



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS
**“ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUAURA, 2021”**

**PRESENTADO POR:
BACH. KATHERINE PAOLA COSIO ECHENIQUE**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:
MG. EDUARDO YGNACIO ARRAYA CELIS**

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy y por su apoyo durante toda mi etapa universitaria. Su amor, trabajo y sacrificio han sido mi mejor regalo en todos estos años, me formaron en valores, que hasta el día de hoy mantengo como pautas en mi vida. Han sido el motivo principal para salir adelante en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien ha sido mi fortaleza y es mi guía para seguir adelante en momentos de dificultad y debilidad.

A mi familia por su amor, comprensión y estímulo constante en este largo proceso de la vida.

INDICE GENERAL

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	9
1.2. DELIMITACIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
1.2.1. Delimitación espacial	11
1.2.2. Delimitación social	11
1.2.3. Delimitación temporal	11
1.2.4. Delimitación conceptual	11
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.3.1. Problema principal	11
1.3.2. Problemas específicos	11
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.4.1. Objetivo general	12
1.4.2. Objetivos específicos	12
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.5.1. Hipótesis general	12
1.5.2. Hipótesis específicas	12
1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)	14
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.6.1. Tipo y nivel de investigación	16
1.6.2. Método y diseño de investigación	16
1.6.3. Población y muestra de la investigación	17
1.6.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	24
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	24

2.2.	BASES TEÓRICAS	31
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	40
	CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	42
3.1.	Análisis de tablas y gráficos	42
3.2.	Discusión de resultados	50
	CONCLUSIONES	54
	RECOMENDACIONES	55
	FUENTES DE INFORMACIÓN	56
	ANEXOS	61
	Matriz de Consistencia	
	Instrumentos de evaluación	
	Validación de instrumentos	
	Prueba de Confiabilidad	
	Base de datos	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Definición conceptual de variables	14
Tabla 2	Definición operacional de variables	15
Tabla 3	Población de trabajadores de la Municipalidad distrital de Huaura	18
Tabla 4	Muestra de trabajadores de la sub gerencia de SS.PP.	18
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de la rotación de personal	42
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la rotación de personal	43
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de la productividad laboral	44

Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la productividad laboral	45
Tabla 9	Coefficiente de correlación entre la rotación de personal y la productividad laboral	46
Tabla 10	Coefficiente de correlación entre el clima laboral y la productividad laboral	47
Tabla 11	Coefficiente de correlación entre el reclutamiento – selección de personal y la productividad laboral	48
Tabla 12	Coefficiente de correlación entre la compensación y la productividad laboral	49
Tabla 13	Coefficiente de correlación entre las condiciones laborales y la productividad laboral	50

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de la variable rotación de personal	42
Figura 2	Niveles de las dimensiones de la variable rotación de personal	43
Figura 3	Niveles de la variable productividad laboral	44
Figura 4	Niveles de las dimensiones de la variable productividad laboral	45

RESUMEN

La presente investigación titulada “Rotación de Personal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021”, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral. La investigación fue de tipo básica y prospectiva, nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental y enfoque cuantitativo; la muestra fue de 91 trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, a quienes se les encuestó con un cuestionario de rotación de personal de 28 preguntas y un cuestionario de productividad laboral de 27 preguntas. Los instrumentos fueron validados a través de juicio de (3) expertos y presentan alta confiabilidad promedio 0.96; los resultados demostraron que existe relación significativa ($r = 0.586$ y $p_valor=0.000$) entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Se concluyó finalmente que es necesario trabajar con mayor responsabilidad respecto a dos dimensiones de la rotación de personal: compensación y condiciones laborales, ambas se han presentado bajas desde la percepción de los trabajadores.

Palabras clave: rotación, personal, productividad, laboral.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Personnel Rotation and Labor Productivity in the District Municipality of Huaura, 2021", which aimed to determine the relationship between personnel rotation and labor productivity. The research was basic and prospective, descriptive correlational level with non-experimental design and quantitative approach; The sample consisted of 91 workers from the public services area of the District Municipality of Huaura, who were surveyed with a 28-question staff turnover questionnaire and a 27-question labor productivity questionnaire. The instruments were validated through the judgment of (3) experts and have a high average reliability of 0.96; The results showed that there is a significant relationship ($r = 0.586$ and $p_value = 0.000$) between staff turnover and labor productivity in the District Municipality of Huaura, 2021. It was finally concluded that it is necessary to work with greater responsibility regarding two dimensions of the staff turnover: compensation and working conditions, both have been casualties from the perception of the workers.

Keywords: turnover, staff, productivity, labor

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Algunos investigadores, consideran que cuando la rotación de personal es constante, esto puede deberse a que existen problemas dentro de la organización o empresa, lo que finalmente se convierte en un problema económico (Arias, 2004).

El Gerente de Recursos Humanos de la empresa Maidenform ubicada en California, consideraba que los problemas de rotación de personal casi siempre tienen su origen en el clima laboral en el cual desempeñan sus actividades y/o funciones.

Asimismo, el Gerente General de Lee Hecht Harrison en Colombia, señaló que cuando un trabajador decide dejar sus labores, sea de forma voluntaria o involuntaria, igual genera un gasto el cual estimó como 12 veces el valor de su salario, pero no sólo eso, también genera pérdida de tiempo, porque se deberá contar con otra persona y esta requerir de un proceso de adaptación y/o capacitación (Ávila, 2017).

En la actualidad las organizaciones requieren colaboradores que se puedan adaptar a los diferentes cambios que se van suscitando, de tal forma que puedan responder a las demandas del mercado. La rotación de personal como un factor determinante de la productividad laboral de los trabajadores, ha sido analizada desde distintos puntos. De igual forma, los colaboradores esperan que las organizaciones donde se desenvuelven les brinden la atención necesaria, ya que son ellos quienes desempeñan un papel fundamental dentro de la organización, siendo también uno de los factores determinantes del éxito o ruina de una organización.

En el Perú, a través de la ley 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, el gobierno peruano tiene el objetivo de comenzar el proceso de modernización de gestión del Estado, en todos sus organismos e instancias con la finalidad de mejorar la

efectividad de sus actividades, así como la eficiencia en el uso de los recursos del Estado, mediante la implementación de leyes a fin de mejorar la eficiencia del aparato estatal a favor de cada uno de los ciudadanos y por tanto del desarrollo. Esta ley permitirá que haya mayor eficiencia en el control, sobre todo en recursos humanos, porque las entidades, en su mayoría, municipalidades, presentan grandes cantidades de dinero invertido en personal que cuando se evalúa o realiza una auditoría, la mayoría han sido movidos de sus puestos en lapsos de tiempo menores a los seis meses, convirtiéndose en un problema latente de rotación de personal.

En Lima, QuestionPro (2019) realizó una encuesta a los trabajadores de la Municipalidad de Lima, teniendo como objetivo conocer las causas por las que el personal rotaba con tanta facilidad, siendo una de las principales causas la desmotivación laboral, los salarios y el clima organizacional los que provocan que los trabajadores quieran cambiar de trabajo, la encuestadora encontró que un 80% de los trabajadores eran del área de servicios públicos, un 65% del área de gestión de recursos y un 28% del área de economía y finanzas.

Asimismo, a partir de un diagnóstico que realizó el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2018, se pudo identificar la problemática que gira o se relaciona directamente con la alta rotación del personal en el área de servicios públicos, específicamente en lo que respecta a seguridad ciudadana, limpieza de parques y jardines, camal, mercado, agua y alcantarillado. Los trabajadores abandonan repentinamente sus puestos de trabajo, sin previo aviso, generando así pérdidas para la Municipalidad Distrital de Huaura, porque los costos operativos se incrementan. Además, el tiempo requerido para suplir al personal se convierte en una dificultad lo que genera problemas a nivel administrativo, logístico e incumplimiento en las tareas y demora en los servicios que se presta a la comunidad.

Esta investigación busca conocer y describir el problema, causas e implicancias más relevantes; con el fin de dimensionar la magnitud de la problemática expuesta se recurrió a la tabla de referencia porcentual de rotación de personal del periodo enero –

agosto del 2019. (Ver anexo 1) Precisamente, por esta razón es que se presenta la investigación para conocer ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2021?

1.2. DELIMITACIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.2.1 Delimitación Espacial

La investigación se ejecutó en la Región Lima Provincias, en la Provincia y Distrito de Huaura, en la Municipalidad Distrital de Huaura

1.2.2. Delimitación Social

Para la realización de la presente investigación se requirió de la colaboración de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Huaura, ya que la realidad problemática gira en torno de ellos.

1.2.1. Delimitación Temporal

El tiempo en que se llevó a cabo la investigación corresponde al año 2021.

