, mientras que 19.7% de 12 encuestados y el 13.1% de 8 encuestados consideran inadecuado. Tal como se observa en la tabla 12.

## Decisiones de la Alta Dirección que en alguna forma pueden afectar el clima laboral

Tabla N° 8:

	N	%
1.00	8	13.1%
2.00	4	6.6%
3.00	19	31.1%
4.00	15	24.6%
5.00	14	23.0%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N°8:



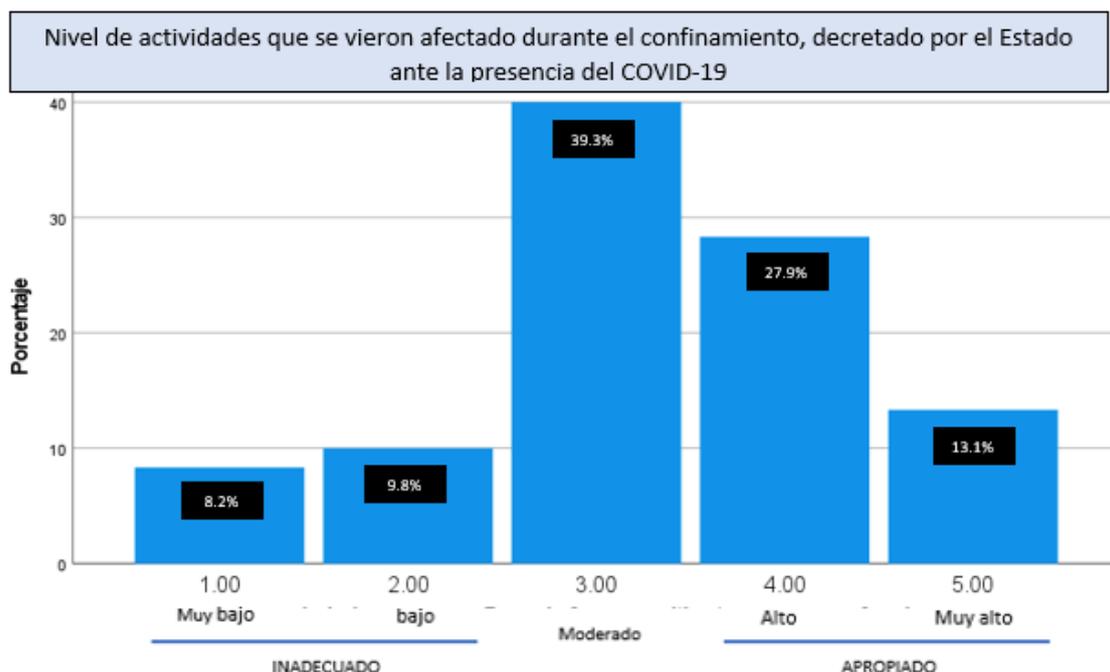
Sobre el análisis de las tomas de decisiones de la alta dirección que afecten el clima laboral, tal como se observa en la tabla 13, nos muestra que el 31.1%, de 19 encuestados ven de forma moderado esta problemática, mientras que el 24.6% de 15 encuestados y el 23% de 14 encuestados lo ven apropiado. Cabe señalar que el 13.1% de 8 encuestados y 6.6% de 4 encuestados lo ven de una manera inapropiado.

Cree que las actividades se vieron afectadas durante el confinamiento decretado por el Estado ante la presencia del COVID-19

Tabla N° 9:

		N	%
1.00		5	8.2%
2.00		6	9.8%
3.00		24	39.3%
4.00		17	27.9%
5.00		8	13.1%
Perdidos	Sistema	1	1.6%

Figura N°9:



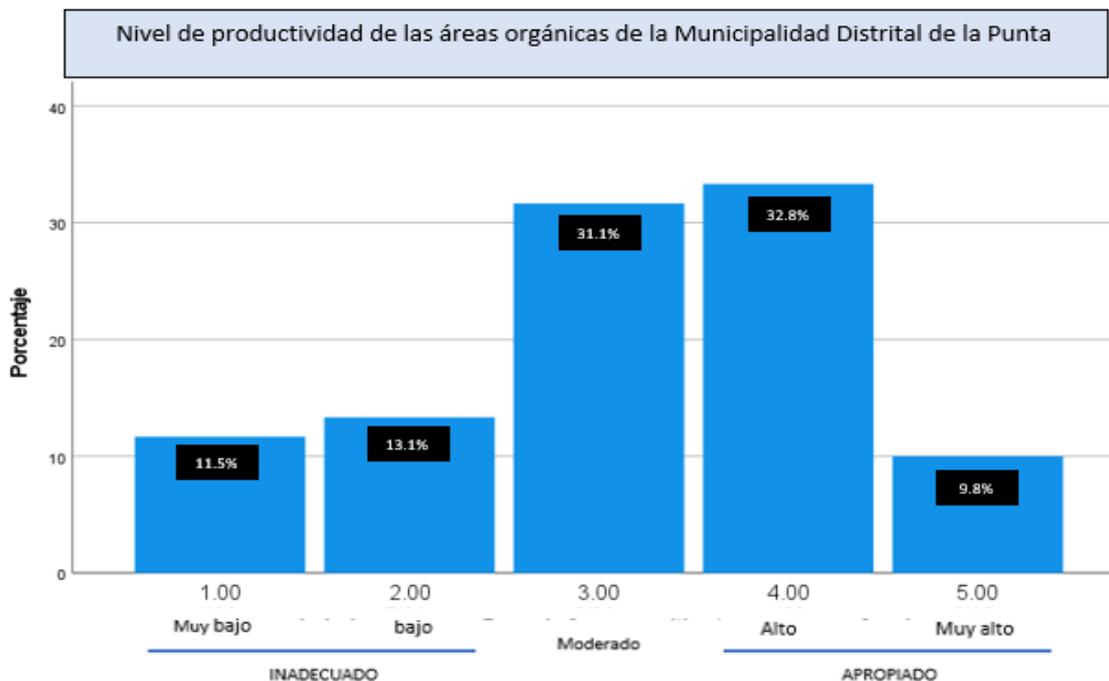
En relación a la encuesta donde los trabajadores de la MDLP consideran que sus actividades se vieron afectados durante el confinamiento ante la presencia del Covid-19, tal como se observa en la tabla 14, el 39.3% de 24 encuestados ven de forma moderado esta problemática. Mientras que, el 27.9% de 17 encuestados el 13.1% de 8 encuestados lo ven forma apropiado. Finalmente, él 8.2% de 5 encuestados y 9.8% de 6 encuestados lo ven de una manera inapropiado, es decir que sus actividades no se vieron muy afectados ante el confinamiento.

## Productividad de las áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de la Punta

Tabla N° 10:

	N	%
1.00	7	11.5%
2.00	8	13.1%
3.00	19	31.1%
4.00	20	32.8%
5.00	6	9.8%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N° 10:



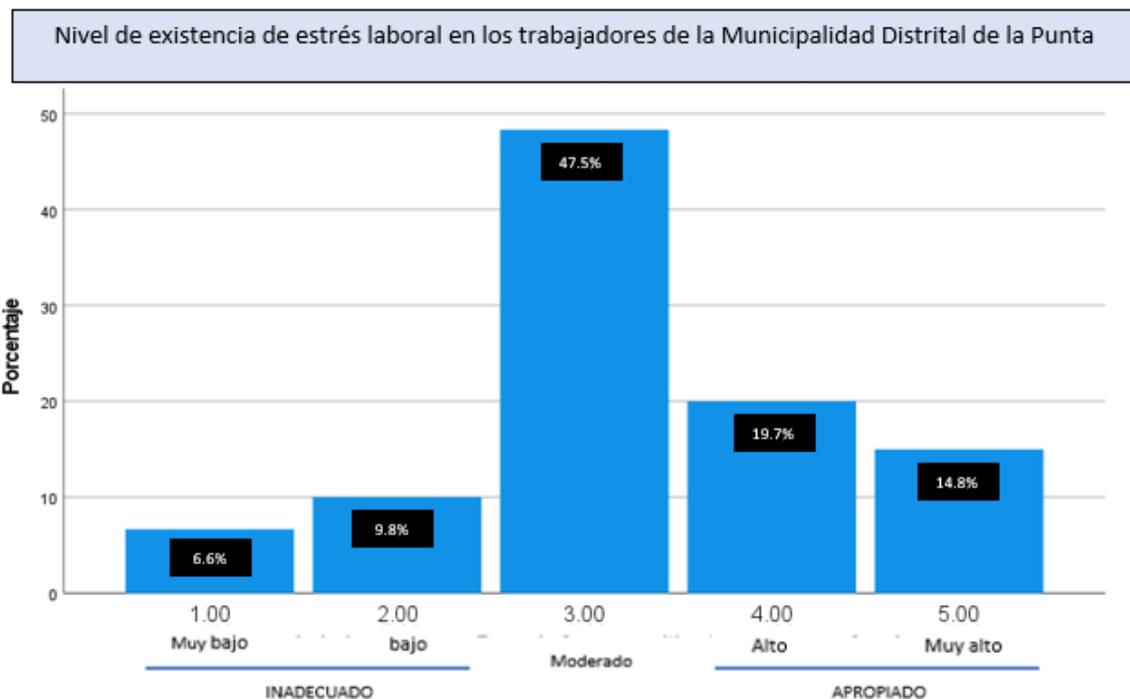
En cuanto al resultado de la encuesta, en relación a la segunda variable de la productividad laboral de personal, se aprecia que el 32.8% de 20 encuestados y el 9.8%, de 6 encuestados de la muestra de 60 trabajadores consideran apropiado la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad; mientras que 31.1% de 19 encuestados lo consideran moderado; asimismo, el 11.5% de 7 encuestados y el 13.1% de 8 encuestados consideran inadecuado. Cómo se observa en la tabla 15.

## Existencia de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital e la Punta

Tabla N° 11:

	N	%
1.00	4	6.6%
2.00	6	9.8%
3.00	29	47.5%
4.00	12	19.7%
5.00	9	14.8%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N°11:



De acuerdo con el presente análisis la existencia del estrés laboral abarca en un 47.5% de 29 encuestado en una muestra de 60 trabajadores de la MDLP, que como resultado consideran que el estrés se refleja de forma moderado; mientras que el 19.7% de 12 encuestados y el 14.8% de 9 encuestados lo consideran apropiado. Finalmente. El 6.6% de 4 encuestados y el 9.8% de 6 encuestados lo ven de forma inapropiado, tal como se muestra en la tabla 16.

## V. DISCUSIÓN

Partiendo del análisis realizado podemos corroborar los resultados de la prueba de hipótesis sobre la existencia de relación que existe entre la variable de rotación de personal y la variable de la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta.

Asimismo, con relación a los antecedentes de la investigación tenemos:

El estudio de investigación que realizó (Macario de Paz, 2018), tenía como objetivo reducir la rotación de personal dentro de una empresa y como este podría impactar en el clima laboral de sus trabajadores. Determinándose que, si se realiza una estrategia como herramienta de control, se podría potenciar el talento humano, su desempeño y productividad laboral.

Lo cual, coincide con el estudio de investigación que se realizó, considerando que la rotación de personal en alguna forma puede afectar el clima laboral. En el estudio se ha podido demostrar que la rotación de funcionarios por decisiones de la alta dirección siempre logra repercutir en la productividad de los trabajadores ya sea en la misma o una nueva gestión, los funcionarios que son rotados y no por su competencia profesional, si no por la razón que siempre se utiliza en una gestión “necesidad del servicio” palabra que se interpreta a una necesidad del área o de la misma institución, esto se aplica a los funcionarios del entorno del cual son los mismos que son rotados a otras jefaturas de dirección dentro de la institución.

Por ello, en el análisis del estudio se logró evidenciar como mayor índice que, el 31.1% de los trabajadores de la MDLP ven de forma moderada la rotación de los funcionarios, y por defecto demuestra que no habría disminución en la productividad laboral, ni en el liderazgo y compromiso de los funcionarios rotados. Con relación al estudio de investigación realizado por (Mina, 2019) como objetivo quería definir un plan de acción con respecto a la rotación de personal mantener al personal altamente calificado en la empresa. Esto determinó que no llevar un seguimiento de la rotación de personal de forma constante puede ser una mala estrategia de gestión.

Lo cual, concuerda con el estudio de investigación realizado, estas acciones mayormente se ven reflejado en los cambios de gestión, donde el administrado no canaliza la productividad del trabajador y busca ubicar a nuevos trabajadores de su confianza, gestiona y genera la obligación de rotar mayormente al personal antiguo. Por lo tanto, en época de alta incertidumbre como la pandemia por el Covid-19, la rotación se convirtió en un factor muy común, por las modalidades de trabajo que los gobiernos locales han optado en emplear, así como las licencias otorgadas a las personas vulnerables y las contrataciones de nuevos servidores.

Por ello, en el análisis de la investigación un grupo de trabajadores consideraron un 39.3% sus actividades se vieron afectadas de forma moderada durante el confinamiento decretado por el Estado ante la presencia del COVID-19, mientras que un 27.9% lo consideró alto.

Sin embargo, el estudio de investigación de (Cepeda, 2020) buscó como objetivo una propuesta de mejora como estratégica para reducir la rotación de personal con el enfoque en el salario emocional. Determinando como resultado un buen lugar de trabajo mejora la calidad de vida, y el salario emocional prioriza la retención del personal y hace que el mismo trabajador desarrolle sus funciones con eficiencia.

Lo cual concuerda con el estudio realizado donde hemos tomado como indicador como la rotación del personal afecta en el desarrollo de sus funciones, así como el estado emocional del trabajador y la falta de compromiso entre jefes y servidores, ni empatía por parte de los funcionarios, por ello la en la investigación hemos mencionado que el ente rector de SERVIR busca asegurar un servicio moderno, de calidad y con sueldos estandarizados de acuerdo al mercado laboral en que vivimos.

En el presente estudio se ha mencionado como factor de moral, el código de ética como herramienta importante para definir el compromiso de los funcionarios en la toma de decisiones y reducir la rotación de personal, a fin de que los trabajadores no se vean afectados con sus remuneraciones.

Igualmente, (Sanchez, 2019) En su investigación realizada, su objetivo se basó en los efectos que causa la rotación de los servidores públicos en el sistema de gestión de calidad en las entidades. Se determinó que una inestabilidad laboral da resultados negativos en la sociedad, acarrearía quejas, peticiones y reclamos del ciudadano o contribuyente, así se sumaría disminución del logro de objetivo, metas y resultados institucionales.

Dicho esto, coincide con el estudio de investigación que para mantener al personal activo, productivo y eficiente se debe manifestar una alta motivación para fortalecer el vínculo laboral con la institución y por ende refleja un servicio positivo y profesional ante la sociedad.