1.2.2. Delimitación Conceptual

La investigación responde al marco conceptual de dos variables: rotación de personal y productividad laboral, cada una sustentada en una teoría respectivamente.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema Principal

¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

1.3.2. Problemas Secundarios

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento - selección de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

¿Cuál es la relación entre la compensación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Determinar la relación entre el reclutamiento – selección de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Determinar la relación entre la compensación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Determinar la relación entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

1.5.2. Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Existe relación significativa entre el reclutamiento – selección de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Existe relación significativa entre la compensación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

1.5.3. Variables (Definición Conceptual y Operacional)

Tabla 1

Definición conceptual de variables

VARIABLES	DIMENSIONES
<p>Variable 1: Rotación de personal</p> <p>La rotación de personal es el movimiento de personas entre una organización y su entorno. Es decir, el intercambio de personas entre una organización y su entorno está determinado por el número de personas que entran y salen de la organización (Chiavenato, 2009).</p>	<p>Clima laboral</p> <p>Ambiente que presenta diversas características que son percibidas por los empleados o colaboradores de una organización (Flores, 2018).</p>
	<p>Reclutamiento y selección de personal</p> <p>El acto de localizar y encontrar a la persona adecuada para cada trabajo y considerar su aptitudes y actitudes para seleccionarla de acuerdo al perfil que se solicita (Chiavenato, 2009).</p>
	<p>Compensación</p> <p>Es el pago que se le otorga al trabajador o colaborador por haber cumplido sus funciones de manera correcta y se le otorga un incentivo como compensación. (Chiavenato, 2009).</p>
	<p>Condiciones laborales</p> <p>Ambiente físico (infraestructura del local), carga laboral (tareas o funciones a realizar) y jornada laboral (tiempo programado de acuerdo a ley) (Chiavenato, 2009).</p>
<p>Variable 2: Productividad Laboral</p> <p>Almeida y Olivares (2013), <i>La productividad personal es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo. Para esto son necesarios el desempeño laboral, la eficacia y la adaptabilidad.</i></p>	<p>Desempeño laboral</p> <p>Es la actuación medida como rendimiento laboral para llevar a cabo funciones y tareas que le exige el cargo que desarrolla, demostrando que conoce lo que hace, en la que se ponen de manifiesto la calidad de trabajo, el compromiso laboral y la responsabilidad. (Almeida y Olivares 2013, p. 67).</p>
	<p>Eficiencia</p> <p>Es la medida en que se obtienen los resultados planteados en la empresa y es necesario demostrar capacidad, desarrollo personal y logro de objetivos (Almeida y Olivares, 2013, p. 26).</p>
	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Compromiso del trabajador con la entidad, surge de la voluntad e identificación con la organización donde labora (Almeida y Olivares, 2013, p. 39)</p>

Nota. Elaboración propia

Tabla 2
Definición operacional de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Variable 1: Rotación de personal	1.1. Clima laboral	1.1.1. Comunicación	1,2	Nunca (1) Muy pocas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Bueno (85 -112) Regular (56 – 84) Malo (28 – 55)
		1.1.2. Recreación	3,4		
	1.2. Reclutamiento y selección de personal	1.2.1. Reclutamiento	5,6,		
		1.2.2. Selección	7,8,		
		1.2.3. Contratación	9,10		
		1.2.4. Inducción	11,12		
	1.3. Compensación	1.3.1. Sueldo	13,14		
		1.3.2. Horas extras	15,16		
		1.3.3. Beneficios sociales	17, 18		
		1.3.4. Incentivos	19,20		
	1.4. Condiciones laborales	1.4.1. Ambiente físico	21,22		
		1.4.2. Seguridad	23,24,		
		1.4.3. Carga laboral	25,26,		
		1.4.4. Jornada laboral	27,28		
Variable 2: Productividad laboral	2.1. Desempeño laboral	2.1.1. Calidad de trabajo	1,2,3		
		2.1.2. Compromiso laboral	4,5,6		
		2.1.3. Responsabilidad	7,8,9		
	2.2. Eficacia	2.2.1. Capacidad	10,11,12		
		2.2.2. Desarrollo personal	13,14,15		
		2.2.3. Logro de objetivos	16,17,18		
	2.3. Compromiso organizacional	2.3.1. Participación	19,20,21		
		2.3.2. Sentimiento de pertenencia	22,23,24		
		2.3.3. Identidad	25,26,27		

Nota. Elaboración propia

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación

a) Tipo de Investigación

La investigación es de tipo prospectiva, debido a que la información fue recogida de fuente primaria (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, es transversal porque la información se recoge en un solo tiempo. La investigación es de tipo básica porque los hechos serán narrados tal cual se presentan, es decir, no se modificarán.

b) Nivel de Investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, da a conocer la forma en que se comportan las variables de estudio, así como los elementos y factores que lo componen, es decir, describe el fenómeno o situación elegida para el estudio; es correlacional porque se busca conocer el grado de asociación o relación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018). En esta investigación se describieron las dos variables y se planteó determinar la relación entre ellas.

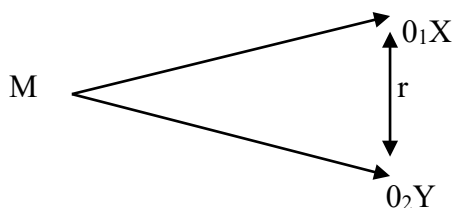
1.6.2. Método y Diseño de Investigación

a) Método de Investigación

El método de investigación según Hernández y Mendoza (2018) es hipotético deductivo, consiste en el proceso o procedimiento que lleva a cabo el investigador para realizar una práctica científica, parte de la observación de los hechos, crea una hipótesis respecto a ella, explica dicho fenómeno con pruebas de campo y finalmente deduce o concluye respecto a ello.

b) Diseño de Investigación

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 88) “es aquella investigación que se centra en lo que observa, que no requiere de evaluaciones constantes, tampoco de situaciones especiales” (p. 88). Según Hernández et al. (2014) “es transversal ya que describe variables y analiza su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.151).



Dónde:

M : Muestra de estudio

X : Rotación de personal

Y : Productividad laboral

0₁ y 0₂ : Puntuaciones de las variables

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a) Población

La parte fundamental en el aspecto metodológico, consiste en ubicar la población de estudio, la cual Bizquera (2008, p. 112), define como la agrupación, conjunto o conglomerado de elementos que se desean observar, analizar o estudiar, el cual puede denominarse universo; cada parte de este universo es una unidad de análisis para el investigador, quien elige la población porque ha visualizado una o más características en común entre los individuos. Para esta investigación, se describe la población en la tabla 3:

Tabla 3*Población de trabajadores de la Municipalidad distrital de Huaura*

Subgerencias	Cantidad de personal
Secretaría general	06
Servicios públicos	91
Desarrollo urbano y rural	15
Economía y finanzas	23
Desarrollo humano	35
Rentas	45
Total	215

Nota. Subgerencias de la Municipalidad distrital de Huaura**b) Muestra**

Se consideró como muestra para la presente investigación a 91 trabajadores de la Municipalidad de Huaura que pertenecen al área de Servicios Públicos. La muestra de esta investigación es denominada intencional, ya que el investigador busca la mayor representación de la población a la cual va a investigar; al investigador lo guía su interés por escoger la muestra en base a características que ayuden a obtener mejores resultados y que al mismo tiempo tengan representatividad numérica (Hernández, et. al., 2014, p. 117).

Tabla 4*Muestra de trabajadores de la sub gerencia de SS.PP.*

Sub gerencia de servicios públicos	Cantidad de personal
Camal	05
Mercado	12
Limpieza pública	38
Seguridad ciudadana	15
Parques y jardines	10
Agua y alcantarillado	11
Total	91

Nota. Áreas de la sub gerencia de servicios públicos de la Municipalidad distrital de Huaura

1.6.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

a) Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, es un procedimiento dentro de los diseños de investigación básicos en el que el investigador recopila datos por medio de un cuestionario previamente diseñado (Bizquerra, 2008, p. 111).

b) Instrumentos

El instrumento para ambas variables fue el cuestionario, el cual define Bizquerra (2008) como “una herramienta útil para recabar datos mediante una serie de preguntas impresas. Tiene la ventaja de que puede recopilarse información en gran escala y al mismo tiempo” (p. 145).

Ficha Técnica: Rotación de personal

Nombre original	:	Cuestionario de rotación de personal
Autor	:	Mg. Ramos Zevallos, Luis
Procedencia	:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Adaptado por	:	Katherine Paola Cosio Echenique
Objetivo	:	Describir las dimensiones de la variable
Administración	:	Individual
Duración	:	Entre 25 a 30 minutos aprox.
N° ítems	:	28
Dimensiones	:	Clima laboral (4 ítems) Reclutamiento y selección de personal (8 ítems) Compensación (8 ítems) Condiciones laborales (8 ítems)
Escalas y valores	:	Nunca=1, Muy pocas veces=2, A veces=3, Siempre=4
Niveles y rangos	:	Bueno (85 – 112)

Regular (56 – 84)

Malo (28 – 55)

Ficha Técnica: Productividad laboral

Nombre original : Cuestionario de Productividad laboral

Autora : Mg. Mendoza Torres, Analía

Procedencia : Universidad Federico Villarreal

Adaptado por : Katherine Paola Cosio Echenique

Objetivo : Describir las dimensiones de la
productividad laboral.

Administración : Individual

Duración : Entre 25 a 30 minutos aprox.

N° ítems : 27

Dimensiones : Desempeño laboral (9 ítems)
Eficiencia (9 ítems)
Compromiso organizacional (9 ítems)

Escalas y valores : Nunca=1, Muy pocas veces=2,
A veces=3, Siempre= 4

Niveles y rangos : Bueno (81 – 108)

Regular (54 – 80)

Malo (27 – 53)

Validez

La validez de los instrumentos se obtuvo a través del juicio de 3 expertos, los cuales determinaron que los cuestionarios de rotación de personal y productividad laboral respectivamente, cumplen con los criterios de validez: Claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia. Intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y conveniencia. (ver Anexos).

Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores que no están incluidos en la muestra, La confiabilidad de los instrumentos se halló a través de la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach. Para el cuestionario de rotación de personal se obtuvo 0.95 significa alta confiabilidad y para el cuestionario de productividad laboral se obtuvo 0.97, en ambos casos se refleja alta confiabilidad en los instrumentos.

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

Este trabajo se realizó con la finalidad de determinar si existe relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, así como los factores que determinan cada variable y la descripción de sus dimensiones, para lo cual se dan a conocer dos instrumentos que se aplicaron a la muestra elegida, en este caso 91 trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Se pretendió dar a conocer el nivel de rotación de personal en la Municipalidad Distrital de Huaura, contribuir con las diversas definiciones de los autores como Ávila, Guerra y Mendoza (2017) que definen la variable rotación de personal y Prokopenko (2015), Smith (2007) que definen la variable productividad laboral y de esta manera discutir los resultados que se obtengan para finalmente brindar recomendaciones respecto a la problemática que se presenta.

En el aspecto metodológico su importancia radica en que brinda una serie de procesos organizados que han permitido cumplir el objetivo de la investigación, se dan a conocer el tipo de estudio, el nivel y diseño y además la técnica e instrumentos desarrollados para cada variable, los cuales pueden

ser usados en otras investigaciones que tengan relación con el tema o que incluso investiguen acerca de las mismas variables, pero en una población distinta.

b) Importancia

El presente trabajo de investigación es importante porque presenta un marco teórico que sustenta cada una de las variables, inicialmente se muestran antecedentes de investigaciones internacionales (Macario, Jiménez y Marino, 2018; Moreno y Lemus, 2017, etc.) y nacionales (Dávila, Quirós, Wetsfalia y Cole, 2020; Salazar y Chávez, 2019, etc.) cuyos resultados y conclusiones permiten comparar los resultados y establecer una discusión; además se dan conocer las definiciones, importancia, características y dimensiones; los cuales pueden ser de utilidad para otras investigaciones cuyas variables sean similares.

c) Limitaciones

La investigación ha presentado las siguientes limitaciones:

El aspecto económico es un factor que restringe la recopilación de información porque exige comprar libros, fotocopiar textos, revisar fuente virtual, libros virtuales, revistas de investigación y hacer consulta a expertos, etc.; pero en aras de seguir con la investigación se ha realizado un autofinanciamiento necesario para investigar temas que aportan a la educación.

La investigación requiere de tiempos específicos para tareas como búsqueda de información, estructuración, validación y confiabilidad de instrumentos, etc., lo cual se convierte en una limitación debida al poco tiempo libre, pero el compromiso con la realización de la investigación

permite organizarse y establecer horarios en los que se pueda cumplir con el cronograma de actividades planteado para el proyecto.

Se ha encontrado información respecto a las dos variables, pero muchas de las fuentes no son confiables ya que no registran autor, están trabajadas en blog o páginas comerciales debido al tema, sin embargo, existe fuente importante que permite conocer las dimensiones de cada una de las variables de estudio.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En el ámbito internacional tenemos a Agudelo (2020) investigó acerca de la *“Productividad laboral y calidad del empleo en los departamentos de Colombia”*, el objetivo fue calcular la incidencia de la productividad laboral sobre la calidad del empleo, el estudio fue descriptivo explicativo, diseño no experimental transversal, los resultados determinaron que la productividad laboral afecta de forma positiva la calidad del empleo; es decir si la productividad laboral crece la calidad del empleo mejorará, asimismo el 63% de los trabajadores consideran que la productividad laboral es producto de un buen ambiente de trabajo.

Por otro lado, Peñafiel (2020) desarrolló su tesis titulada *“Trabajo en equipo y productividad laboral en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil – Ecuador”*, el objetivo fue determinar la relación entre las variables planteadas, se trabajó con un enfoque cuantitativo, el tipo de diseño fue descriptivo correlacional, se halló correlación alta y significativa de acuerdo a Pearson (0,712 y sig. = 0,000). Se concluyó que el trabajo en equipo permite solucionar los problemas de productividad laboral con mayor eficacia, así lo señalan los encuestados, dando a conocer que existe un nivel bueno en cuanto al trabajo en equipo y un nivel alto de productividad laboral.

Rodríguez (2020) desarrolló su tesis titulada *“Análisis de la productividad laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Ancón”*, tuvo como objetivo analizar los factores limitantes de la productividad laboral, debido a los cambios drásticos por la Pandemia, fue una investigación exploratoria, se trabajó con una encuesta virtual, siendo el muestreo no probabilístico por conveniencia; los resultados demostraron que la

productividad laboral está en un nivel bajo (81%) debido a que la mayoría de los trabajadores habían sido contagiados por Covid 19, siendo para el 67% más difícil acceder a un tratamiento ya que no están asegurados.

Macario (2018) quien investigó acerca de la *“Rotación de personal y el clima organizacional, empresa de vidrios en la zona 7 de Quetzaltenango. Guatemala”*, el objetivo de la investigación fue encontrar la relación entre la rotación de personal y el clima organizacional. La investigación fue de tipo descriptiva cuantitativa. Se encontró que existe relación moderada entre las variables ($r = 0,421$ y $p = 0,004$). El autor concluyó que la rotación del personal y el clima organizacional no se ven afectados en la entidad evaluada, sin embargo, se pudo identificar que mucho talento se está yendo sin ser observado, por lo tanto, se recomienda elaborar estrategias para retener a este personal potencial, esto puede ser a través de incentivos u otros que permitan que el personal considere quedarse y la empresa pueda usar sus potencialidades.

Por su parte, Jiménez y Mariño (2018) desarrollaron una investigación denominada *“Análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comida rápida y su impacto en la productividad laboral”*, tuvo como objetivo central evaluar la rotación del talento humano y su impacto en la productividad laboral. El trabajo fue descriptivo y el diseño no experimental, de corte transversal. Los resultados demostraron que la rotación del talento humano se encuentra en un nivel bajo (65%) desde la percepción del personal y la productividad disminuido. Así mismo se encontró que un 45% de variabilidad en la productividad se debe a la rotación del personal, según el Coeficiente de Nagelkerke. Las autoras concluyeron que la evaluación al personal debe realizarse cada cierto tiempo y de acuerdo a sus capacidades ir delegándolos a puestos de trabajo en los que su potencial se pueda desarrollar.

Asimismo, Moreno y Lemus (2017) efectuaron una investigación titulada *“Análisis de las principales causas de rotación de personal en la empresa Oiltrans”* en Colombia. El principal objetivo fue identificar y analizar las principales causas de rotación de personal en

la empresa Oiltrans. La investigación fue cualitativa, el diseño no experimental de corte transversal. Los resultados determinaron que las principales causas de la rotación de personal se deben a las situaciones de carácter empresarial (78%) y a los conflictos interpersonales (22%). Los autores concluyeron que en la empresa existen tres causas que desencadenan la rotación de personal, las causas producto de las decisiones de la empresa, las causas producto de la conducta de los trabajadores y las causas producto de la insatisfacción laboral, siendo la que más repercute las que decide la empresa.

Por su parte, Rubio y Villagrán (2017) trabajaron el tema *“Rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación Fiales”*, el objetivo de las autoras fue demostrar como la rotación del personal incide en el desempeño laboral de los empleados. Es una investigación descriptiva con diseño no experimental. Los resultados demostraron que la rotación de personal incide en el desempeño de los colaboradores ($\chi^2 = 0,765$). Se concluyó que el índice de rotación en la empresa ha aumentado considerablemente debido a muchos factores influyentes, entre ellos: inadecuado ambiente de trabajo, falta de incentivos, horarios no flexibles, largas jornadas de trabajo, entre otros.

De otro lado, Sarmiento y Torres (2017) desarrollaron un trabajo denominado *“Clima laboral y su relación con la rotación del personal del Call Center Internacional de la empresa Setel”* en Guayaquil. La finalidad de la investigación fue encontrar la relación entre las variables y los aspectos que influyen en ambas. La investigación fue de tipo básica y con diseño descriptivo correlacional. Los resultados evidenciaron que el 69% de los colaboradores consideran que el clima laboral es malo y un 87% percibe que la rotación de personal está en el mismo nivel. Asimismo, se halló correlación moderada entre las variables ($r = 0,317$). Los autores concluyeron que los principales factores por los que el clima laboral se ve perjudicado porque hay escasa motivación e interés por los recursos humanos y no se tiene en cuenta el talento humano, por eso la excesiva variación en la rotación del personal.

Finalmente, Chourio (2017) en su trabajo titulado *“Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax”* en Colombia,

consideró importante determinar la relación entre las dos variables de estudio, se trabajó una investigación de tipo básica, así como de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal, los resultados determinaron que existe una correlación moderada y positiva ($r = 0,57$ y un p valor menor a $0,05$). La autora concluyó que los equipos de alto rendimiento son constantemente rotados debido al desgaste laboral en las tareas que realizan, por lo que se hacen necesarios los cambios.

Duran y Gómez (2017) investigaron acerca de *“Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia”*, se buscó determinar la relación entre las variables; se trabajó un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental transversal, de acuerdo a los resultados el nivel de productividad laboral es moderado (58%) y el grado de satisfacción es regular (43%), así también se halló correlación moderada ($r = 0,405$ y $p = 0,004$). Se concluyó que existen muchos conflictos laborales que perjudican la productividad laboral y uno de ellos es la baja remuneración, lo que tiene insatisfechos a los trabajadores.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos a Flores (2021) investigó sobre la *“Reconocimiento laboral y la rotación del personal en el área de caja de la tienda Tottus de los Olivos”*, el objetivo fue describir la relación entre el reconocimiento laboral y la rotación del personal, se aplicó una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y de corte transversal, los resultados hallados demostraron que el 70,8% considera que el reconocimiento laboral está en un nivel medio y la rotación de personal también se encuentra en el mismo nivel (93,1%), asimismo se halló relación baja ($r = 0,269$ y $sig. = 0,022$). Se concluyó que el personal se siente satisfecho con su trabajo y si existiera rotación del personal sería sólo por factores externos (salud, estudio, familia).

Por su parte, Quispe (2021) quien realizó una investigación titulada *“La rotación del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C.”*, planteó como objetivo determinar la relación entre las variables rotación de personal y productividad, trabajo bajo una metodología de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, los resultados demostraron que la rotación de personal influye en un 23% de variabilidad en la

productividad de acuerdo a los resultados obtenidos a partir del Coeficiente de Nagelkerke, finalmente se concluyó que la rotación de personal en la empresa es producto de las diversas actividades que se realizan y que de forma obligatoria requieren que se cambie al personal para no afectar su integridad física o salud.