Enfocado en el factor del capital humano, (Rosales, 2020) En su estudio de investigación aplicó como objetivo evaluar como el clima organizacional influye en la satisfacción laboral se determinó que no existe una estrategia adecuada para fomentar y mantener un buen clima laboral en un gobierno autónomo descentralizado, realizando actividades integrales donde conlleve a mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores. Este factor del capital humano coincide con el presente de estudio, ante la presencia del Covid-19, se demostró una pérdida en los recursos humanos, afectación en los salarios y despidos masivos, en consecuencia, no se pudo mantener un buen clima laboral y menos la satisfacción laboral con la reducción de personal.

La Municipalidad Distrital de la Punta, ante la crisis que ocasiono la influencia del Covid-19, evaluó los riesgo en los puestos de trabajo y como estas decisiones cambiaría el clima organizacional y la satisfacción laboral de sus trabajadores, del cual ante las medidas drásticas algunos dejaron de percibir algunos beneficios laborales ajeno a sus remuneraciones, así como minimizar los costos de los servicios que se brindaban a los vecinos, cerrando los locales deportivos y por ende la reducción de personal.

Dentro de la misma idea del estudio de investigación para (Becerra, 2018) su objetivo de estudió fue buscar que relación existe entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una empresa, que mediante la técnica del Coeficiente de “Alfa de Cronbach” se determinó una validez de 0.747 de

confiabilidad, concluyéndose que cuando la rotación de personal escapa del control de la institución, puede causar problemas en la productividad laboral y los servicios públicos se verían deficientes.

En relación al presente estudio de investigación su coincidencia es semejante de acuerdo a su estadística de confiabilidad que, como resultado en sus variables se obtuvo un 0.952 de confiabilidad. Por ello, el instrumento de investigación y su relación entre ambas variables son confiables. La elaboración del estudio sigue un procedimiento científico que se ajusta al coeficiente de alfa de Cronbach, del cual para su mayor consistencia y validez de confiabilidad su instrumento de medición estadístico debe ser mayor a 0.6, tal como se demuestra en el presente estudio realizado en base a la rotación de personal y cómo influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta.

Por otro lado, en el estudio de investigación realizado por (Vivas, 2020) aplicó como objetivo buscar determinar si existe una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, por lo cual mediante el programa SPSS versión 25, obtuvo como resultado: que la muestra de la variable 1 depende de la variable 2, determinando que manejar las emociones de forma moderada y motivada, mejoraría el desempeño laboral de los trabajadores; es decir, que si hay dificultades en el desempeño de las labores de un trabajador y en vez de capacitarlo, lo rotan, es evidente que va afectar el estado emocional, puede descontrolar sus emociones, aislarse de los demás equipo de trabajo y del entorno que lo rodea.

Definitivamente coincide con el estudio realizado, del cual su relación de ambas variables está sujeta a las emociones inestables ante la presencia del Covid-19 en la Municipalidad Distrital de la Punta, que en su mayor índice estadístico un 63.9% creen que el estado emocional se vio afectado de forma moderada, ni baja y ni alta en su centro de labores. Los trabajadores han aprendido a sobre llevar su inteligencia emocional, manteniendo un autocontrol estable antes las diferentes modalidades de trabajo, con el fin de brindar un buen desempeño y ser productivos para sus respectivas áreas orgánicas.

En el estudio de investigación de (Chunga, 2018) busco aplicar como objetivo la realidad de los servicios públicos y como resalta el desarrollo importante que brindan los trabajadores (gerentes, funcionarios, empleados y obreros) de una Municipalidad. Del cual determina como resultado que un buen servicio brindado por una municipalidad influye satisfactoriamente en el usuario y que los servicios públicos se pueden ver afectados si los recursos humanos de la entidad no trabajan integradamente y si hay una alta rotación de personal se debe tomar en cuenta la competencia y su perfil del trabajador para reubicarlo en un puesto donde sus labores den resultado a favor de la entidad y no en contra.

Con relación a la coincidencia con el estudio realizado, hemos hablado de que importante es cuando la alta dirección tomas sus decisiones acordes a las necesidades institucionales y no por favores políticos, también se ha resaltado el compromiso y liderazgo que deben tener los funcionarios, sabiendo que están sujetos a ser removidos o pueden ser rotados dentro de la entidad. En relación al estudio de investigación de ambos, es muy cierto que la satisfacción de un usuario, es el buen servicio y para ello se necesita servidores eficientes, capacitados y si son rotados porque en el área hay otro funcionario a cargo, deben ser rotados de acuerdo a su profesionalismo y competencia, con el fin que ser servicio mantenga su calidad.

Es importante, resaltar la calidad de servicio que brindamos a la comunidad, porque es una forma de medir el comportamiento de los trabajadores y el nivel productividad a través de su competencia profesional, es así que en el estudio realizado por (Chambilla, 2017) resaltó como objetivo determinar de forma descriptiva de como la calidad de servicio cumple un papel importante en la satisfacción de los administrados de una Municipalidad.

Es así que como resultado de las variables se demostró que existe relación entre ambas, y que un servicio brindado de una manera inadecuada y deficiente logra generan malestar en sus administrados. En coincidencia al estudio realizado, hemos rescatado como parte importante de la productividad

laboral la competencia profesional del trabajador de la Municipalidad Distrital de la Punta, en base a la motivación, el estado emocional y los resultados.

Este último en la estadística los trabajadores calificaron que el plan de capacitación que realiza el área competente, mejora el crecimiento de su competencia de forma moderada en un 31.1%, esto quiere decir, que el plan de capacitación no presenta un alto, ni bajo índice en su aplicación dentro de la entidad y se mantiene dentro de los parámetros normal según las necesidades del personal el cual requiera ser capacitado para reforzarlas actividades laborales, según la materia de su función.

Como resultado de las rotaciones de personal existe una influencia en la productividad laboral, pero para otros autores también está relacionado a la calidad de servicio, por ello en el estudio realizado por (Castillón, 2019) buscó conocer como aporta una gestión al realizar rotación de personal en la calidad del servicio de una empresa, utilizando el programa software "SPSS" para la recolección de datos de ambas variables y determinar su relación en el ámbito laboral. En la coincidencia del presente estudio, se evidencia a través de análisis estadístico en la prueba de hipótesis, como el Rho de Spearman calculado es 0.826, es positiva, se interpreta que la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral son directamente proporcional, quiere decir que si una varía la otra también, como el Rho de Spearman calculado 0.826 se aproxima a 1, quiere decir q existe una estrecha relación entre la variable 1 de rotación de personal y la variable 2 de productividad laboral.

Como resultado de ambos estudios se observa que, la calidad del servicio está sujeta a la productividad laboral, para ambos casos tiene que ver con la rotación de personal. Por ello, con una alta rotación baja la productividad y por ende la calidad de servicios también, pero si la rotación de personal es baja, habrá una alta productividad y se verá reflejado en la calidad de servicio. Esto quiere decir que en una Municipalidad estas variables están sujetos a los cambios que pueda producirse ante una baja y alta rotación de personal.

## VI. CONCLUSIÓN

1. El resultado del estudio de investigación como objetivo se logró en los resultados inferenciales evidenciar que existe una relación estrecha entre la rotación de personal y la productividad laboral, que como resultado se obtuvo el Rho de Spearman el calculado en 0.826, y al ser positivo en vista que se aproxima a 1, cuando una variable cambia, la otra también.
2. Asimismo, para la confiabilidad del instrumento en una investigación no experimental, a través del resultado estadísticos mediante el modelo de Alfa de Cronbach responde a 0.952, esto quiere decir que el instrumento de investigación es confiable y permitirá un mejor monitoreo en la importancia de la metodología de la investigación asegurando resultados satisfactorios, validos, consistente y confiable.
3. En cuanto al primer objetivo específico, se cumplió con un análisis del estudio evaluando la situación actual del factor la toma de decisiones de la Alta Dirección y cómo influye en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, es decir, que se aprecia dentro de las diferentes dimensiones de las variables similitud en el comportamiento de sus factores de resultado, de que lo resalta como influyen entre sí, las tomas de decisiones de la alta dirección, la rotación de funcionarios y la misma necesidad de servicio a consecuencia de la propagación del Covid-19, resultan relevantes en la motivación de los trabajadores.
4. Se logró entender como la toma de decisiones de la alta dirección en rotar los funcionarios de forma constante puede causar una falta de liderazgo y compromiso por parte de los funcionarios, es así que los perjudicados finales son los servidores que terminan también siendo rotados. Asimismo, se logró precisar de cómo las necesidades de los servicios por la presencia del Covid-19, ha causado que el confinamiento y la carga laboral afecte la productividad laboral del trabajador.

5. En lo relacionado con el segundo objetivo específico, el análisis realizado a la variable dependiente como factor de las necesidades de servicio (Covid-19) influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, se realizó un estudio sobre las probabilidades de causa para elevar el desarrollo institucional, el nivel de rendimiento de los trabajadores y su eficiencia laboral. La manifestación del Covid-19 influyó en el estudio de investigación que mediante encuesta se logró medir el índice de estrés, la situación de vulnerabilidad, así como la carga laboral por el ausentismo de los trabajadores.
  
6. La importancia de la productividad laboral, emerge de sus dimensiones de estudio, se logró precisar como las oportunidades de desarrollo y los beneficios que emergen de ellos puede relación el comportamiento del trabajador a través de la motivación. El nivel de salud, las emociones inestables, el estrés y las condiciones laborales fueron indicadores principales para medir el estado emocional de los trabajadores. Asimismo, se encontró como análisis positivo para los trabajadores la aplicación efectiva y eficiente del plan de capacitación y de gestión de rendimiento como herramientas de resultados para el mejoramiento de la productividad laboral.

## VII. RECOMENDACIÓN

En consideración al estudio de investigación realizado se determinó las siguientes recomendaciones como factor en la línea de la gestión municipal:

Como primera recomendación la Alta Dirección debe trabajar de forma articulada con todas unidades orgánicas, ya sea un órgano de línea o de apoyo, la rotación de funcionarios en una toma de decisión de la alta dirección que debe apoyarse en los perfiles de puestos considerando la opinión favorable de la Oficina de Recursos Humanos de su Entidad. hay metas que cumplen cada Órgano o Unidad Orgánica en la Municipalidad y estas se ven afectadas cuando dentro de un periodo fiscal han rotado a varios funcionarios y ninguno concluyó con los objetivos institucionales.

En relación a la segunda recomendación en la rotación de personal se debe tomar en cuenta las competencias y habilidades del trabajador, es decir ante la necesidad del servicio de rotar al persona a una área orgánica del cual su productividad tiene que ver con los servicios que brinda la Municipalidad, se recomienda aplicar la capacitación básica al servidor, así como pasar por una etapa de inducción por el nuevo puesto, esto no se ve en la Municipalidad la inducción no solamente debe ser para los empleados nuevos en la Municipalidad.

Como tercera recomendación para mejorar la productividad laboral se debe fortalecer el estado emocional de los trabajadores, la Municipalidad debería motivar reconociendo a través de sus redes sociales u otro medios informáticos a todos los trabajadores de los diferentes regímenes laborales de la Municipalidad que durante la pandemia y el confinamiento a consecuencia del Covid-19, continuaron laborando bajo las diferentes modalidades de trabajo (presencial, remoto o mixto) y se ajustaron a los horarios establecidos por la Municipalidad de acuerdo a las necesidades institucionales.

Como cuarta recomendación para mejorar la productividad laboral y reducir la rotación del personal, la Municipalidad a través de su Unidad de Recursos Humanos, debería contar un software especialmente para la digitalización de los curriculum vitae de todos sus trabajadores de la Entidad. Esta herramienta sería muy importante para las nuevas gestiones edilices quienes a través del aplicativo los nuevos funcionarios podrían evaluar el perfil de los trabajadores que se encuentran en las respectivas áreas orgánicas donde van a desempeñar sus funciones, esta data ayudaría al funcionario a tomar decisiones correctas si desea rotar al personal o contar con la continuidad del trabajador.

## REFERENCIAS

- acsendo, Company. (16 de mayo de 2022). *los 6 beneficios de la rotación por cargos*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/los-6-beneficios-la-rotacion-puestos>
- Albinagorta, c. d. (2019). *Escuela de Postgrado - huacho*. Recuperado el 11 de junio de 2022, de Estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la sede de la corte superior de justicia de huara, 2019: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3874/TESIS%20SANDRA%20ALBINAGORTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, i. b., Alfonso, P. d., & Indacochea, G. b. (3 de mayo de 2018). Work performance, a social problem of science. *Revista Didasc@lia: D&E* .
- Angeles, j. e. (2019). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud chiquián bolognesi 2019*. Recuperado el 16 de mayo de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39725/Angelos\\_JEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39725/Angelos_JEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, g. j., Villasis, k. m., & Miranda, m. g. (junio de 2016). *Protocolo de investigación III: la población de estudio*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Baena, P. G. (2015). theories, methodologies and good practices in Latin America. *Strategic Prospective Planning* , 13.
- Bauce, G., Cordova, M., & Avila, A. (2018). Operationalization of Variables. *Journal of the National Institute of Hygiene "Rafael Rangel"* .
- Becerra, G. N. (2018). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de titulo: Rotación de personal y productividad en una área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao. : [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35447/Becerra\\_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35447/Becerra_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bonaccorso, E. (2014). Scientific popularization magazine of the Indoamerican Technological University. *ScienceAmerica* .

- Burga, V., & Wiese, E. s. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región lambayeque*. Recuperado el 16 de mayo de 2022, de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Canazas, M. L. (2019). *Influencia del bienestar de personal en la rotación de los trabajadores del área de atención al cliente de sociedad eléctrica del sur oeste S.A. arequipa - 2019*. Arequipa.
- Carbajal, M., & Peñarrieta, M. (2020). *Estrés laboral en tiempos de pandemia, en trabajadores del área de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63430/Carbajal\\_BMT-Pe%c3%b1arrieta\\_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63430/Carbajal_BMT-Pe%c3%b1arrieta_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillón, F. R. (2019). *Rotación de personal y la calidad de servicios logístico en la empresa de tercerización SLI SAC*. Lima.
- CEPAL. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)
- Cepeda, R. K. (julio de 2020). *El salario Emocional y la rotación de personal en áreas administrativas: el caso de una empresa transnacional del sector de servicios*. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/6119/TesisM.FCA.2020.Salario.Cepeda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contreras, c. a., & Gómez, g. a. (20 de abril de 2018). *Aplicación de los cuestionarios de Denison para determinar las características de la cultura organizacional*. Obtenido de Universidad de Guadalajara, departamento de métodos cuantitativos: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/iebenavides,+Articulo+4.pdf>
- Cornejo, M. E. (2019). *Informe Estadístico Mensual*. Lima: MEF.