Dávila y Quirós (2020) quienes investigaron sobre *“La rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Pizza Hut que presta servicio por delivery en la ciudad de Trujillo”*, el objetivo fue determinar la relación entre las variables rotación de personal y desempeño laboral, El método de la investigación fue hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo el nivel correlacional y el diseño no experimental, los resultados señalaron que cuando la rotación de personal es menor el desempeño laboral se incrementa además se halló alta correlación ($r = 0,891$ y $p = 0,006$) entre las variables. Finalmente se concluyó que existe relación entre las variables rotación de personal y desempeño laboral y que existen serias deficiencias en las políticas de control de funciones, además de que no existe una evaluación en base a las capacidades de cada trabajador, lo que finalmente perjudica la productividad de la empresa.

Valencia (2020) investigó acerca de *la “Comunicación interna y productividad laboral y de los trabajadores, Municipalidad de Lima”*, con la finalidad de demostrar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral, la metodología tuvo enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, el resultado evidenció que la comunicación interna influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores (34% de variabilidad de Nagelkerke), se concluyó que es necesario que se organicen actividades y estrategias para lograr cumplir con las necesidades de los trabajadores y de este modo lograr aumentar la productividad laboral.

Por su parte, Wetsfalia y Cole (2020) con su trabajo titulado *“La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail, Lima”*, el objetivo fue encontrar la asociación entre las variables, la investigación presenta nivel correlacional y también se presenta como expositiva, diseño no experimental, los resultados determinaron que existe relación significativa entre la rotación del personal y el clima laboral

lo que permite confirmar que cuando mejor es el clima laboral menor será la rotación del personal. Finalmente, los autores concluyeron que los trabajadores se sienten cómodos en el lugar en el que están trabajando porque existe crecimiento personal y profesional, buena comunicación y condiciones laborales favorables.

Salazar (2019) quien investigó sobre *“Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina Comercial – Comas”*, el objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación entre las variables mencionadas. El método que utilizó fue hipotético – deductivo con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional de corte transversal, los resultados determinaron que la rotación de personal está en un nivel medio (61,98% de trabajadores así lo señalan) y la productividad de igual manera (60.87% trabajadores). La autora concluyó que existe relación moderada entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de Sedapal de la sede Comas.

Asimismo, Chávez (2019) realizó una importante investigación la cual tituló *“Rotación y productividad del personal de la gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019”*, la finalidad de la investigación fue determinar el nivel de relación entre la rotación y la productividad del personal, investigación aplicada con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, el estudio es transversal y el nivel descriptivo correlacional, los resultados determinaron que la rotación y la productividad se relacionan significativamente ($r = -0.657$); la autora concluyó que el gerente de recursos humanos no cuenta con un sistema de evaluación por competencias, por lo que existe insatisfacción laboral ya que no se reconoce el talento humano.

Centeno (2017) realizó una tesis de título: *“Productividad laboral y gestión de recursos humanos de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo – Apurímac”*, el objetivo general fue determinar en qué medida la productividad laboral se relaciona con la gestión recursos humanos, la metodología tuvo enfoque cuantitativo, de nivel exploratorio, de tipo básico descriptivo y con diseño correlacional no experimental, los resultados señalaron que el 50 % de los trabajadores, consideran que el nivel de

productividad laboral es deficiente y que la gestión de recursos humanos es ineficaz, se halló baja correlación entre las variables ($r= 0,213$). Se concluyó que es necesario trabajar estrategias para que los trabajadores se integren más a sus trabajos y se identifiquen con la Municipalidad, para lo cual se debe repotenciar la gestión de recursos humanos.

Lorenzo (2017) investigó sobre "*La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima*", tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables mencionadas; asimismo, se empleó el método descriptivo correlacional de corte transversal; los resultados evidenciaron que la mayoría de los servidores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE, poseen productividad y competencia laboral alta (54,3% y 58,7% respectivamente) es alta, asimismo se ha determinado la existencia de una correlación positiva moderada alta y significativa, se concluyó que a mayor competencia laboral en los servidores públicos, originan una mayor productividad laboral.

Finalmente, Pillco (2017) desarrolló una investigación denominada "*Influencia de la rotación del personal en la productividad de la empresa Full Jeans, Cusco*". El objetivo fue establecer la influencia de la rotación de personal sobre la productividad, a nivel metodológico el estudio es de tipo descriptivo correlacional y el diseño no experimental, los resultados demuestran que la rotación de personal en la empresa se ha incrementado en un 12% y la productividad ha disminuido en un 24%, lo que preocupa a los jefes de área. El autor concluye que los principales factores que contribuyen a la rotación de personal insatisfacción por el salario, falta de motivación, carecen de una infraestructura adecuada para ingerir sus alimentos y los horarios son muy extenuantes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Rotación de Personal

Definiciones de rotación de personal

La rotación de personal es el cambio que se suscita dentro de la institución, empresa u organización en cuanto a los trabajadores, ya sea por cambio de puesto, despido o ascenso, sea voluntario o involuntario, es por ello que cada rotación tiene sus causas como aquellas que son impredecibles: enfermedad, accidentes, lesiones o muertes, en cambio se tiene la rotación evitable que es predecible como: los bajos sueldos, un mal clima laboral, falta de integración, falta de identidad, una mala selección de personal, falta de cambios internos en los puestos, falta de motivación o acciones motivantes como un ascenso, etc. (Ávila, 2017)

Flores (2012) en su definición coincide con Ávila al considerar que la rotación de personal es el movimiento generado por cada trabajador que deja su puesto de trabajo para retirarse o tomar otro; es decir, este movimiento producirá cambios porque hay un ingreso y salida constantes, lo que lleva a un periodo de pérdida. Estar renovando personas constantemente en una organización trae sus consecuencias: proceso de cese, adaptación del nuevo personal, tiempo en vacío hasta encontrar a la persona adecuada, estancamiento en cuanto a las actividades, si es que la persona que se fue era difícil de sustituir, pero además de todo esto, hay un índice de rotación que tiene que ver con las jubilaciones y si esta rotación es lenta significa que hay personal que trabaja por mucho tiempo y que quizás tenga que ser cambio de acuerdo a los procesos de innovación de la organización (Paredes, 2011, p. 198).

Sin embargo, para Orozco (2013) la rotación de personal es la proporción de personas que egresan o son despedidas de una organización, este despido o renuncia (ocasionada por conflictos, faltas u otros) puede ser inmediata o en un plazo corto, esto dependerá de la situación que se presente. A diferencia de Ávila, este autor considera que la rotación de personal solo se refiere a las salidas de la empresa, no a los cambios, ascensos u otros.

Pero Chiavenato (2009) agrega algo respecto a las otras definiciones, señala que la rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. (p.188). Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales con el fin de permitir comparaciones, para desarrollar diagnósticos, promover disposiciones, inclusive con carácter predictivo.

Criollo (2014) señala algo importante, que la rotación de personal origina un desbalance económico para la empresa, ya que la selección de personal, la capacitación, y los problemas que genera la salida intempestiva del personal generan gastos para la empresa, se produce un desbalance en las áreas afectadas y estas a su vez retrasan el trabajo planificado, asimismo los trabajadores aptos sienten desmotivación por no cumplir con las metas planteadas a pesar de haber trabajado correctamente.

Importancia de la rotación de personal

Dentro de una empresa, los recursos humanos son lo más importante, ya que en ellos descansa la responsabilidad de la labor productiva y también la labor innovadora, creativa, competitiva, así como la capacidad de sacar adelante a una empresa. Sin los recursos humanos, simplemente no existirían las organizaciones. De ahí la importancia de brindarle a los colaboradores la oportunidad de gestionar su conocimiento, desarrollar su talento y proporcionarles un clima laboral estable con condiciones físicas óptimas, de esta manera la rotación de personal será sólo cuestión de emergencia o innovación (Patterson, 2005).

Pero, existe una verdad que no puede negarse, que las personas cumplen etapas, no son para toda la vida y si no logran avanzar con los cambios que propone la empresa, lamentablemente tendrán que ir produciéndose cambios en el personal. La rotación laboral, sea voluntaria o involuntaria siempre tiene un efecto, puede lograr dinamizar o puede

sucedir lo inverso; lo que no puede permitirse la empresa es que se produzcan efectos en la productividad y en el rendimiento; al contrario, debe estar tan bien organizada que cualquiera de los que sean parte del equipo, logre sostener, por el tiempo necesario, las actividades que quedaron como encargo (Orozco, 2013 p. 77)

Causas de la rotación de personal

Las principales causas de la rotación de personal son dos: la rotación que ocurre por voluntad o aquella que ocurre porque es forzada. Las que se pueden considerar forzadas son, por ejemplo: fallecimiento, jubilación o incapacidad permanente, por algún accidente o enfermedad terminal que impida que pueda hacerse acto de presencia, en todos estos casos se debe elegir a un personal que pueda cubrir el espacio que dejó el afectado (Ponce, 2001). Otras causas de rotación de personal son aquellas que de alguna manera dependen del trabajador, podemos señalar: la búsqueda de mejores remuneraciones, el maltrato de los superiores, la ausencia y falta de reconocimiento de las competencias, trabajo no acorde con las habilidades, condiciones de trabajo inadecuadas y falta de recursos y materiales para realizar el trabajo encomendado (Ponce, 2001).

Dimensiones de la rotación de personal

Dimensión 1: Clima laboral:

Se llama así al medio en que se lleva a cabo un trabajo. Dependen de la organización y de la calidad del ambiente que este se presente bueno o malo para los trabajadores, es decir, el clima laboral de la empresa influye bastante en el desempeño de los trabajadores, porque si es bueno le permitirá al trabajador desarrollarse con total confianza, pero si al contrario el clima es malo, el trabajador buscará la forma de salir de la organización (Patterson, 2005).