- Cortés. (26 de Mayo de 2019). No podemos seguir con la alta rotación de funcionarios. (J. Castro, Entrevistador)
- Chambilla, Q. s. (2017). *Calidad de servicio y satisfacción de los administrados de la Municipalidad de Luirín - 2017*. Recuperado el 07 de Agosto de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12704/Chambilla\\_QSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12704/Chambilla_QSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chunga, V. E. (2018). *Los servicios públicos y la satisfacción de los usuarios en la Municipalidad Distrital de Hualmay*. Huacho.
- De Aguiar, m. (15 de febrero de 2016). *Data Collection Techniques and Instruments*. <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/techniques-and-instruments-of-data-collection/>
- De la Cruz, A. C. (2019). *Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral en la Organización*. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/155/INFLUENCIA%20DE%20LA%20INTELIGENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto Legislativo N°276. (27 de SETIEMBRE de 2019). *Informe Técnico N° 1533-2019-SERVIR/GPGSC*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1372087/Informe%20T%C3%A9cnico%201533-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Díaz et al., O. C. (18 de junio de 2021). *Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia*. Obtenido de <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Escajadillo, Mirtha. (28 de agosto de 2021). *Porqué es importante la Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Recuperado el 16 de mayo de 2022, de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/importancia-de-la-etica-en-la-funcion-publica>

EY Global Payroll Survey. (20 de mayo de 2020). How companies can protect their workforce, their operations and their values. *EY: Buiding a belter Wor King World* .

Fernández, R. (2022). *RRHH Dlgital*. Obtenido de [http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/135288/La-rotacion-laboral-en-Espana-causasdatos-e-inconvenientes-para-las-empresas?target=\\_self](http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/135288/La-rotacion-laboral-en-Espana-causasdatos-e-inconvenientes-para-las-empresas?target=_self)

Figueroa, F. G. (2019). *Implementción de un modelo de evaluación de desmpeño y su influencia en el rendimiento laboral en una empresa minera 2017*. Obtenido de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2475/ADM\\_T030\\_00111158\\_M%20%20%20FIGUEROA%20FLORES%20GLEDYS%20JESSCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2475/ADM_T030_00111158_M%20%20%20FIGUEROA%20FLORES%20GLEDYS%20JESSCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flores, H. P. (2020). *Satisfacción laboral y la rotación del personal en el área de caja de la tienda Tottus de los Olivos*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58133/Flores\\_HPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58133/Flores_HPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fucci, M. (15 de diciembre de 2018). *El compromiso de los funcionario públicos*. Recuperado el 16 de mayo de 2022, de <https://www.eluniversal.com/el-universal/28308/el-compromiso-de-los-funcionarios-publicos>

Geraldo, c. I., Mera, s. a., & esther, y. R. (18 de junio de 2020). *Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/admin,+Articulo+\\_11Geraldo.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/admin,+Articulo+_11Geraldo.pdf)

Gestión. (19 de SETIEMBRE de 2019). *¿Cómo afecta la alta rotación de personal en la productividad laboral*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/como-afecta-la-alta-rotacion-de-personal-en-la-productividad-laboral-nndc-noticia/>

Godoy, R. C. (7 de diciembre de 2019). *The Ultimate Guide to Sampling*. Obtenido de <https://tesisdeceroa100.com/la-guia-definitiva-del-samprero/>

- Gómez, j. (19 de Julio de 2018). *ventajas e inconvenientes de la rotación de puestos*.
- Gutierrez, R. (22 de Abril de 2022). *Rotación de personal: qué es y por qué sucede*.  
Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/motivos-rotacion-personal/>
- Guzmán, B. D. (noviembre de 2020). *Mestría en tecnología educativa con acentuación en capacitación y formación profesional*. Obtenido de <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/636870/Tesis%20de%20maestr%C3%ADa%20A01107313.pdf?sequence=1>
- Ibarra, S. I. (2021). *Estrategias para reducir la rotación de personal en el contexto laboral colombiano*. Recuperado el 14 de mayo de 2022, de <http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/8484/4/301267-2021-1-GTH.pdf>
- IPE. (noviembre de 2020). Mercado laboral peruano: impacto de la COVID-19 y recomendaciones de políticas. *OIT Países Andinos* , 13.
- Jaime, H. (2022). *Evaluación de desempeño laboral: ¿qué implica y por qué debería realizarla?* Recuperado el 16 de mayo de 2022, de <https://www.holmeshr.com/blog/evaluacion-de-desempeno-laboral/>
- Journal of Psychology. (2020). MENTAL HEALTH, CONFINEMENT AND CORONAVIRUS CONCERN: A QUALITATIVE STUDY. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* .
- Knowledge E. (2019). La rotación del personal en los Gobiernos Aotónomos Descentralizados Municipalidades y su impacto en el clima organizacional., (págs. 276-296).
- La Gestión. (19 de setiembre de 2019). Como afecta la alta rotación de personal en la productividad laboral. *MANAGEMENT & EMPLEO* .
- Lalangui, D. (30 de mayo de 2017). *Población y muestra de tesis*. Obtenido de ¿Qué es la Población y una muestra en tesis?: <https://www.emprendimientocontperu.com/poblacion-y-muestra-detesis/#:~:text=Muestra%20de%20Tesis,%C2%BFQue%20es%20una%20Poblaci%C3%B3n%20en%20tesis%3F,utilizar%C3%A1n%20como%20unidades%20de%20muestreo.>

- Laruta, A. J., & Humpiri, Q. e. (2017). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Caylloma 2017*. Recuperado el 07 de Agosto de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5887/Rllaarjcpdf?sequence=1>
- Lescano, L. G. (2016). *Estilos de liderazgo y desempeño de los funcionarios del sector vivienda, construcción y saneamiento*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9021/Leigh\\_AWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9021/Leigh_AWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Linares, M. j. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la huayrona 2017*. Recuperado el 16 de mayo de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares\\_MJS.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1)
- Livias, N. (2021). *Rotación del Personal Administrativo y el Proceso de Adaptación en la Gestión de un Nuevo Gobierno Local de la Municipalidad Provincial de Huamalíes, Huánuco 2021*. Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74390/Livias\\_SN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74390/Livias_SN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lopez, J. (2018). *Factores organizacionales y su influencia en la rotación del personal administrativo de la Municipalidad de Chiclayo*. Obtenido de [https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:nlkBKEXoLzgJ:scholar.google.com/+rotacion+y+su+influencia+en+gobiernos+locales&hl=es&as\\_sdt=0,5&as\\_ylo=2021](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:nlkBKEXoLzgJ:scholar.google.com/+rotacion+y+su+influencia+en+gobiernos+locales&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2021)
- Lopez, m. k. (2020). *Carga laboral y calidad de servicio del defensor Público de asistencia legal en lima norte, 2021*. Recuperado el 16 de mayo de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87891/Lopez\\_MKR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87891/Lopez_MKR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lorenzo, G. e. (2018). *La Productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la dirección general de formación profesional y*

*capacitación laboral del MTPE-Lima*. Recuperado el 26 de mayo de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO\\_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Macario de Paz, F. I. (Enero de 2018). *Rotación de Personal y Clima Organizacional*. Recuperado el 06 de Agosto de 2021, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Martinez, m. c. (junio de 2017). Data collection and analysis techniques and instruments. *Didactic unit : Unidad Didáctica* .

Mata, s. I. (7 de julio de 2020). *La confiabilidad de los instrumentos*. Recuperado el 27 de mayo de 2022, de <https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/#:~:text=En%20la%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%2C%20la,casos%20y%20momentos%20de%20aplicaci%C3%B3n.>

Mata, S. L. (30 de julio de 2019). *Research designs with a non-experimental quantitative approach*. Recuperado el 26 de mayo de 2022, de <https://investigaliacr.com/investigacion/research-designs-with-a-non-experimental-quantitative-approach/>

Meza, M. (2 de Marzo de 2019). Entidades del Estado presentan alta rotación de jefes de recursos humanos. (K. Maza, Entrevistador)

Mina, M. (2019). *Estudio de rotación de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas*. Obtenido de <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10965/T08497.pdf?sequence=4>

Moreno, g. e. (15 de junio de 2017). *Research methodology, guidelines for writing thesis*. Obtenido de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/tipos-de-validez-en-una-investigacion.htm>.

Nekrasova, v. (2022). *Desarrollo profesional y personal: ¿Cómo lograrlo?* Recuperado el 11 de junio de 2022, de <https://www.euroaula.com/es/desarrollo-profesional-y-personal>

- Novella, R. (12 de Agosto de 2019). BID: Improving lives. *Labor turnover and quality of employment among young people in Latin America and the Caribbean*
- OIT (29 de abril de 2020). Recuperado el 16 de mayo de 2022, de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_743056/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743056/lang-es/index.htm)
- OIT. (18 de Marzo de 2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas* , pág. 4.
- OIT. (2019). Guide to set up an ordination of working time balanced. *International Labor Office – Geneva* , 1.
- OIT. (setiembre de 2020). Panomara Laboral en Tiempos de COVID-19. *Perú - Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*.
- OMS. (11 de mayo de 2020). Recuperado el 16 de mayo de 2020, de <https://news.un.org/es/story/2020/05/1474142>
- Organización Internacional del Trabajo . (2019). Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada.
- Paredes, P. H. (marzo de 2021). *El estrés laboral en los profesionales de la salud en el contexto del COVID-19: una revisión sistemática explorativa*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4178/1/Paredes%20Pinos%20Humberto%20Carlos.pdf>
- Parra, P. c., & Rodriguez, F. f. (2016). Training and its effect in quality management in organizations. *Magazine of research, development and innovation* .
- Patricia Vargas, P. (5 de setiembre de 2019). *Rotación Laboral en el Perú : ¿qué hacer para disminuirlas?* Obtenido de ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Peiró, R. (4 de diciembre de 2020). *Motivation*. Recuperado el 16 de mayo de 2022, de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>

- Peves, s. L. (13 de enero de 2021). *Liderazgo y Gestión de la innovación en la dirección general de administración de una universidad pública del Perú*. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5512/PEVES%20SOTO-MAESTRO-FIQ-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pezo, d. r. (28 de febrero de 2020). *Guía de procedimientos para la elaboración de trabajos de investigación y tesis en la universidad privada de la selva*. Obtenido de version 003: [https://www.ups.edu.pe/transparencia/files/Guia\\_Procedimientos\\_Tesis.pdf](https://www.ups.edu.pe/transparencia/files/Guia_Procedimientos_Tesis.pdf)
- Piña, o. j., & Aguayo, r. h. (2017). *Revista: La ética en la investigación de postgrado*. Obtenido de Volumen 21: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1941/194154995011/html/index.html>
- Quevedo, N. J. (Mayo de 2020). *Factores de rotación de personal en empresas del sector retail moda-cueros vélez (Regional Bogotá)*. Obtenido de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4791/DNA-spa-2020-Factores\\_de\\_rotacion\\_de\\_personal\\_cueros\\_velez\\_regional\\_bogota.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4791/DNA-spa-2020-Factores_de_rotacion_de_personal_cueros_velez_regional_bogota.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramirez, s. v., & y Mapén, F. d. (21 de abril de 2019). *Evaluación del compromiso organizacional de servidores públicos en México*. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576861156008/html/>
- Ramos, G. C. (2020). The scope of an investigation. *CienciAmérica, Vol. 9*
- Rivadeneira, p. j., Dela Hoz, s. a., & Barrera, a. m. (01 de enero de 2020). *Análisis general del SPSS y su utilidad en la estadísticas*. Obtenido de Revista General analysis of the SPSS and its usefulness in statistics: <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19/19>
- Roca, p. g. (2020). *Factores que inciden en la rotación de personal de uan entidad financiera, 2020*. Recuperado el 13 de mayo de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47864/Roca\\_P G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47864/Roca_P G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rodríguez, P. (2020). *EL IMPACTO QUE CAUSA LA ALTA ROTACION DE PERSONALES EN LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36209/Rodr%C3%ADguezGrisalesPaolaViviana2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosales, Q. G. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del gobierno autónomo descentralizado provincial de cotopaxi*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%20FINAL%20Geovanna%20Rosales%20firmas%20%281%29firma%20electronica-signed.pdf>
- Saiz, M. M. (2018). Topic 3. Methodology for the evaluation of the Quality of Services. *Quality Management* .
- Salvador, M. J., Torrens, P. M., Vega, F. V., & y Salcedo, D. (02 de marzo de 2021). Design and validation of an instrument for the insertion of emotional salary in the face of COVID-19. *Journal of Administration and Economics Sciences* .
- Sanchez, C. G. (2019). *Efectos de la rotación de los servidores públicos en el sistema de gestión de calidad en las Entidades de la Rama Ejecutiva Certificadas con ICONTEC*. Bogotá.
- Segura, O. (2021). *Teletrabajo en México:retos para su implementación*. Obtenido de <https://home.kpmg/mx/es/home/tendencias/2021/04/teletrabajo-en-mexico-retos-para-su-implementacion.html>
- Serpa, s. a. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres*. Recuperado el 16 de mayo de 2022, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- SERVIR. (26 de noviembre de 2020). *Criterios para la rotación de personal en el sector público (Resolución 002029-2020-servir)*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/criterios-para-la-rotacion-del-personal-en-el-sector-publico-resolucion-002029-2020-servir/>

SERVIR. (26 de noviembre de 2020). Criterios para la rotación del personal del Sector Público (Resolución 002029-2020-Servir).

SERVIR. (2020). *Evaluación y progresión en la carrera, rotación*. Obtenido de Resolución N° 001409-2020-SERVIR/TSC- Segunda Sala: <https://www.insm.gob.pe/oficinas/personal/RESOLUCION%20N%C2%B0%20001409-SERVIR.pdf>

Servir. (27 de SETIEMBRE de 2019). *Informe Tecnico 1533-2019-SERVIR/GPGSC*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1372087/Informe%20T%C3%A9cnico%201533-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>

Servir. (13 de noviembre de 2015). *La gestión del rendimiento como herramienta de cambio en el marco del proceso de modernización peruano*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/43DFAC01E301083505257FAF0051D38B/\\$FILE/levicri.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/43DFAC01E301083505257FAF0051D38B/$FILE/levicri.pdf)

Servir. (30 de mayo de 2016). *Sobre rotación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728*. Obtenido de Informe Técnico N°948-2016-Servir/GPGSC: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2016/IT\\_948-2016-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2016/IT_948-2016-SERVIR-GPGSC.pdf)

Servir. (13 de enero de 2022). *Sobre rotación temporal en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057*. Obtenido de Informe Técnico N°000051-2022-Servir-GPGSC: [https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2022/02/IT\\_0051-2022-SERVIR-GPGSC.pdf](https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2022/02/IT_0051-2022-SERVIR-GPGSC.pdf)

Soto, a. (07 de octubre de 2018). How to do the survey for the thesis? *Tesis Ciencia: Science thesis* .