Dentro de la organización, el clima laboral es de vital importancia, la estabilidad laboral de los trabajadores genera mayor productividad y beneficios a la empresa, la unión y la buena comunicación entre los trabajadores permite que las relaciones sean positivas y

que el trabajo sea motivador, generando un clima laboral favorable (Drucker, 2001). Los principales indicadores del clima laboral son: la comunicación que consiste en dar a conocer lo que pensamos, intercambiar información precisa y oportuna; la recreación que consiste en crear espacios de actividad integradora y la motivación constante (Chiavenato, 2009)

Dimensión 2: Reclutamiento y selección de personal:

El reclutamiento es el conjunto de actividades administrativas destinadas a proveer de manera oportuna y a un costo adecuado, de personal calificado a una organización, buscando un equilibrio justo entre las necesidades de los trabajadores y de la propia empresa (Guth, 1994 citado por Chiavenato, 2009). Son indicadores del reclutamiento y selección de personal las actividades de reclutar, como procedimiento mediante el cual las organizaciones proporcionan recursos humanos calificados, evaluados y con características específicas para realizar actividades solicitadas. La empresa puede usar medios internos o externos para llevar a cabo la selección y posterior reclutamiento del personal (Arias, 2004).

Selección: Es el procedimiento que se realiza para elegir a la persona adecuada para un puesto laboral, los procesos que se incluyen en la selección de personas son: la entrevista, la revisión del curriculum, la identificación y finalmente la contratación (Arias, 2004, p. 257).

Contratación: Es el acuerdo a través del cual una parte ejecuta una transacción en la que se compromete a transferir recursos económicos a cambio de un servicio en particular. Como su nombre lo indica, el proceso de negociación incluye contratos, es decir, documentos en los que ambas partes asumen compromisos, compromisos confirmados por un sistema legal particular. La contratación puede incluir relaciones entre personas físicas o jurídicas. Los casos más frecuentes son los de personas que efectivamente se encuentran trabajando en la trayectoria de una organización en particular (Chiavenato, 2009).

Finalmente se presenta la inducción, que es el proceso a través del cual se enseña, da a conocer o introduce los aspectos generales de la empresa al trabajador que asume un puesto o cargo en la empresa (Robbins, 2000, p.172).

Dimensión 3: Compensación:

La dimensión compensación es definida por Dessler (1996) como la gratificación a la que se hacen acreedores los empleados o trabajadores por la labor que realizan, estas pueden ser económicas o de otra índole.

Dentro de las compensaciones tenemos los siguientes indicadores:

Las remuneraciones, que según señala Strauss y Sayles (1993, p. 17) son los pagos que percibe el individuo a cambio de un servicio realizado con su esfuerzo, es decir la persona recibirá su recompensa por haber trabajado. Los incentivos, son los pagos que ofrece el empleador con la finalidad de motivar a sus trabajadores para mejorar la productividad, estos pueden ser individuales o colectivos, pero finalmente lo que se busca es que la producción de la empresa mejore (Arias, 2004), En cuanto a los beneficios sociales, son derechos que todo trabajador debe exigir a la empresa como parte de su permanencia laboral, así tenemos: seguro social, CTS, etc. (Chiavenato, 2009).

Finalmente se encuentran los viáticos, que viene a ser la compensación monetaria o atribución que se le reconoce a los trabajadores para que puedan cubrir sus gastos en el cumplimiento de sus funciones, claro está que estos gastos están incluidos como parte de las actividades que debe realizar el trabajador pero que requieren de un presupuesto que cubre la empresa (Arias, 2004).

Dimensión 4: Condiciones laborales:

De acuerdo a Orozco (2013) se trata de cualquier situación que se produzca en el ámbito laboral y que puede ocasionar algún problema con consecuencias negativas para la salud. Por su parte, Torres (2019) las define como la suma de todos los bienes y los servicios que la empresa entrega a los trabajadores para que estos puedan desempeñar bien su trabajo.

Los principales indicadores de las condiciones laborales son: Seguridad, conjunto de procedimientos y reglas que se establecen para el cuidado físico y mental de los

trabajadores durante su permanencia en la empresa (Chiavenato (2009). Asimismo, tenemos la cantidad de trabajo o carga laboral, son las obligaciones que se le encargan a los trabajadores en forma individual, los cuales deben ser claros y determinados para que el trabajador pueda cumplirlos a cabalidad, además debe existir un equilibrio entre lo que se le designa hacer y lo que puede hacer (Orozco (2013) y finalmente tenemos los horarios, establecidos como jornada de trabajo, los cuales son determinados por la empresa y están en relación a la función, área y tipo de empresa en la que se labora (Chiavenato, 2009).

2.2.2. Bases teóricas de productividad laboral

Definiciones de productividad laboral

Existen diversas definiciones respecto a la productividad, de acuerdo a la presente investigación se citarán las definiciones relacionadas a la productividad laboral en el sentido del servicio. Así tenemos a Prokopenko (2015), que considera que la productividad laboral “es la asociación entre la fabricación obtenida por un método de elaboración o intereses y los recursos explotados para obtenerla” (p. 67). Se relaciona con el tiempo en que se consiguen los resultados esperados y la optimización de los procesos, es decir cuanto más se cumpla lo planificado mayor productividad alcanzará la empresa porque sus acciones serán efectivas.

Smith (2007) quien señaló: “la productividad es el resultado de los esfuerzos organizacionales y personales asociados con la producción, utilización y/o entrega de productos y servicios”. (p. 24). La productividad se define como la unión articulada entre la tecnología, la organización y el talento humano, combinadas en forma óptima para obtener objetivos precisos. (Duarte, 2006). La productividad no podría darse en su total dimensión sólo con tecnología, se requiere de las habilidades y destrezas de las personas y de su interés y motivación por hacer las tareas que se le encomiendan

Se llama productividad laboral al grado de rendimiento con que se emplean los recursos disponibles para alcanzar objetivos predeterminados. El buen rendimiento no sólo se alcanza con la voluntad por hacer las cosas, sino que se requiere de las herramientas,

equipos, recursos y planes adecuados para realizar las acciones de forma adecuada en el tiempo, con calidad y eficacia (García, 2005, p. 45)

Factores que influyen en la productividad

Los factores de producción más relevantes son: Inversión y ahorro de capital físico y nuevas tecnologías (todo el trabajo lo hace el hombre, pero con el apoyo de estructuras físicas. Por tanto, es fundamental proporcionar a los trabajadores la infraestructura adecuada para realizar su trabajo); el capital humano (la formación de los trabajadores tiene un efecto positivo directo sobre la productividad. Cuanto más capacitado e informado esté un trabajador sobre las funciones que desempeña, mejor será su desempeño y los resultados esperados en términos de calidad y jornada laboral); la logística del trabajo (son las actividades que se relacionan con las habilidades directivas de la organización, factores como la planificación del trabajo, la gestión de operaciones, cómo los gerentes delegan y administran, y los estilos de comunicación interna también afectan el desempeño de los empleados. Si estas actividades se realizan correctamente, las actividades que apoyan también se realizarán de manera más eficiente); el tamaño de la organización (condiciona el desarrollo productivo tanto de los RR.HH. como de los recursos materiales; es así que las pequeñas y medianas empresas tienen limitaciones o lo que podríamos llamar desventajas de infraestructura (Bocigas, 2015, p. 98).

Los factores más influyentes en la productividad, desde la visión de Schroeder (2002) son: inversión de capital, desarrollo investigativo, desarrollo tecnológico, práctica de valores y actitudes sociales, así como también políticas gubernamentales. Sin embargo, también existen otros factores respecto a la productividad, los cuales son cuatro: entorno, características de la organización, características laborales, actitudes de los trabajadores y aptitudes. Bocigas (2015) señala que el factor humano es fundamental para la productividad, también los equipos y herramientas (indispensable para que el capital humano desarrolle sus competencias, es necesario que sean de calidad para asegurar la eficiencia) y la empresa como fuente de dirección y organización de ambos factores

(importante es la planificación y cumplimiento de las actividades, los cuales deben ir de acuerdo a los objetivos de la organización). (Fietzman, 1994 citado por Schroeder, 2002).

Dimensiones de satisfacción laboral

Dimensión 1: Desempeño laboral

De acuerdo con Almeida y Olivares (2013) se trata de la eficacia y eficiencia con la que se conduce el trabajador, medido como su rendimiento laboral para llevar a cabo funciones y tareas que le exige el cargo que desarrolla, demostrando que conoce lo que hace. (p. 67). De acuerdo con Palmar y Valero (2014) se define como la forma en que se desenvuelve cada individuo dentro de su lugar de trabajo, cumpliendo a cabalidad lo que su empleador o empresa le solicite, por lo tanto, deberá realizar sus tareas con eficacia y eficiencia.

El desempeño laboral también se considera a aquellas acciones o comportamientos que realizan los trabajadores, los que la empresa requiere para el logro de sus objetivos. Al desempeñarse los trabajadores ponen en práctica sus habilidades, competencias y conocimientos (Montejo, 2009). El desempeño laboral es entonces el resultado de lo que una persona desea, piensa y siente, porque de ello dependerán sus acciones, sus objetivos se cumplirán en base a su motivación y compromiso.

Dimensión 2: Eficiencia

Es una parte importante de la gestión, es decir cuanta más producción obtenga por una determinada cantidad de insumos, más productivo será y cuanto menos la misma producción obtenga, más eficiente será. (Chiavenato, 2011). Este aspecto se puede resumir en el uso óptimo de los recursos por parte de los trabajadores. En general, los recursos deben usarse de manera eficiente, debe evitarse el mal uso de bienes y tiempo, no debe ignorarse la calidad del producto, deben racionalizarse el agua, la energía y el combustible, la maquinaria y el equipo deben usarse racionalmente también. La intervención de factores

humanos es muy importante para la estandarización de los niveles de productividad y permite obtener la máxima participación y compromiso del personal.

Para García (2005), se trata de la capacidad de tiempo de las personas y las máquinas disponibles para alcanzar las metas de productividad en un determinado marco de tiempo de acuerdo a un turno determinado. La productividad se trata de cumplir los objetivos de la organización según lo planeado y dedicar horas de trabajo y tiempo con la finalidad de hacer las cosas bien. Los logros se reflejarán en los resultados alcanzados a partir del uso de insumos y recursos mínimos, debido a la optimización y eficacia del proceso realizado, es decir, la productividad aumenta con la producción de cantidad y calidad.

En lugares o específicamente, en poblaciones donde no se cuenta con los recursos necesarios para atender a los ciudadanos, se le considera un espacio con problemas de recursos que en ocasiones tiene que ver con una mala administración, porque las personas a cargo no demuestran eficiencia en sus labores, siendo responsabilidad de las autoridades locales que estos problemas se solucionen con prontitud para lo cual se requiere de un trabajo eficiente (Gutiérrez et al, 2014, p.).

Dimensión 3: Compromiso organizacional

Se llama así al grado en que el trabajador se compromete a corto, mediano u largo plazo, se identifica plenamente con la organización y con los objetivos que este tiene en el tiempo. Se define también como una visión desde el sentido psicológico, el cual los lleva a desarrollar apego al lugar de trabajo (French, 1996 citado por Gutiérrez, 2014).

Meyer y Allen (2001) proponen dividir el compromiso organizacional en tres componentes importantes, como primer componente se encuentra el componente afectivo, el cual se refiere a todo lo relacionado con las emociones que se generan en relación a la empresa, la identidad, el compromiso y la pertenencia; el componente de continuación referido a los lazos materiales, remuneraciones, las cuales son un derecho de los trabajadores porque invierte su tiempo, pone en práctica sus competencias y habilidades

para cumplir la función asignada y finalmente el componente normativo, el cual se relaciona con la obligación personal, la cual se basa en el cumplimiento del reglamento de la organización; se ponen en práctica los valores institucionales y se busca la armonía en el clima laboral,

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Ambiente. – es el lugar donde se desarrolla el trabajo y se producen las interacciones entre individuos (Alhama, Alonso y Cuevas, 2016).

Calidad: propiedad o propiedades que se encuentran inherentes a algo, además al ser comparadas con otros puede ser juzgadas con valor (Flores, 2018)

Capacidad. – son las cualidades o aptitudes, fundamentalmente de condición mental, que permiten el crecimiento de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de función, etc. (Novoa y Pérez, 2005).

Clima Organizacional: ambiente que presenta diversas características que son percibidas por los empleados o colaboradores de una organización (Flores, 2018).

Comunicación. – se trata de la transmisión de mensajes mediante códigos comunes que salen del emisor al receptor (Vera, 2016)

Condiciones. – se llama así al conjunto de situaciones o circunstancias que determinan un hecho o estado de la persona o cosa (Vera, 2016)

Contrato: Acuerdo entre las partes para lograr un propósito que está vinculado por un asunto o evento en particular (Flores, 2018)

Compromiso: Obligación contraída unilateralmente, como en el ofrecimiento de una compra o adquisición (Novoa y Pérez, 2005).

Desempeño. - Acciones de los sujetos para lograr un propósito específico en una dirección puntual para lograr los resultados planificados combinando y evaluando los resultados obtenidos y las acciones objetivo (Alhama, Alonso y Cuevas, 2016).

Desarrollo organizacional. – Esfuerzo planeado y ordenado de transformación que implica a la gerencia y que llega a involucrar a toda la organización con la finalidad de crecimiento y efectividad (Alhama, Alonso y Cuevas, 2016).

Eficacia. – medida normativa del logro de resultados, se refiere también a la capacidad de suministrar las necesidades sociales (bienes y servicios) (Flores, 2018).

Horas extras. – son las horas que llevan a cabo los trabajadores, después de la jornada laboral establecida por ley (Alhama, Alonso y Cuevas, 2016).

Incentivos. – se trata de los mecanismos que se relacionan con las recompensas monetarios o económicos como beneficios (Novoa y Pérez, 2005).

Organización: estructura ordenada donde existe una agrupación de individuos que se reúnen con el mismo objetivo y que se vinculan en sus desempeños para sacar adelante un plan de trabajo (Novoa y Pérez, 2005)

Recreación. – se trata de las actividades cuyo fin está destinado a aprovechar el tiempo libre por medio de acciones físicas y mentales que divierten (Alhama, Alonso y Cuevas, 2016).

Reclutamiento: el acto de localizar y encontrar a la persona adecuada para cada trabajo (Novoa y Pérez, 2005).

Responsabilidad: Tienen la obligación de reparar y remediar la pérdida, ya sea por ellos mismos o por terceros en casos especiales. (Novoa y Pérez, 2005).

Seguridad. – es el estado en el cual no existen situaciones peligrosas o las condiciones permiten mantener tranquilidad para realizar las acciones cotidianas (Flores, 2018)

Selección. - se trata de la acción de elegir en base a características específicas, cualidades o habilidades que corresponden a un perfil (Alhama, Alonso y Cuevas, 2016).

Sentimientos. – son los estados de ánimo o emociones que surgen como respuesta a diversas situaciones en la vida cotidiana (Vera, 2016)

Sueldo: Una recompensa monetaria otorgada a una persona por realizar una profesión o servicio (Novoa y Pérez, 2005).

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

3.1.1. Análisis descriptivos

a) Resultados de la variable rotación de personal y sus dimensiones

Tabla 5

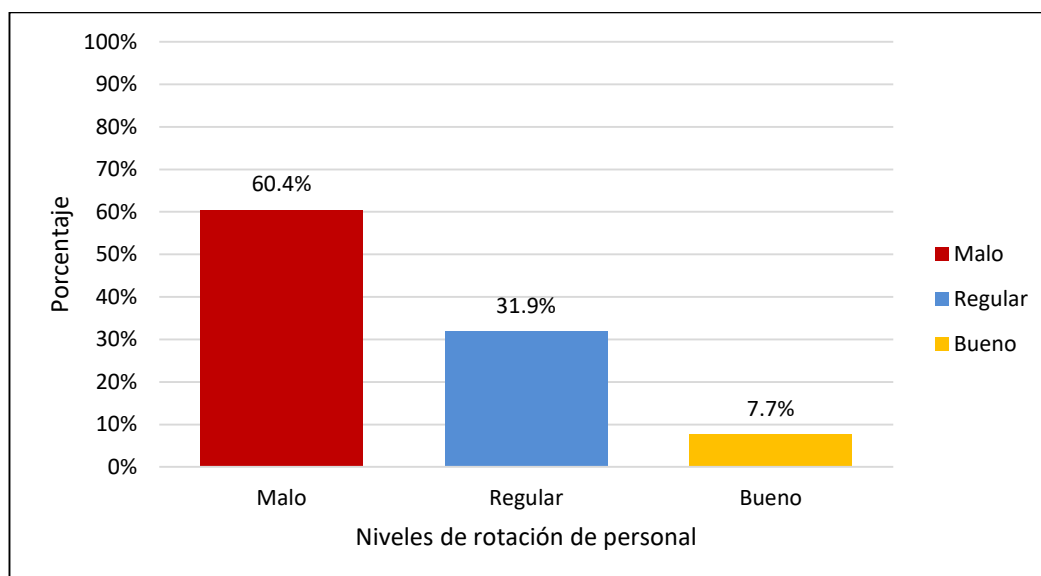
Distribución de frecuencias y porcentajes de la rotación de personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	55	60.4%
Regular	29	31.9%
Bueno	7	7.7%
Total	91	100.0%

Nota. Datos tomados de la aplicación de la encuesta en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Figura 1.

Niveles de la variable rotación de personal



Nota. La figura muestra los niveles porcentuales encontrados para la variable rotación de personal en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

De 91 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Huaura, el 60.4% perciben que la rotación de personal se encuentra en el nivel malo, por otro lado, el 31.9% percibe que el nivel es regular y finalmente un 7.7% percibe que el nivel es bueno.

Tabla 6

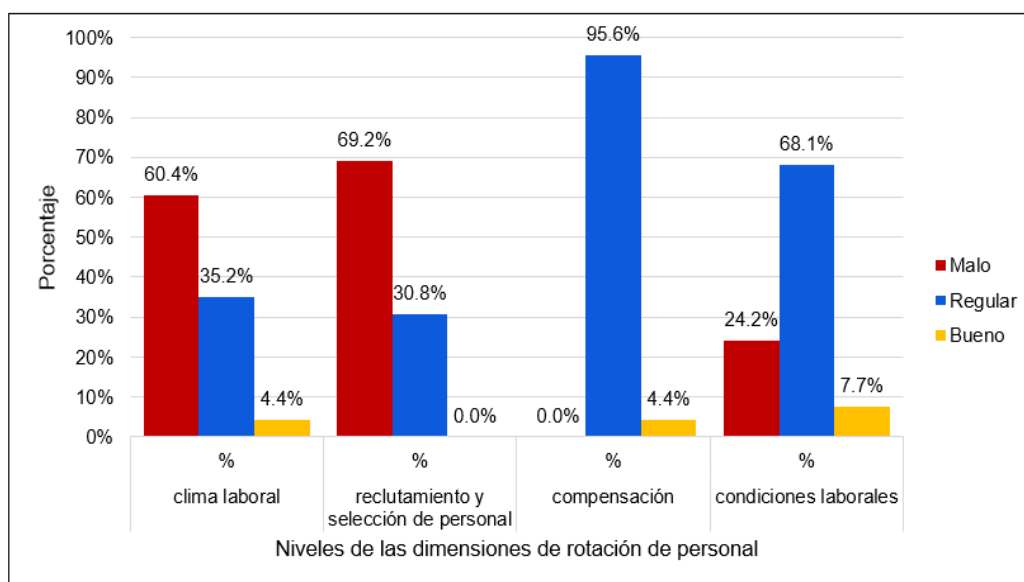
Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la rotación de personal

Niveles	Clima laboral		Reclutamiento y selección de personal		Compensación		Condiciones laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	55.0	60.4%	63.0	69.2%	0.0	0.0%	22.0	24.2%
Regular	32.0	35.2%	28.0	30.8%	87.0	95.6%	62.0	68.1%
Bueno	4.0	4.4%	0.0	0.0%	4.0	4.4%	7.0	7.7%
Total	91.0	100.0%	91.0	100.0%	91.0	100.0%	91.0	100.0%