Torres, D. (09 de Julio de 2020). *Índice de rotación de personal*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/indice-rotacion-personal>

Vicuña, s. a. (2020). *Guías didácticas para mejorar el conocimiento sobre investigación en los estudiantes de maestría en gerencia e innovación*

- educativa de la Universidad Daniel Alcides Carrión, sede tarma, 2018.*  
Obtenido de  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1967/1/T026\\_41947062\\_D.p](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1967/1/T026_41947062_D.p)
- Viera, C. C. (2021). *Rotación e personal y productividad en una empresa naval metalmecánica, callao.* Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73582/Viera\\_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73582/Viera_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villar, L. H. (2020). *La rotación de personal en las empresas peruanas: indicadores que trastocan con el covid-19.* Recuperado el 14 de mayo de 2022, de  
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-4/la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-peruanas-indicadores-trastocan-con-el-covid-19/>
- Vivas, G. G. (2020). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño del personal del personal docente de un instituto de educación superior Piura.* Recuperado el 07 de Agosto de 2021, de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48407/Vivas\\_GGNSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48407/Vivas_GGNSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zabalegui, B. (3 de Noviembre de 2021). *Qué es el índice de rotación de personal y cómo se calcula.* Recuperado el 14 de mayo de 2022, de  
<https://www.icims.com/es/blog/que-es-el-indice-de-rotacion-de-personal-y-como-secalcula/#:~:text=El%20%C3%ADndice%20de%20rotaci%C3%B3n>
- Zapana, H. R. (2021). *Carga laboral y relaciones interpersonales en el personal del servicio de obstetricia y neonatología del hospital sub regional de andahuaylas, 2020.* Recuperado el 16 de mayo de 2022, de  
[https://repositorio.ucv.edupe/bitstream/handle/20.500.12692/57230/Zapana\\_HRSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edupe/bitstream/handle/20.500.12692/57230/Zapana_HRSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# ANEXOS

## Anexo N°1:

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N° 12:

VARIABLE(S)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Rotación de personal	La rotación de personal son transferencias internas, basado en un conjunto de movimientos de entrada y salida producidas de forma voluntaria y/o involuntarios (Zabalegui, 2021; Ibarra, 2021). Para garantizar la rotación del servidor y este pueda efectivamente desempeñarse, se debe cumplir con las condiciones ocupacionales acorde al servidor y que exista una necesidad de atender (SERVIR, 2020). para medir el índice de personal rotado se debe aplicar una formula entre el porcentaje de los servidores nuevos y los servidores que se retiraron de la empresa (Chiavenato, 2000; citado por Castellón, 2019). actualmente la rotación personal esta sujeto a lineamientos y normativas extrategicas para los regimenes laborales existentes en una entidad pública (Servir, 2016; Servir, 2019; & Servir 2022).	Son aquellas tomas de decisiones que alta dirección asume dentro de su periodo de gestión, que puede mejorar o empeorar las actividades de los trabajadores de la Entidad.	Toma de decisiones de la Alta Dirección	Falta de liderazgo Compromiso de los funcionarios	Muy Baja (1) Baja (2) Moderado (3) Alto (4) Muy Alto (5)
		Es la aplicación actividades realizadas durante el proceso de la pandemia a causa del Covid-19, y como se vieron afectados los trabajadores de la MDLP.	Por necesidad de servicio (Covid-19)	Confinamiento Carga laboral	
Productividad laboral	Es sobre todo una visión positiva de las personas y ayuda a reforzar conductas e incorporar variables de logro y aspiraciones profesionales. la productividad laboral en su momento llega a fortalecer la competitividad laboral en las instituciones, mejorando las capacidades, habilidades y actitudes de un servidor/a definiendo sus emociones y de lo quiere lograr al desarrollar sus capacidades dentro de su entorno laboral (Alvarez, Alfonso, & Indacochea, 2018). Si la productividad laboral no es el adecuado, no contribuiría con los objetivos esperados por cada entidad; por ello, las empresas evalúan al trabajador si cuenta con las cualidades, destreza, profesionalismo, etc., para ocupar un puesto de trabajo acorde a su profesionalismo (Serpa, 2019). Asimismo, la productividad son resultados propios del servidor, el cual impactan directamente en sus labores diarias y en su rendimiento profesional de acuerdo a los resultados que pudiera darse dentro de su entorno laboral (Jaime, 2022). El estrés laboral a causa del Covid-19 puede causar riesgos psicosociales, que reflejarían en la productividad laborales de los servidores, como en las relaciones interpersonales dentro y fuera del entorno laboral (Paredes, 2021).	Concepto que en su desarrollo puede cambiar el proceso de aptitud y actitud del trabajador para mejorar la productividad laboral.	Motivación	Oportunidades de desarrollo, herramientas de emergencia y beneficios	
		Situación del estado de salud del trabajador durante el proceso de la pandemia a causa del Covid-19.	Estado Emocional	Emociones inestables, estrés, y condiciones laborales	
		Es lo que se busca en el trabajador a través de su conocimiento y su crecimiento a nivel profesional	Resultados	Plan de capacitación y Gestión del Rendimiento	

Anexo N° 2:

Tabla N° 13:

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Alfa de Cronbach	N de elementos
.952	22

Como el alfa de Cronbach indica fiabilidad del instrumento si es mayor a 0.6, entonces, como el resultado es 0.952, el instrumento de investigación es confiable, lo que demuestra que el instrumento aplicado tiene un nivel muy alto de confiabilidad, el cual se puede observar en la siguiente tabla:

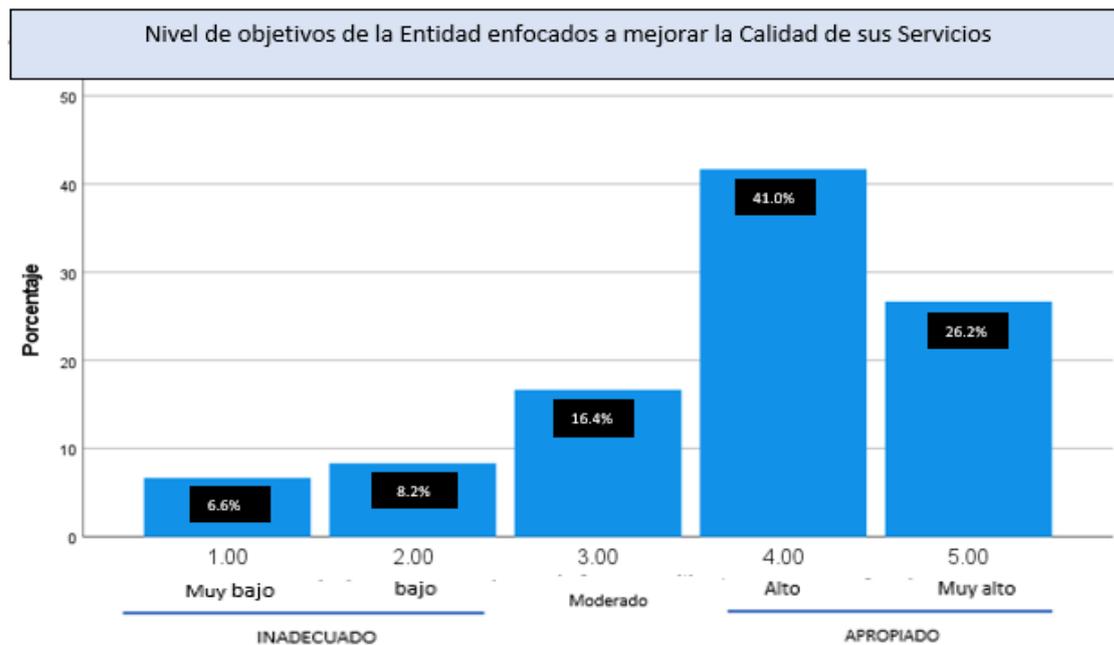
<b>Coeficiente</b>	<b>Interpretación</b>
<b>De 0 a 0.20</b>	Correlación prácticamente nula
<b>De 0.21 a 0.40</b>	Correlación baja
<b>De 0.41 a 0.70</b>	Correlación moderada
<b>De 0.71 a 0.90</b>	Correlación alta
<b>De 0.91 a 1.00</b>	Correlación muy alta

Anexo N°3: Resultado estadístico de los objetivos de la Entidad enfocados a mejorar la calidad de sus servicios

Tabla N° 14

	N	%
1.00	4	6.6%
2.00	5	8.2%
3.00	10	16.4%
4.00	25	41.0%
5.00	16	26.2%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N° 12:



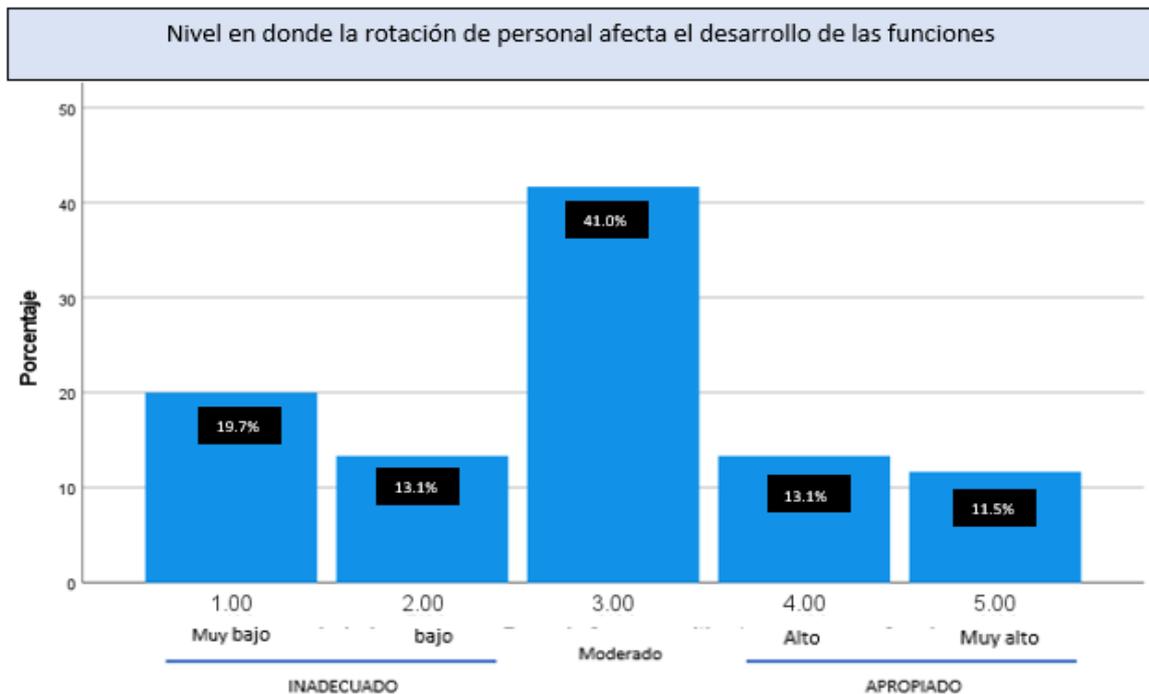
El presente análisis demuestra que hay un nivel apropiado en los objetivos de la Entidad enfocados a mejorar la calidad de sus servicios, con un 41.0% de 25 encuestado y un 26.2% de 16 encuestados. Solo un 16.4% de 10 encuestados lo consideran moderado, mientras que el 6.6.% de 4 encuestados y el 8.2% de 5 encuestados lo consideran inadecuado.

Anexo N°4: Resultado estadístico de como las rotaciones de personal afecta el desarrollo de las funciones

Tabla N° 15:

	N	%
1.00	12	19.7%
2.00	8	13.1%
3.00	25	41.0%
4.00	8	13.1%
5.00	7	11.5%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N° 13:



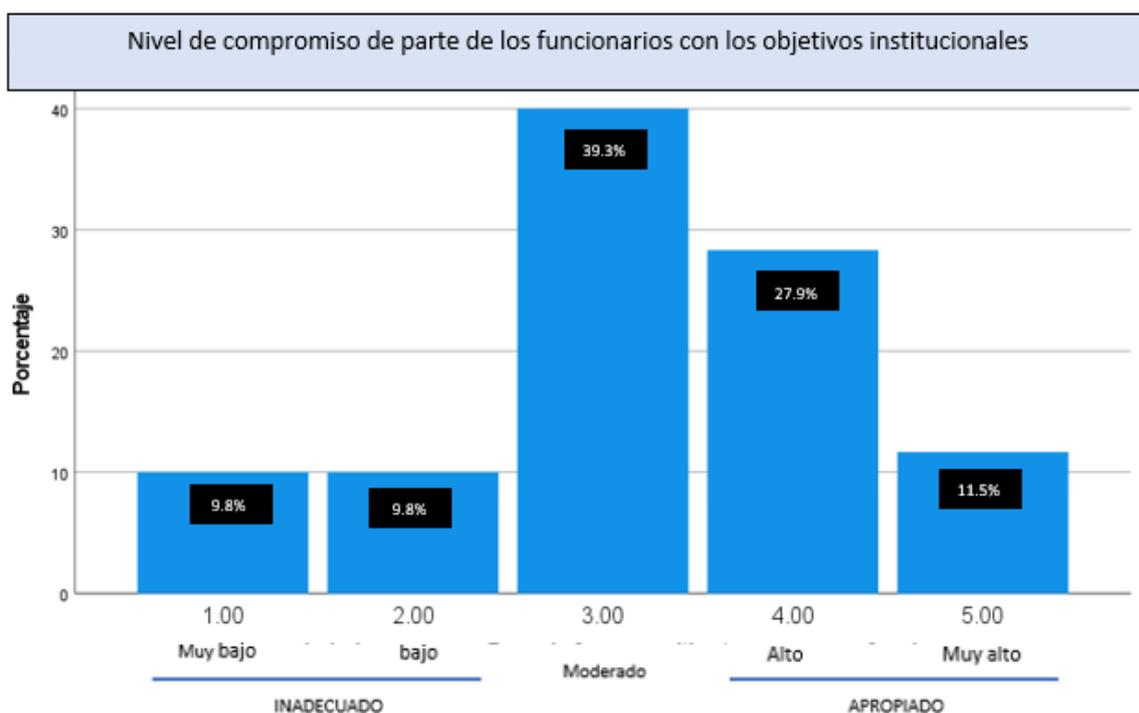
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado de cómo afecta las funciones la rotación de personal con un 41.0% de 25 encuestado. Mientras que el 19.7% de 12 encuestados y el 13.1% de 8 encuestados lo consideran inadecuado; asimismo, el 11.5% de 7 encuestados y el 1.6% de 1 encuestado lo consideran apropiado.