Nota. Datos tomados de la aplicación de la encuesta en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la variable rotación de personal



Nota. La figura muestra los niveles porcentuales encontrados para las dimensiones de la variable rotación de personal en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

De 91 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Huaura; con respecto a la dimensión clima laboral, el 60.4% perciben que el nivel es malo, un

35.2% perciben un nivel regular y finalmente un 4.4% perciben que el nivel es bueno; con relación a la dimensión reclutamiento – selección de personal, el 69.2% perciben que el nivel es malo, un 30.8% perciben que el nivel es regular y nadie considera que haya un nivel bueno; para la dimensión compensación, un 95.6% perciben que el nivel es regular y un 4.4% perciben que el nivel es bueno; finalmente para la dimensión condiciones laborales, un 24.2% percibe que el nivel es malo, un 68.1% percibe que el nivel es regular y un 7.7% percibe que el nivel es bueno.

b) Resultados de la variable productividad laboral y sus dimensiones

Tabla 7

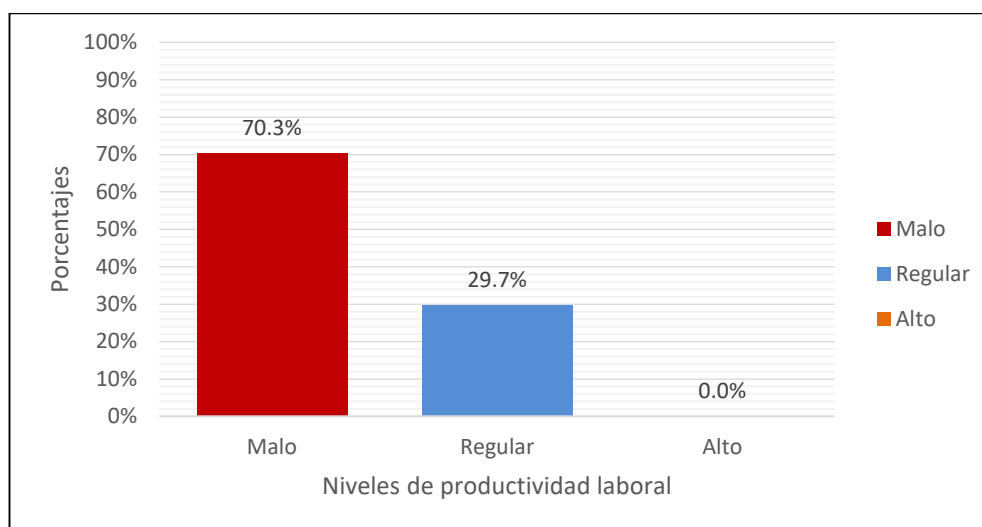
Distribución de frecuencias y porcentajes de la productividad laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	64	70.3
Regular	27	29.7
Bueno	0	0.0
Total	91	100.0%

Nota. Datos tomados de la aplicación de la encuesta en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Figura 3

Niveles de la variable productividad laboral



Nota. La figura muestra los niveles porcentuales encontrados para la variable productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021

De 91 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Huaura, el 70.3% perciben que la productividad laboral se encuentra en el nivel malo, por otro lado, el 29.7% percibe que el nivel es regular y finalmente nadie percibe que el nivel es bueno.

Tabla 8

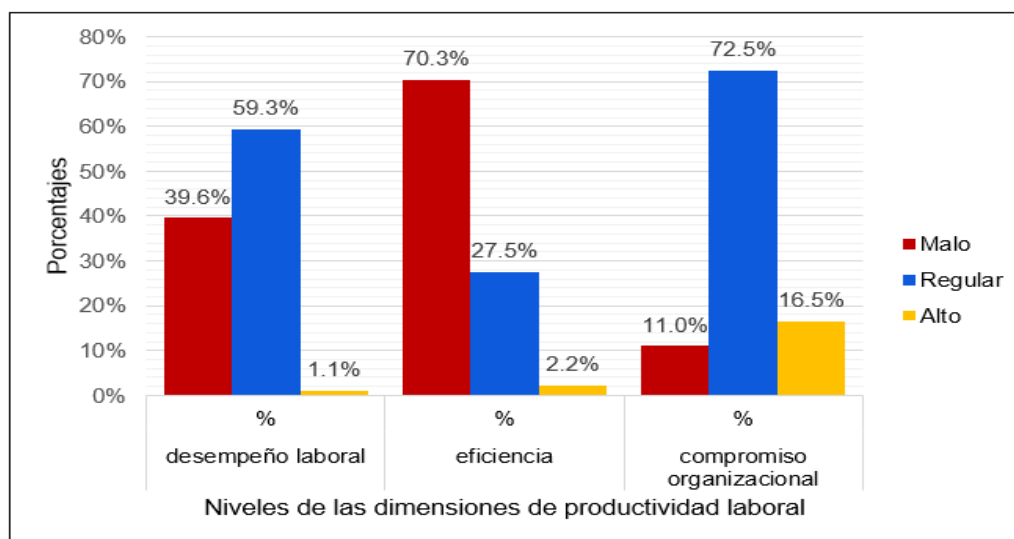
Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la productividad laboral

Niveles	Desempeño laboral		Eficiencia		Compromiso organizacional	
	F	%	F	%	F	%
Malo	36.0	39.6%	64.0	70.3%	10.0	11.0%
Regular	54.0	59.3%	25.0	27.5%	66.0	72.5%
Alto	1.0	1.1%	2.0	2.2%	15.0	16.5%
Total	91.0	100.0%	91.0	100.0%	91.0	100.0%

Nota. Datos tomados de la aplicación de la encuesta en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable productividad laboral



Nota. La figura muestra los niveles porcentuales encontrados para las dimensiones de la variable productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

De 91 trabajadores encuestados de la Municipalidad Distrital de Huaura; con respecto a la dimensión desempeño laboral, el 39.6% perciben que el nivel es

malo, un 59.3% perciben un nivel regular y finalmente un 1.1% perciben que el nivel es bueno; con relación a la dimensión eficiencia, un 70.3% perciben que el nivel es malo, un 27.5% perciben un nivel regular y un 2.2% perciben que el nivel es bueno; finalmente para la dimensión compromiso organizacional, un 11% perciben que el nivel es malo, un 72.5% perciben que el nivel es regular y un 16.5% percibe que el nivel es bueno.

3.1.2. Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis

a) Hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Ha. Existe relación significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Tabla 9

Coefficiente de correlación entre la rotación de personal y la productividad laboral

			Rotación de personal	Productividad laboral
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . .	.567** .000 91
	Productividad laboral	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	.567** .000 91	1.000 . .

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

De los resultados de la tabla 9, se halló que el grado de correlación entre las variables rotación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021 es moderada, esto se demuestra con el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0.567$ y con el p_valor (sig. bilateral) = 0.000; por lo tanto, se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

b) Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho. No existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Ha. Existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Tabla 10

Coefficiente de correlación entre el clima laboral y la productividad laboral

			Clima laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coef. de correlación	1,000	.812**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N		91
	Productividad laboral	Coef. de correlación	.812**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	91	

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

De los resultados de la tabla 10, se halló que el grado de correlación entre la dimensión clima laboral y la variable productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021 es alta, esto se demuestra con el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0.812$ y con el p_valor (sig. bilateral) = 0.000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Hipótesis específica 2:

Ho. No existe relación significativa entre el reclutamiento – selección de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Ha. Existe relación significativa entre el reclutamiento -selección de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Tabla 11

Coefficiente de correlación entre el reclutamiento – selección de personal y la productividad laboral

			Reclutamiento – selección de personal	Productividad laboral
Rho de	Reclutamiento	Coef. de correlación	1,000	.974**
Spearman	– selección de personal	Sig. (bilateral) N	.	.000 91
	Productividad laboral	Coef. de correlación Sig. (bilateral) N	.974** .000 91	1,000 .

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

De los resultados de la tabla 11, se halló que el grado de correlación entre la dimensión reclutamiento – selección de personal y la variable productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021 es alta, esto se demuestra con el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0.974$ y con el p_valor (sig. bilateral) = 0.000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Hipótesis específica 3:

Ho. No existe relación significativa entre la compensación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Ha. Existe relación significativa entre la compensación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Tabla 12

Coeficiente de correlación entre la compensación y la productividad laboral

			Compensación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compensación	Coef. de correlación	1,000	.330**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N		91
	Productividad laboral	Coef. de correlación	.330**	1,000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	91	

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

De los resultados de la tabla 12, se halló que el grado de correlación entre la dimension compensación y la variable productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021 es baja, esto se demuestra con el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0.330$ y con el p_valor (sig. bilateral) = 0.001; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la compensación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Hipótesis específica 4:

Ho. No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Ha. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre las condiciones laborales y la productividad laboral

			Condiciones laborales	Productividad laboral
Rho de	Condiciones	Coef. de correlación	1,000	.497**
Spearman	laborales	Sig. (bilateral)	.	.000
		N		91
	Productividad	Coef. de correlación	.497**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	91	

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

De los resultados de la tabla 12, se halló que el grado de correlación entre la dimension condiciones laborales y la variable productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021 es moderada, esto se demuestra con el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0.497$ y con el p_valor (sig. bilateral) = 0.000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al haberse demostrado en los resultados de la presente investigación, que existe relación moderada y significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral según la percepción de los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, resultado que se demostró con la prueba de correlación de Spearman r

= 0.586 y nivel de significancia $p_valor = 0.000$, existe similitud con los resultados hallados por Chávez (2019) que determinó un nivel moderado y significativo ($r = -0.657$ y $p_valor = 0.000$) para ambas variables; por otro lado, Quispe (2021) quién demostró que además de la asociación de estas variables también hay incidencia, es decir que la rotación de personal incide en un 23% en la productividad laboral, por lo que es necesario poner mayor énfasis en el clima laboral, el reclutamiento y selección de personal, compensación y condiciones laborales y finalmente, Pillco (2017) considera que los principales factores que inciden en la productividad laboral son las condiciones laborales y las compensaciones, que son motivaciones externas para los trabajadores.