## Anexo N°5: Resultado estadístico del compromiso de los funcionarios con los objetivos institucionales

Tabla N° 16

	N	%
1.00	6	9.8%
2.00	6	9.8%
3.00	24	39.3%
4.00	17	27.9%
5.00	7	11.5%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N° 14:



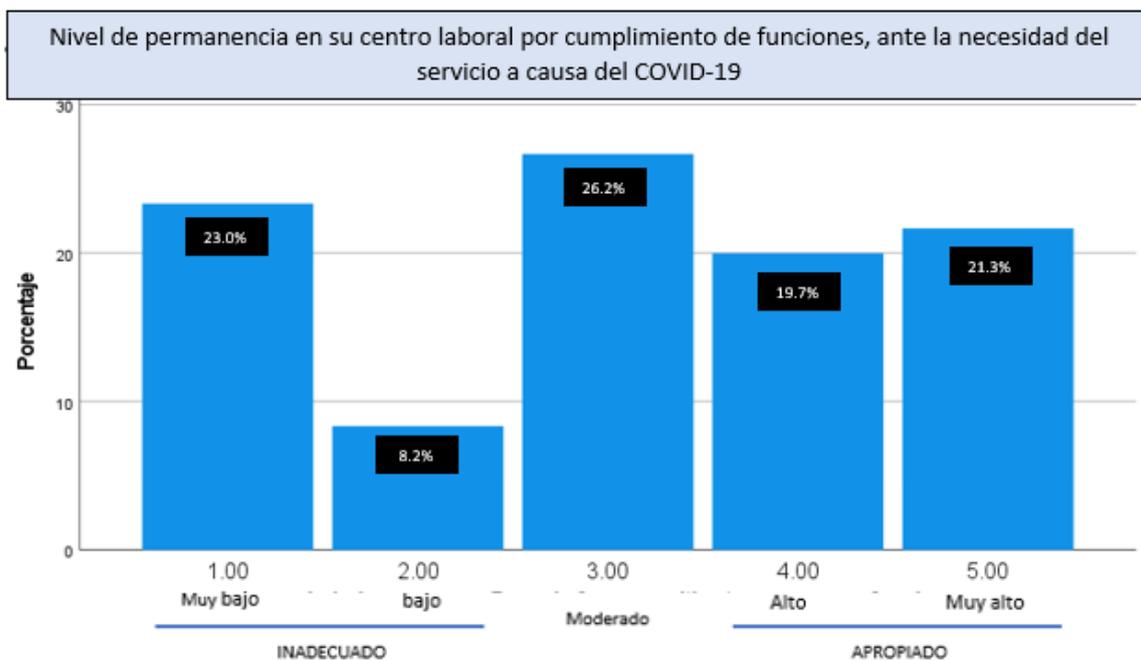
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado el compromiso de los funcionarios con los objetivos institucionales, con un 39.3% de 24 encuestado. Mientras que el 27.9% de 17 encuestados y el 11.5% de 7 encuestados lo consideran apropiado; asimismo, el 9.8% de 6 encuestados lo consideran inadecuado.

Anexo N°6: Resultado estadístico de permanencia en su centro laboral, ante las necesidades de servicio a causa del COVID-19

Tabla N°17:

	N	%
1.00	14	23.0%
2.00	5	8.2%
3.00	16	26.2%
4.00	12	19.7%
5.00	13	21.3%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N° 15:



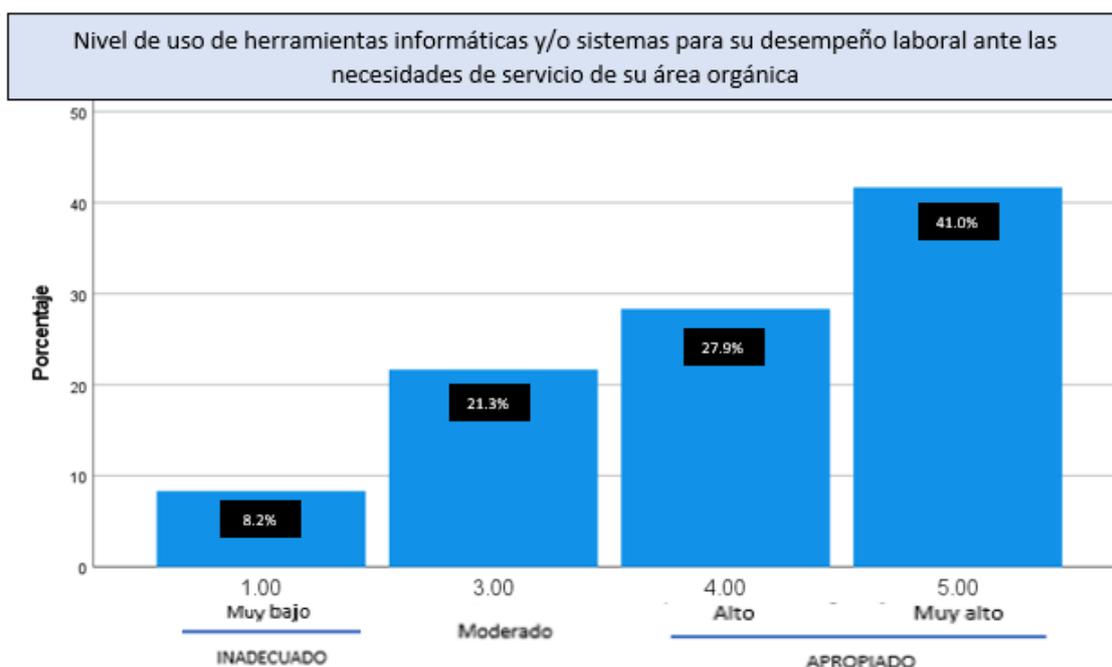
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado el cumplimiento de funciones dentro de la permanencia en su centro laboral a consecuencia del Covid-19, con un 26.2% de 16 encuestado. Mientras que el 23.0% de 14 encuestados y el 8.2% de 5 encuestados lo consideran inadecuado; asimismo, el 19.7% de 12 encuestados y el 21.3% de 13 encuestados lo consideran apropiado.

Anexo N°7: Resultado estadístico del uso de herramientas informáticas y/o de sistemas para el desempeño de las funciones ante las necesidades de servicio que requiere el área orgánica

Tabla N° 18:

		N	%
1.00		5	8.2%
3.00		13	21.3%
4.00		17	27.9%
5.00		25	41.0%
Perdidos	Sistema	1	1.6%

Figura N° 16:



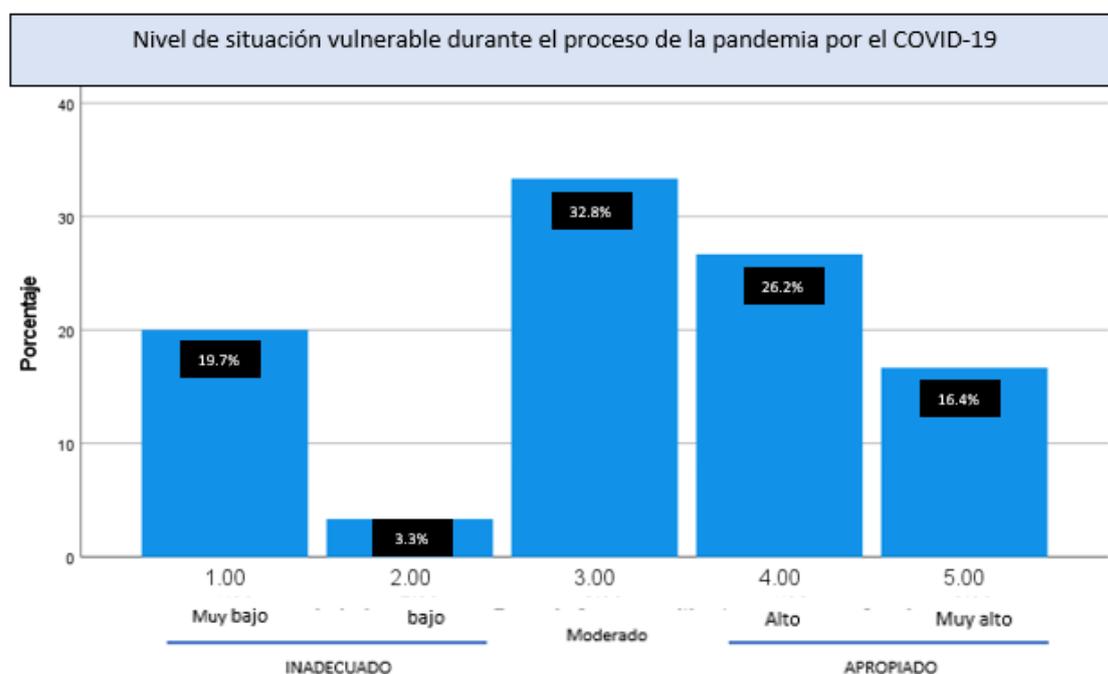
El presente análisis demuestra que hay un nivel apropiado el uso de herramientas informáticas para el desempeño de las labores ante las necesidades de servicio que su área orgánica, con un 27.9% de 17 encuestado y un 41.0% de 25 encuestados. Mientras que el 21.3% de 13 encuestados lo consideran moderado y un 8.2% de 5 encuestados lo consideran inadecuado.

## Anexo N°8: Resultado estadístico de situación vulnerable durante el proceso de la pandemia por el Covid-19

Tabla N° 19:

		N	%
1.00		12	19.7%
2.00		2	3.3%
3.00		20	32.8%
4.00		16	26.2%
5.00		10	16.4%
Perdidos	Sistema	1	1.6%

Figura N° 17:



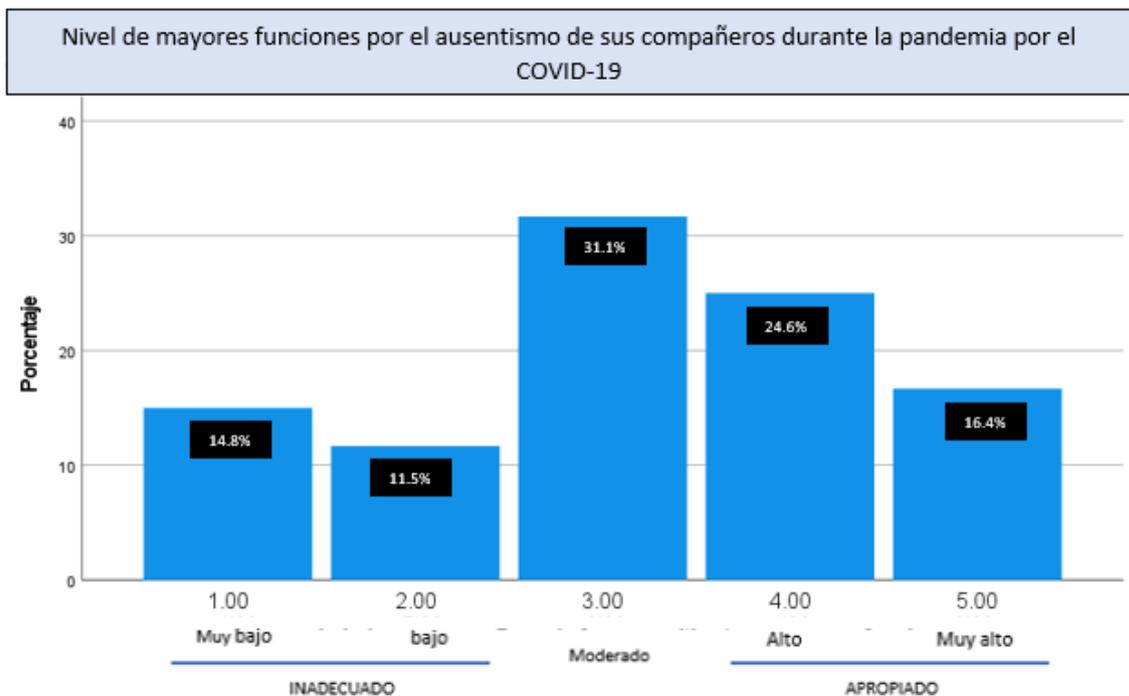
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado la situación de vulnerabilidad durante la pandemia por el Covid-19, de acuerdo al 32.8% de 20 encuestados; mientras que el 26.2% de 16 encuestados y el 16.4% de 10 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 19.7% de 12 encuestado y el 3.3% de 2 encuestados lo consideran inadecuado.

Anexo N°9: Resultado estadístico por ausentismo y mayores funciones durante la pandemia por el Covid-19

Tabla N° 20:

		N	%
1.00		9	14.8%
2.00		7	11.5%
3.00		19	31.1%
4.00		15	24.6%
5.00		10	16.4%
Perdidos	Sistema	1	1.6%

Figura N° 18:



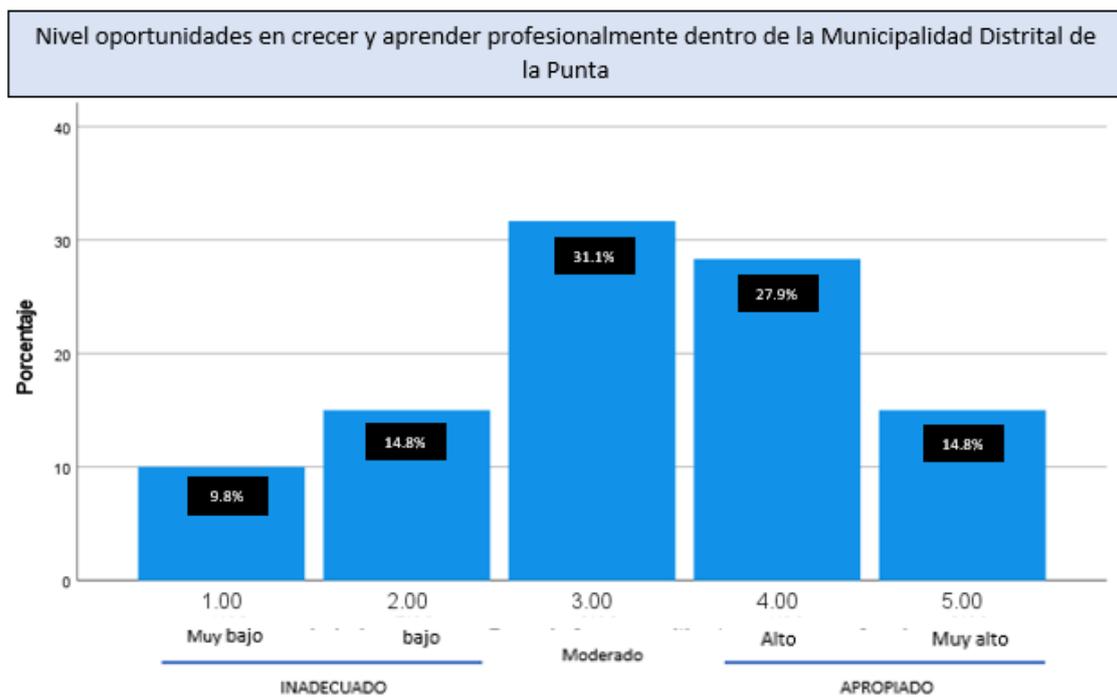
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado la situación de tener mayores funciones por el ausentismo de los compañeros durante la pandemia por el Covid-19, dando como resultado un 31.1% de 19 encuestados; mientras que el 24.6% de 15 encuestados y el 16.4% de 10 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 14.8% de 9 encuestado y el 11.5% de 7 encuestados lo consideran inadecuado.

Anexo N°10: Resultado estadístico sobre las oportunidades de crecer y aprender profesionalmente dentro de la MDLP

Tabla N°21:

	N	%
1.00	6	9.8%
2.00	9	14.8%
3.00	19	31.1%
4.00	17	27.9%
5.00	9	14.8%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N° 19:



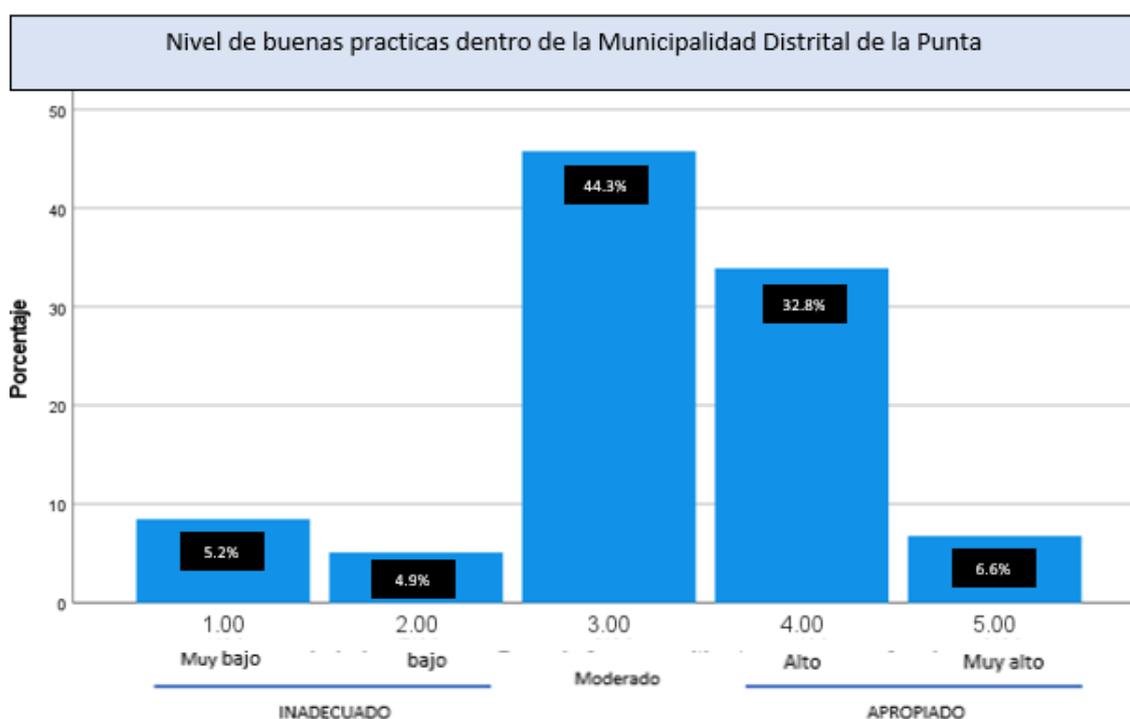
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado tener oportunidades de crecer y aprender profesionalmente dentro de la Entidad, dando como resultado un 31.1% de 19 encuestados; mientras que el 27.9% de 17 encuestados y el 14.8% de 9 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 14.8% de 9 encuestado y el 9.8% de 6 encuestados lo consideran inadecuado.

## Anexo N°11: Resultado estadístico del reconocimiento de buenas prácticas dentro de la MDLP

Tabla N° 22:

	N	%
1.00	5	8.2%
2.00	3	4.9%
3.00	27	44.3%
4.00	20	32.8%
5.00	4	6.6%
Perdidos Sistema	2	3.3%

Figura N° 20:



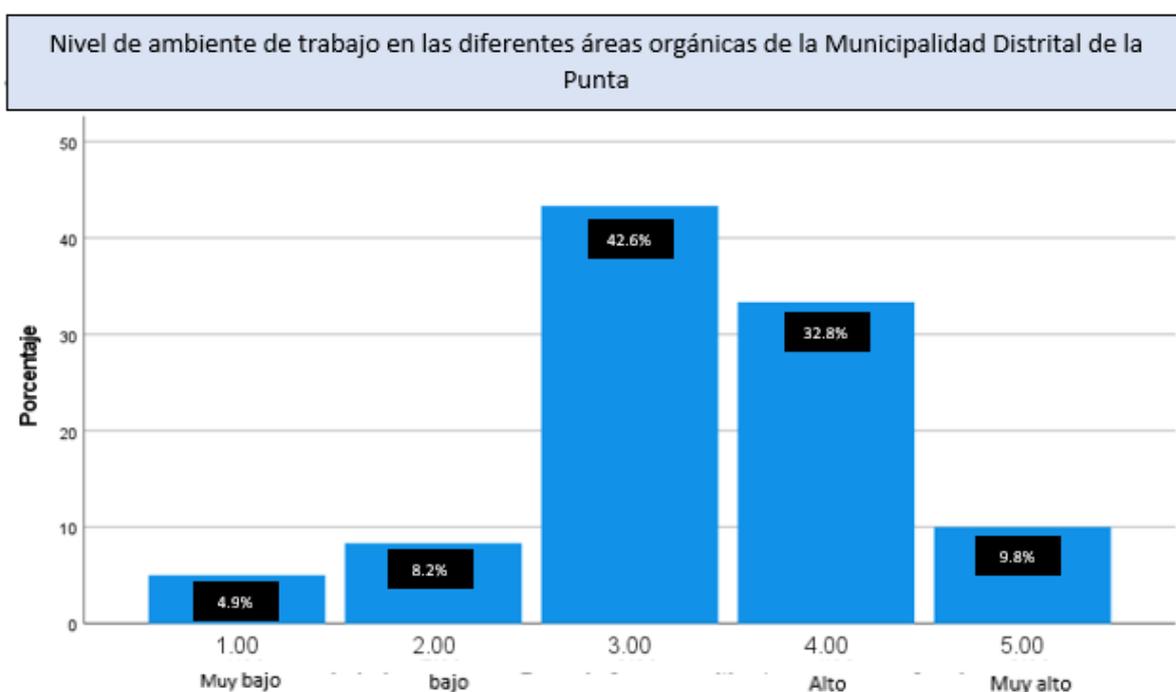
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado el reconocimiento de las buenas prácticas en la Entidad, dando como resultado un 44.3% de 27 encuestados; mientras que el 32.8% de 20 encuestados y el 6.6% de 4 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 5.2% de 5 encuestado y el 4.9% de 3 encuestados lo consideran inadecuado.

## Anexo N°12: Resultado estadístico del ambiente de trabajo en las diferentes áreas orgánicas de la MDLP

Tabla N° 23:

	N	%
1.00	3	4.9%
2.00	5	8.2%
3.00	26	42.6%
4.00	20	32.8%
5.00	6	9.8%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N° 21:



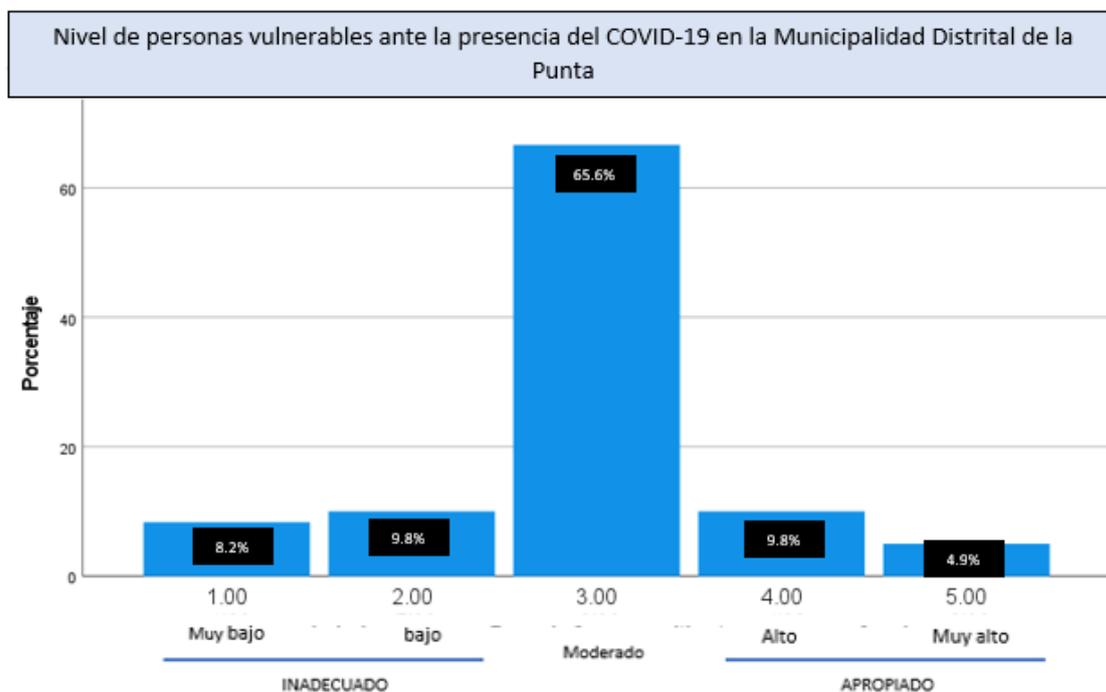
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado del ambiente de trabajo en las diferentes áreas orgánicas de la Entidad, dando como resultado un 42.6% de 26 encuestados; mientras que el 32.8% de 20 encuestados y el 9.8% de 6 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 8.2% de 5 encuestado y el 4.9% de 3 encuestados lo consideran inadecuado.

### Anexo N°13: Resultado estadístico de personas vulnerables ante la presencia del Covid-19 en la MDLP

Tabla N° 24:

	N	%
1.00	5	8.2%
2.00	6	9.8%
3.00	40	65.6%
4.00	6	9.8%
5.00	3	4.9%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N° 22:



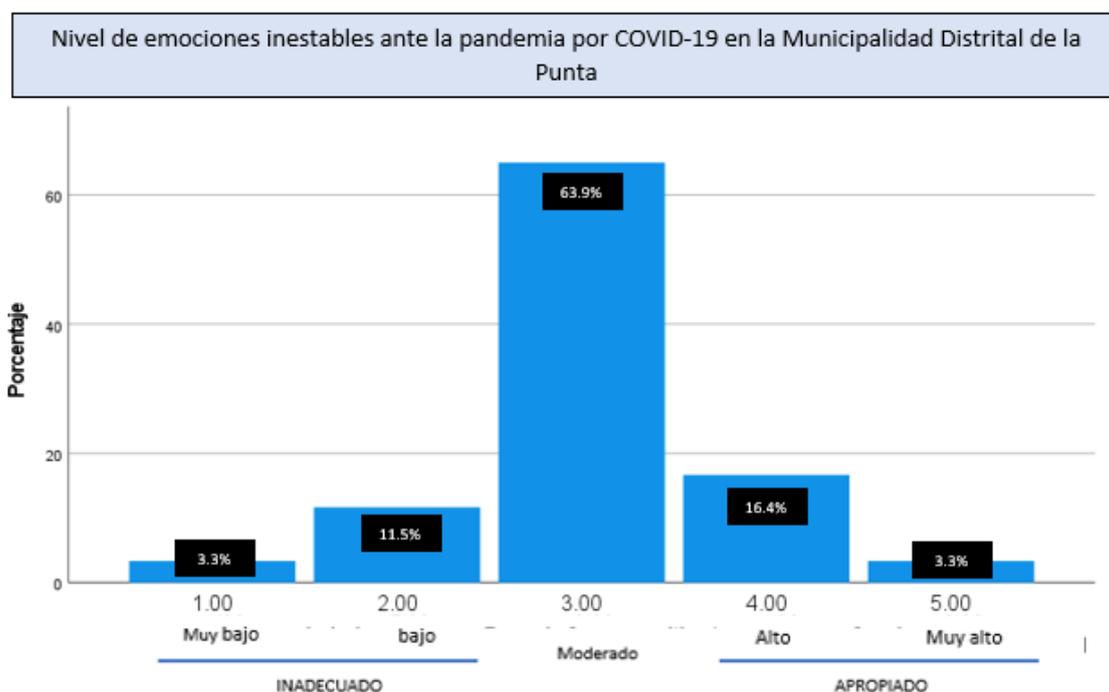
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado de personas vulnerables por el Covid-19 en la Entidad, dando como resultado un 65.6% de 40 encuestados; mientras que el 9.8% de 6 encuestados y el 4.9% de 3 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 8.2% de 5 encuestado y el 9.8% de 6 encuestados lo consideran inadecuado.

Anexo N°14: Resultado estadístico con respecto a las emociones inestables ante la pandemia por el Covid-19 en la MDLP

Tabla N° 25:

		N	%
1.00		2	3.3%
2.00		7	11.5%
3.00		39	63.9%
4.00		10	16.4%
5.00		2	3.3%
Perdidos	Sistema	1	1.6%

Figura N° 23:



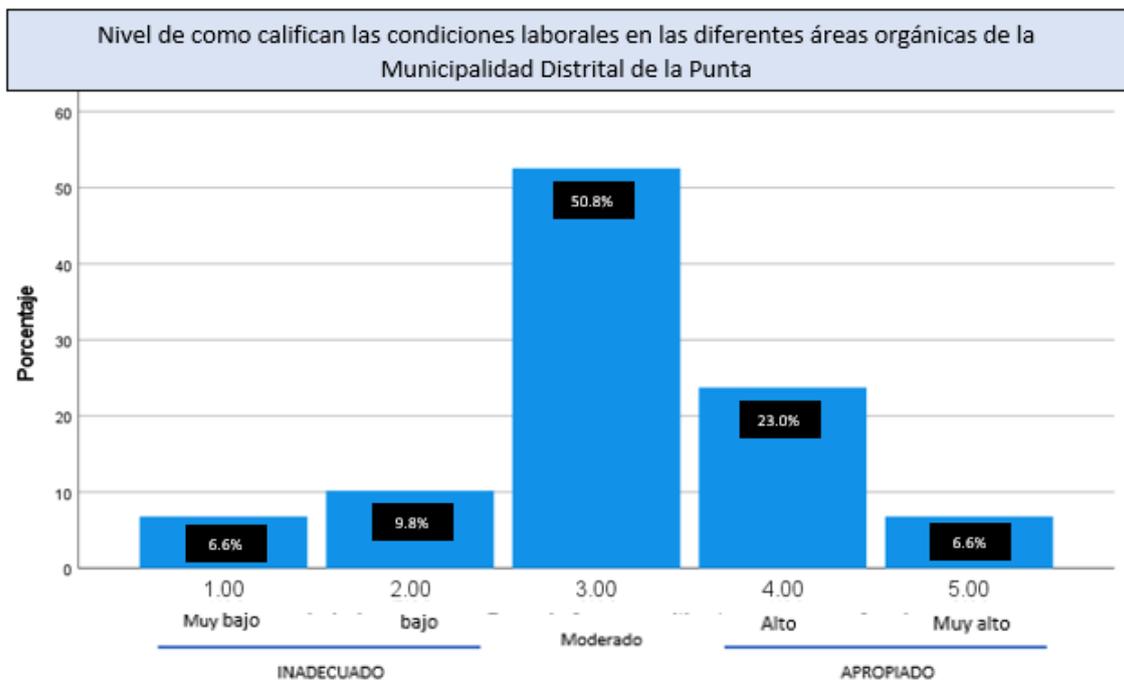
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado en las emociones inestables del trabajador ante la pandemia del Covid-19 en la Entidad, dando como resultado un 63.9% de 39 encuestados; mientras que el 16.4% de 10 encuestados y el 3.3% de 2 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 11.5% de 7 encuestado y el 3.3% de 2 encuestados lo consideran inadecuado.

Anexo N°15: Resultado estadístico con respecto a las condiciones laborales en las diferentes áreas orgánicas de la MDLP

Tabla N° 26:

		N	%
1.00		4	6.6%
2.00		6	9.8%
3.00		31	50.8%
4.00		14	23.0%
5.00		4	6.6%
Perdidos	Sistema	2	3.3%

Figura N° 24:



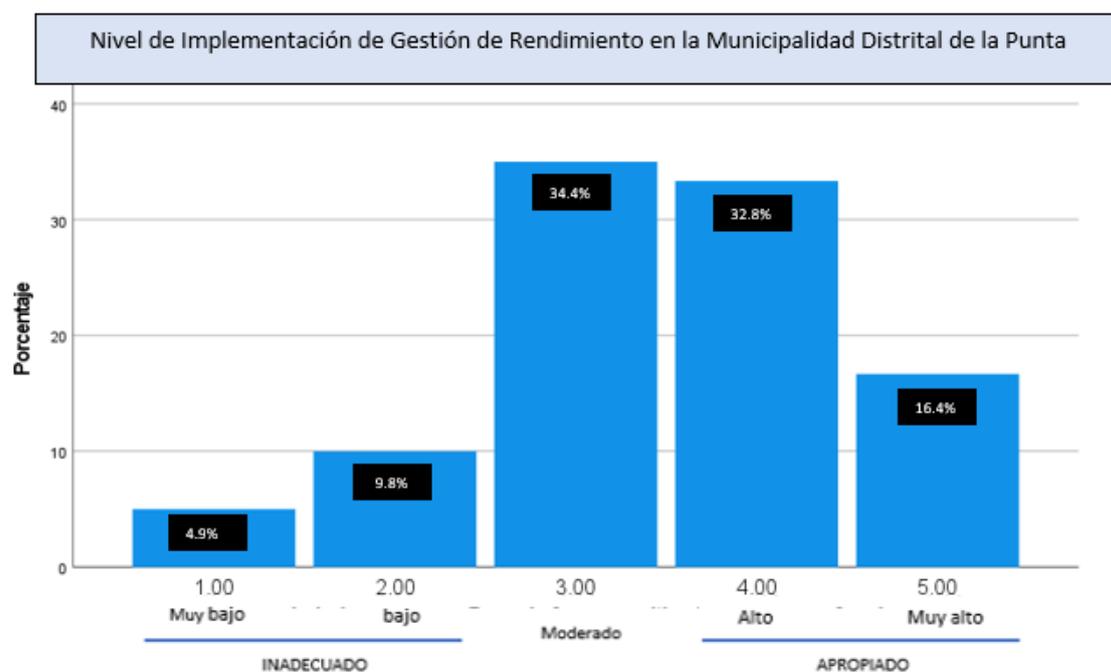
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado en las condiciones laborales en las diferentes áreas orgánica de la Entidad, dando como resultado un 50.8% de 31 encuestados; mientras que el 23.0% de 14 encuestados y el 6.6% de 4 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 9.8% de 6 encuestado y el 6.6% de 4 encuestados lo consideran inadecuado.

## Anexo N°16: Resultado estadístico de la implementación de Gestión de Rendimiento en la MDLP

Tabla N° 27:

	N	%
1.00	3	4.9%
2.00	6	9.8%
3.00	21	34.4%
4.00	20	32.8%
5.00	10	16.4%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N° 25:



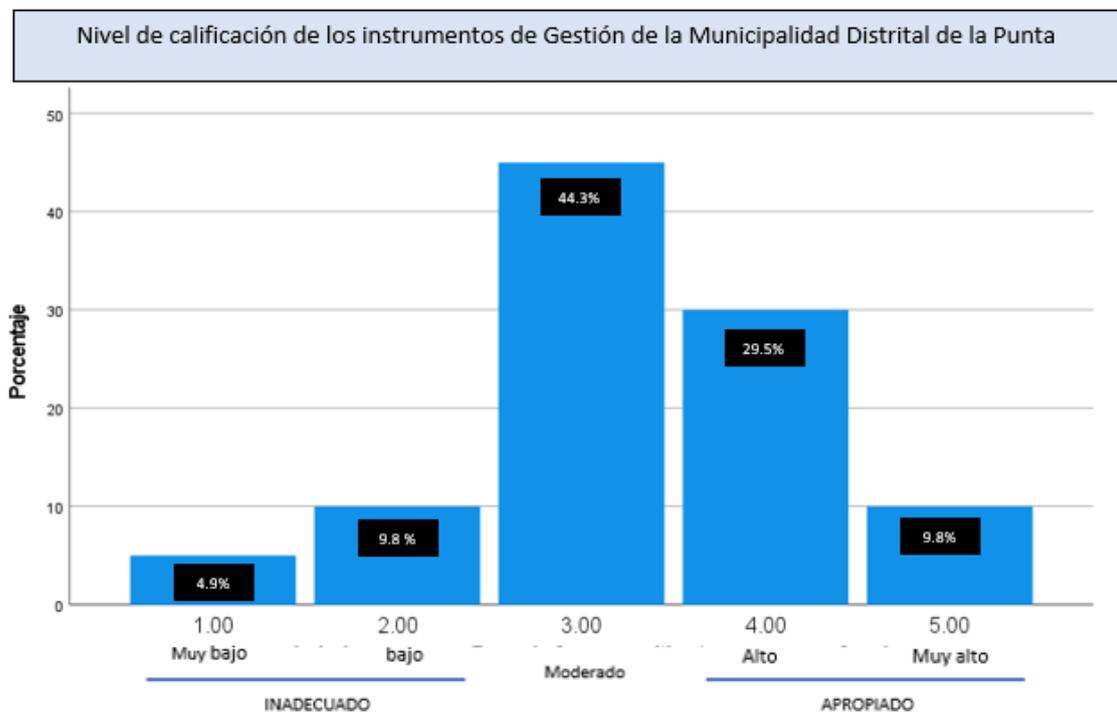
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado en implementación de Gestión de Rendimiento en la Entidad, dando como resultado un 34.4% de 21 encuestados; mientras que el 32.8% de 20 encuestados y el 16.4% de 10 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 9.8% de 6 encuestado y el 4.9% de 3 encuestados lo consideran inadecuado.

Anexo N°17: Resultado estadístico de los instrumentos de gestión de la MDLP

Tabla N° 28:

	N	%
1.00	3	4.9%
2.00	6	9.8%
3.00	27	44.3%
4.00	18	29.5%
5.00	6	9.8%
Perdidos Sistema	1	1.6%

Figura N° 26:



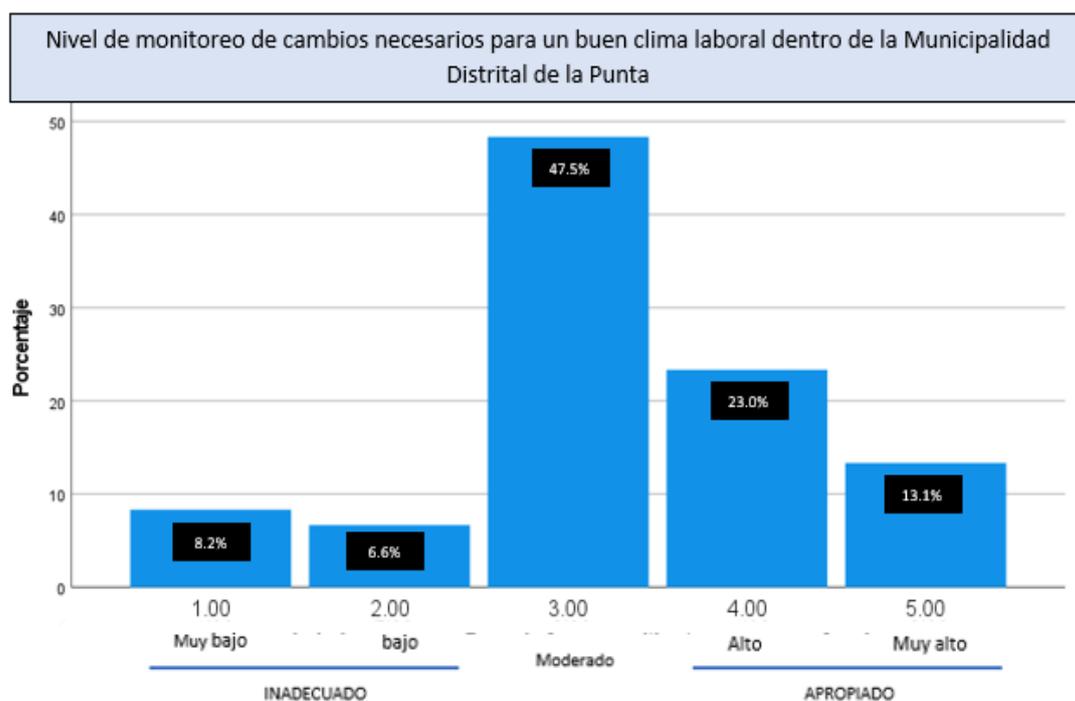
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado en la calificación de los instrumentos de Gestión en la Entidad, dando como resultado un 44.3% de 27 encuestados; mientras que el 29.5% de 18 encuestados y el 9.8% de 6 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 9.8% de 6 encuestado y el 4.9% de 3 encuestados lo consideran inadecuado.

Anexo N°18: Resultado estadístico de la aplicación de monitoreo de cambios necesarios para un buen clima laboral dentro de la MDLP

Tabla N° 29:

		N	%
1.00		5	8.2%
2.00		4	6.6%
3.00		29	47.5%
4.00		14	23.0%
5.00		8	13.1%
Perdidos	Sistema	1	1.6%

Figura N° 27:



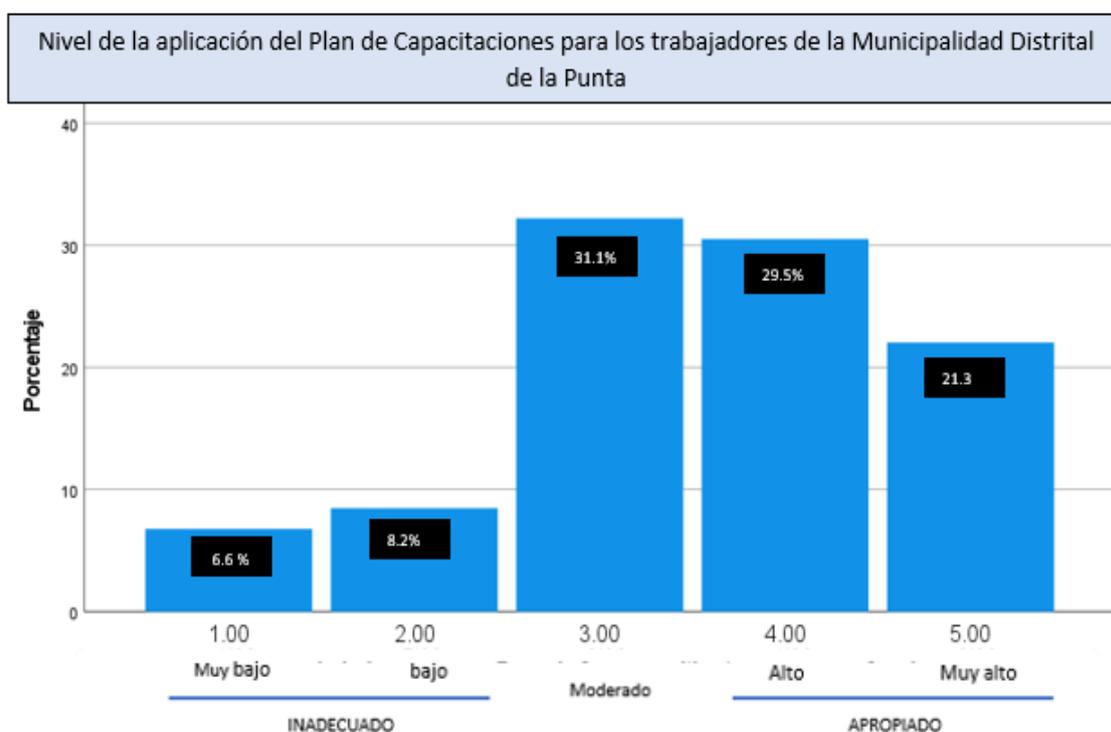
El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado en el monitoreo de cambios necesarios para un buen clima laboral dentro de la Entidad, dando como resultado un 47.5% de 29 encuestados; mientras que el 23.0% de 14 encuestados y el 13.1% de 8 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 8.2 % de 5 encuestado y el 6.6% de 4 encuestados lo consideran inadecuado.

Anexo N°19: Resultado estadístico de la aplicación del Plan de capacitación para los trabajadores de la MDLP

Tabla N° 30:

	N	%
1.00	4	6.6%
2.00	5	8.2%
3.00	19	31.1%
4.00	18	29.5%
5.00	13	21.3%
Perdidos Sistema	2	3.3%

Figura N° 28:



El presente análisis demuestra que hay un nivel moderado en la aplicación del Plan de capacitación para los trabajadores de la Entidad, dando como resultado un 31.1% de 19 encuestados; mientras que el 29.5% de 18 encuestados y el 21.3% de 13 encuestados lo consideran apropiado. Asimismo, el 8.2 % de 5 encuestado y el 6.6% de 4 encuestados lo consideran inadecuado.

## SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Anexo N°20:

Lima, 01 de agosto de 2022

SEÑORA  
**VANESA LUCÍA PAREDES RIVAS**  
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO : Solicito autorización para realizar investigación

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Callao, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

1) Apellidos y nombres de estudiante	: Lic. Toranzo Cárdenas, Angel Rafael
2) Programa de estudios	: Maestría en Gestión Pública
3) Mención	: En Gestión Pública
4) Ciclo de estudios	: III ciclo
5) Título de la investigación	: Rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, 2021
6) Asesor	: Mg. Casazola Cruz, Daniel Oswaldo

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
**Angel Rafael Toranzo Cárdenas**  
DNI N° 80376063  
Cel.: 984181885



# AUTORIZACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA, PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Anexo N°21:



OGA – UNIDAD DE  
RECURSOS HUMANOS

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

La Punta, 03 de agosto del 2022

## **CARTA N°. 124– 2022-MDLP/OGA/URH**

Señor:

**ANGEL RAFAEL TORANZO CARDENAS**

Maestría de Gestión Pública

Universidad Cesar Vallejo – Lima.

Presente. -

*Asunto: Autorización para realizar trabajo de investigación titulado: "Rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Punta, 2021".*

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo cordial de la Municipalidad Distrital de La Punta y en especial el mío, en mi calidad de Jefa (e) de la Unidad de Recursos Humanos, asimismo manifestarle lo siguiente:

En referencia a la Carta S/N Angel Toranzo (Expediente N° 2385-2022) de fecha 01 de agosto del presente año, donde manifiesta que usted es alumno de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 80376063 del Programa de Estudios Maestría en Gestión Pública y solicita realizar la investigación titulada: **"Rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Punta, 2021"**, para la obtención del grado de Magister; se **AUTORIZA** realizar la mencionada investigación y a su vez brindar las facilidades del caso.

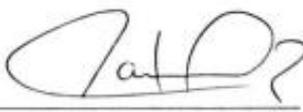
Agradeciendo la atención que brinde la presente, quedo de usted.

Atentamente,

  
VANESA LUCIA PAREDES RIVAS  
Jefa de la Unidad de Recursos Humanos

## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Anexo N°22: Instrumento de investigación validado por el MG. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ:

CARTA DE PRESENTACIÓN	
Señor:	<b>MG. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ</b>
<u>Presente</u>	
Asunto:	<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.</b>
<p>Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.</p>	
<p>El título de investigación es: Rotación de personal y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.</p>	
<p>El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:</p>	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Carta de presentación.</li><li>- Matriz de operacionalización de las variables.</li><li>- Certificado de validez de contenido de los instrumentos</li></ul>	
<p>Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.</p>	
<p>Atentamente.</p>	
	
Firma	
<b>ÁNGEL RAFAEL TORANZO CÁRDENAS</b>	
<b>D.N.I: 80376063</b>	

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

Variable: Rotación de Personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Toma de Decisiones de la Alta Dirección	Falta de liderazgo	1 – 5	Muy Bajo (1) Bajo (2) Moderado (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)	Inadecuado (0-3) Moderado (4-7) Apropiado (8-10)
	Compromiso de los funcionarios			
Necesidades del Servicio (Covid-19)	Confinamiento	6–10		
	Carga laboral			

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES LABORALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN</b>								
1	¿Cómo trabajador de la MDLP, ve de forma positiva la rotación de funcionarios?	X		X		X		
2	¿Cómo trabajador de la MDLP, cree que los objetivos de la Entidad están enfocados a mejorar la calidad de sus servicios?	X		X		X		
3	¿Cómo trabajador de la MDLP, cree que las decisiones de la Alta Dirección en alguna forma pueden afectar el clima laboral?	X		X		X		
4	¿Cómo trabajador de la MDLP, siente que las rotaciones de personal afecta su desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
5	¿Cómo trabajador de la MDLP, siente que hay un compromiso de parte de los funcionarios con los objetivos institucionales?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: NECESIDADES DEL SERVICIO (COVID-19)</b>								
6	¿Cómo trabajador de la MDLP, considera que sus actividades se vieron afectado durante el confinamiento decretado por el Estado ante la presencia del COVID-19?	X		X		X		
7	¿Cómo trabajador de la MDLP, ante las necesidades del servicio a causa del COVID-19, se vio en la obligación de asistir presencialmente a su centro de labores para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
8	¿Cómo trabajador de la MDLP, hizo uso de herramientas informáticas y/o sistemas para su desempeño laboral ante las necesidades del servicio que requería su área orgánica?	X		X		X		
9	¿Cómo trabajador de la MDLP, se encontró en algún momento en situación vulnerable durante el proceso de la pandemia por el COVID-19?	X		X		X		
10	¿Cómo trabajador de la MDLP, se le asignó mayores funciones por el ausentismo de sus compañeros durante la pandemia por el COVID-19?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: MG. CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL    DNI: 40081695

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
 Firma del Experto Informante.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: Productividad Laboral**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Motivación	Oportunidades de desarrollo	1 - 4	Muy Baja (1) Baja (2) Moderado (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)	Inadecuado (0-3) Moderado (4-7) Apropiado (8-10)
	Herramienta de Emergencia			
	Beneficios			
Estado Emocional	Nivel de salud	5 - 8		
	Emociones inestables			
	Estrés			
	Condiciones laborales			
Resultados	Plan de Capacitación	9 - 12		
	Gestión de rendimiento			

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES LABORALES**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>								
1	¿Cómo califica las oportunidades de crecer y aprender profesionalmente dentro de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
2	¿Cómo califica la productividad de las áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
3	¿Cómo califica el reconocimiento de las buenas prácticas dentro de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
4	¿Cómo califica el uso del ambiente de trabajo en las diferentes áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: ESTADO EMOCIONAL</b>								
5	¿Cómo califica el nivel de personas vulnerables ante la presencia del COVID-19 en la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
6	¿Cómo califica las emociones inestables ante la pandemia por COVID-19 en la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
7	¿Cómo califica la existencia del estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
8	¿Cómo califica las condiciones laborales en las diferentes áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RESULTADOS</b>								
9	¿Cómo califica la implementación de Gestión de Rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
10	¿Cómo califica los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
11	¿Cómo califica la aplicación de monitoreo de cambios necesarios para un buen clima laboral dentro de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
12	¿Cómo califica la aplicación del Plan de capacitaciones para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL**    DNI: **40081695**  
Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

31 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.

Anexo N°23: Instrumento de investigación validado por el DR. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: **DR. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Rotación de personal y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

**ÁNGEL RAFAEL TORANZO CÁRDENAS**

**D.N.I: 80376063**

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Rotación de Personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Toma de Decisiones de la Alta Dirección	Falta de liderazgo	1 – 5	Muy Baja (1) Baja (2) Moderado (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)	Inadecuado (0-3) Moderado (4-7) Apropiado (8-10)
	Compromiso de los funcionarios			
Necesidades del Servicio (Covid-19)	Confinamiento	6-10		
	Carga laboral			

Fuente: Elaboración propia.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN</b>								
1	¿Cómo trabajador de la MDLP, ve de forma positiva la rotación de funcionarios?	X		X		X		
2	¿Cómo trabajador de la MDLP, cree que los objetivos de la Entidad están enfocados a mejorar la calidad de sus servicios?	X		X		X		
3	¿Cómo trabajador de la MDLP, cree que las decisiones de la Alta Dirección en alguna forma pueden afectar el clima laboral?	X		X		X		
4	¿Cómo trabajador de la MDLP, siente que las rotaciones de personal afecta su desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
5	¿Cómo trabajador de la MDLP, siente que hay un compromiso de parte de los funcionarios con los objetivos institucionales?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: NECESIDADES DEL SERVICIO (COVID-19)</b>								
6	¿Cómo trabajador de la MDLP, considera que sus actividades se vieron afectado durante el confinamiento decretado por el Estado ante la presencia del COVID-19?	X		X		X		
7	¿Cómo trabajador de la MDLP, ante las necesidades del servicio a causa del COVID-19, se vio en la obligación de asistir presencialmente a su centro de labores para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
8	¿Cómo trabajador de la MDLP, hizo uso de herramientas informáticas y/o sistemas para su desempeño laboral ante las necesidades del servicio que requería su área orgánica?	X		X		X		
9	¿Cómo trabajador de la MDLP, se encontró en algún momento en situación vulnerable durante el proceso de la pandemia por el COVID-19?	X		X		X		
10	¿Cómo trabajador de la MDLP, se le asignó mayores funciones por el ausentismo de sus compañeros durante la pandemia por el COVID-19?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES  
Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

DNI: 07856089

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de mayo del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: Productividad Laboral**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Motivación	Oportunidades de desarrollo	1 - 4	Muy Baja (1) Baja (2) Moderado (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)	Inadecuado (0-3) Moderado (4-7) Apropiado (8-10)
	Herramienta de Emergencia			
	Beneficios			
Estado Emocional	Nivel de salud	5 - 8		
	Emociones inestables			
	Estrés			
	Condiciones laborales			
Resultados	Plan de Capacitación	9 - 12		
	Gestión de rendimiento			

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES LABORALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>								
1	¿Cómo califica las oportunidades de crecer y aprender profesionalmente dentro de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
2	¿Cómo califica la productividad de las áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
3	¿Cómo calificas el reconocimiento de las buenas prácticas dentro de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
4	¿Cómo calificas el uso del ambiente de trabajo en las diferentes áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: ESTADO EMOCIONAL</b>								
5	¿Cómo califica el nivel de personas vulnerables ante la presencia del COVID-19 en la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
6	¿Cómo califica las emociones inestables ante la pandemia por COVID-19 en la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
7	¿Cómo califica la existencia del estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital e la Punta?	X		X		X		
8	¿Cómo califica las condiciones laborales en las diferentes áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RESULTADOS</b>								
9	¿Cómo califica la implementación de Gestión de Rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
10	¿Cómo califica los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
11	¿Cómo califica la aplicación de monitoreo de cambios necesarios para un buen clima laboral dentro de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
12	¿Cómo califica la aplicación del Plan de capacitaciones para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**  
Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

DNI: 07856089

31 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.

Anexo N°24: Instrumento de investigación validado por el DR. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señora: **DRA. LUPE GRAUSS CORTES**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Rotación de personal y su influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

**ÁNGEL RAFAEL TORANZO CÁRDENAS**

**D.N.I: 80376063**

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Rotación de Personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Toma de Decisiones de la Alta Dirección	Falta de liderazgo	1 – 5	Muy Bajo (1) Bajo (2) Moderado (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)	Inadecuado (0-3) Moderado (4-7) Apropiado (8-10)
	Compromiso de los funcionarios			
Necesidades del Servicio (Covid-19)	Confinamiento	6-10		
	Carga laboral			

Fuente: Elaboración propia.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN</b>								
1	¿Cómo trabajador de la MDLP, ve de forma positiva la rotación de funcionarios?	X		X		X		
2	¿Cómo trabajador de la MDLP, cree que los objetivos de la Entidad están enfocados a mejorar la calidad de sus servicios?	X		X		X		
3	¿Cómo trabajador de la MDLP, cree que las decisiones de la Alta Dirección en alguna forma pueden afectar el clima laboral?	X		X		X		
4	¿Cómo trabajador de la MDLP, siente que las rotaciones de personal afecta su desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
5	¿Cómo trabajador de la MDLP, siente que hay un compromiso de parte de los funcionarios con los objetivos institucionales?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: NECESIDADES DEL SERVICIO (COVID-19)</b>								
6	¿Cómo trabajador de la MDLP, considera que sus actividades se vieron afectado durante el confinamiento decretado por el Estado ante la presencia del COVID-19?	X		X		X		
7	¿Cómo trabajador de la MDLP, ante las necesidades del servicio a causa del COVID-19, se vio en la obligación de asistir presencialmente a su centro de labores para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
8	¿Cómo trabajador de la MDLP, hizo uso de herramientas informáticas y/o sistemas para su desempeño laboral ante las necesidades del servicio que requería su área orgánica?	X		X		X		
9	¿Cómo trabajador de la MDLP, se encontró en algún momento en situación vulnerable durante el proceso de la pandemia por el COVID-19?	X		X		X		
10	¿Cómo trabajador de la MDLP, se le asignó mayores funciones por el ausentismo de sus compañeros durante la pandemia por el COVID-19?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Grauss Cortes Lupe**    DNI: 07539368  
Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

31 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: Productividad Laboral**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Motivación	Oportunidades de desarrollo	1 - 4	Muy Baja (1) Baja (2) Moderado (3) Bueno (4) Muy Bueno (5)	Inadecuado (0-3) Moderado (4-7) Apropiado (8-10)
	Herramienta de Emergencia			
	Beneficios			
Estado Emocional	Nivel de salud	5 - 8		
	Emociones inestables			
	Estrés			
	Condiciones laborales			
Resultados	Plan de Capacitación	9 - 12		
	Gestión de rendimiento			

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES LABORALES**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>								
1	¿Cómo califica las oportunidades de crecer y aprender profesionalmente dentro de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
2	¿Cómo califica la productividad de las áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
3	¿Cómo califica el reconocimiento de las buenas prácticas dentro de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
4	¿Cómo califica el uso del ambiente de trabajo en las diferentes áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: ESTADO EMOCIONAL</b>								
5	¿Cómo califica el nivel de personas vulnerables ante la presencia del COVID-19 en la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
6	¿Cómo califica las emociones inestables ante la pandemia por COVID-19 en la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
7	¿Cómo califica la existencia del estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital e la Punta?	X		X		X		
8	¿Cómo califica las condiciones laborales en las diferentes áreas orgánicas de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RESULTADOS</b>								
9	¿Cómo califica la implementación de Gestión de Rendimiento en la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
10	¿Cómo califica los instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
11	¿Cómo califica la aplicación de monitoreo de cambios necesarios para un buen clima laboral dentro de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		
12	¿Cómo califica la aplicación del Plan de capacitaciones para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Punta?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Grauss Cortes Lupe**    DNI: 07539368  
Especialidad del validador: **Docente Universitario | Investigador**

31 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal y la influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Punta, 2022", cuyo autor es TORANZO CARDENAS ANGEL RAFAEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 31 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL <b>DNI:</b> 40081695 <b>ORCID</b> 0000-0003-2521-530X	Firmado digitalmente por: OCASAZOLA el 05-09- 2022 10:35:00

Código documento Trilce: TRI - 0425608