En cuanto a la primera dimensión, se halló que existe relación alta y significativa entre el clima laboral y la productividad laboral según la percepción de los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, resultado que se demostró con la prueba de correlación de Spearman $r = 0.812$ y nivel de significancia $p_valor = 0.000$, estos resultados se diferencian de los encontrados por Sarmiento y Torres (2017) quienes demostraron que existe correlación moderada halló correlación moderada entre las variables ($r = 0,317$), siendo los principales factores por los que el clima laboral se ve perjudicado, la escasa motivación e interés por los recursos humanos y no se tiene en cuenta el talento humano, por eso la excesiva variación en la rotación del personal. Por su parte, Wetsfalia y Cole (2020) determinaron que existe relación significativa entre las variables, pero esta es baja ($r=0,201$), existen muchos problemas relacionados con el clima laboral, falta de comunicación, no hay programas de entretenimiento ni culturales para los trabajadores, además Agudelo (2020) señaló que el 63% de los trabajadores que encuestó para su investigación consideran que el clima laboral influye en la productividad de la empresa y agrega Valencia (2020) que la comunicación eficaz varía en un 33% la productividad laboral, mejorando el clima laboral.

En referencia la segunda dimensión, se halló que existe correlación alta y significativa entre las variables reclutamiento - selección de personal y productividad laboral, según la percepción de los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad

Distrital de Huaura, resultado que se demostró con la prueba de correlación de Spearman $r = 0.974$ y nivel de significancia $p_valor = 0.000$, estos resultados se diferencian de los encontrados por Lorenzo (2017) quien halló que los principales puntos a tomar en cuenta en el reclutamiento y selección del personal son las competencias (76%), además señala que estas se relacionan en un nivel moderado y significativo con la productividad laboral ($r=0.505$ y $p = 0.000$), lo que pone en evidencia que no se están tomando en cuenta los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de forma ordenada y evaluando desempeños, por esta razón es que se requiere de mayor tiempo en la inducción lo que genera mayor inversión para las organizaciones.

Respecto a la tercera dimensión se halló que existe correlación baja y significativa entre las variables compensación y productividad laboral, según la percepción de los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, resultado que se demostró con la prueba de correlación de Spearman $r = 0.330$ y nivel de significancia $p_valor = 0.000$, en contraste con esta investigación se halló que Duran y Gómez (2017) determinaron una correlación moderada ($r=0,405$ y $p = 0,004$), concluyendo además que la productividad laboral se ve afectada debido a la falta de compensación o beneficios (sueldo, pago de horas extras, beneficios sociales, incentivos) para el trabajador y es que al encontrarse insatisfechos no demostrarán compromiso con la labor que realizan; coincidentemente Macario (2018) encontró que existe relación moderada entre las variables ($r = 0,421$ y $p = 0,004$) y recomendó que es necesario desarrollar estrategias para retener al personal potencial, esto puede ser a través de incentivos u otros que permitan que los trabajadores consideren quedarse y la organización pueda usar sus potencialidades.

Finalmente, para la cuarta dimensión se halló que existe correlación moderada y significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral, según la percepción de los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, resultado que se demostró con la prueba de correlación de Spearman $r = 0.497$ y nivel de significancia $p_valor = 0.000$, pero fortaleciendo este resultado se presentan Rubio y Villagrán (2017) demostraron que las condiciones laborales influyen en la productividad

laboral, porque cuando el trabajador no tiene un ambiente físico adecuado, no cuenta con seguridad en el trabajo, tiene excesiva carga laboral con jornadas laborales muy largas que no se reflejan en sus remuneraciones, empieza a sentirse insatisfecho y deja de actuar con compromiso.

Se puede señalar entonces que existen mayores problemas respecto a las dimensiones compensación y condiciones laborales, las cuales deben trabajarse con mayor fuerza para mejorar la rotación de personal y de esta manera evitar que la productividad laboral se vea afectada.

CONCLUSIONES

- 1) Según la percepción de los trabajadores del área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, se ha demostrado que existe relación significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021; la cual es moderada ($r = 0.567$ y $p_valor = 0.000$).
- 2) En cuanto a la dimensión clima laboral se concluyó que existe una relación alta y significativa ($r=0.812$ y $p_valor=0.000$) con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, lo que indica que los trabajadores perciben que existe un clima laboral adecuado donde hay buena comunicación y recreación.
- 3) En relación a la dimensión reclutamiento – selección de personal se concluyó que hay una relación alta y significativa ($r = 0.974$ y con el $p_valor = 0.000$) con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, lo que indica que los trabajadores consideran que el reclutamiento, la selección, contratación e inducción se están realizando correctamente.
- 4) Con respecto a la dimensión compensación se concluyó que existe correlación baja y significativa ($r = 0.330$ y $p = 0.001$) con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, lo que indica que los trabajadores perciben que el sueldo, las horas extras, beneficios sociales e incentivos no son los adecuados y deberían mejorarse.
- 5) En relación con la dimensión condiciones laborales se concluyó que existe correlación moderada y significativa ($r= 0.497$ y $p_valor =0.000$) con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, lo que indica que los trabajadores perciben que es necesario seguir trabajando para mejorar el ambiente físico, la seguridad, la carga laboral y la jornada laboral.

RECOMENDACIONES

Al evidenciarse que existe relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, se recomienda:

- 1) Mejorar el reclutamiento y la selección de personal, definir los procesos, perfiles y funciones que permitan que la selección de los candidatos sea óptima; que se adecúan al perfil solicitado y que presenten las competencias necesarias.
- 2) Los responsables de la evaluación al personal que está postulando deberán ser muy pertinentes respecto a los criterios que evaluarán teniendo en cuenta los intereses y metas personales que tienen los candidatos.
- 3) Se recomienda a los responsables del área de capacitación al personal trabajar en temas relacionados al compromiso y clima organizacional, así como el liderazgo, de esta forma se podrán ir observando las habilidades blandas que poseen los trabajadores y fortalecer las relaciones interpersonales que permiten un ambiente de trabajo favorable.
- 4) Es importante que en la Municipalidad Distrital de Huaura existan o se generen políticas que velen por el bienestar, las condiciones laborales y la satisfacción de los trabajadores, de esta manera se desarrollará la motivación y la actitud positiva frente al trabajo, dejando de ser una obligación para convertirse en una labor que genera satisfacción; se pueden entregar bonos, premios por responsabilidad, compañerismo o reconocimientos, etc.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Agudelo, G. (2020). *Productividad laboral y calidad del empleo en los departamentos de Colombia*. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/20983?>
- Alhama, R., Alonso, F. y Cuevas, R. (2016). *Glosario de términos de administración*. Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/glosario.htm>
- Almeida, J. y Olivares, N. (2013). *Diseño e Implementación de un Proceso de Mejora Continua en la Fabricación de Prendas de vestir en la empresa Modetex*. [Tesis de grado. Universidad San Martín de Porres].
<https://repositorio.usmp.edu.pe//20.500.12727/600>
- Altamiras, M. (2017). *Tres soluciones para evitar la rotación de personal en las empresas*. México. Editorial Alto nivel.
- Arias, V. (2004). *Reclutamiento y selección de personal*. México. Editorial Odri Empary.
- Ávila, J. (2017). Administración de recursos humanos.: rotación de personal. *Revista Empresarial Nuevos Horizontes, N°12*. México.
- Bizquerra, A. (2008). *Metodología de la investigación educativa*, Madrid. La Muralla
- Centeno, V. (2017). *Productividad Laboral y Gestión de Recursos Humanos de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo, Apurímac*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/>
- Chávez, S. (2019). *Rotación y productividad del personal de la gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/38771>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos/El capital humano de las organizaciones*. México. Mc Graw Hill.
- Chourio, S. (2017). *Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax, Colombia*. [Tesis de grado Universidad de Carabobo]. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve.handle>

- Criollo, L. (2014) *Clima laboral y rotación de personal en la empresa Sodetur SAC*. [Tesis de Maestría. Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/0007-133.pdf>
- Dávila, K. y Quirós Sánchez, A. (2020). *Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo*. [Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6854>
- Durán, Y. y Gómez, S. (2017). *Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12749/2109>.
- Dseeler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional*. México: Prentice Hall Internacional
- Duarte, E. (2006) *Estudio de motivación, actitudes y productividad en empleados del sector maquilador del noroeste de México*. [Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León]. https://www.researchgate/publication/259731028_pdf
- Drucker, P. (2001). *La sociedad Post-Capitalista*. Colombia: La casa del libro.
- Flores, S. (2018). *Glosario de Gestión de Proyectos*. Recuperado de:
<http://www.liderdeproyecto.com/glosario/>
- Flores, C. (2012). *Desarrollar un programa de capacitación por competencias con la finalidad de mejorar el rendimiento del personal administrativo de la Empresa TAME E.P.* [Tesis de Maestría. Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec//2342>
- García, C. (2005). *Estudio del trabajo - Ingeniería de métodos y medición del trabajo* 2^{da} ed. México, McGraw Hill.
- Guth, U. (1994). *Flujo de personal en las organizaciones*. Colombia. Editorial Mc Graw Hill.
- Gutiérrez, K. (2018). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana*. Recuperado de:
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1313>

- Gutiérrez, M. (2014) *Administrar para la Calidad, (Conceptos Administrativos del Control Total de Calidad)*, Centro de Calidad IIESM, México. Editorial Investiga
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México. Mac Graw Hill: Interamericana
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cualitativa y cuantitativa mixta*. México. Mac Graw Hill Education.
- Novoa, I. y Pérez, J. (2005). *Glosario de términos para el proceso de planeación, programación, presupuesto y administración en la gestión pública*. Recuperado de: http://www.infodf.org.mx/escuela/curso_capacitadores/administracion/glosario.pdf
- Jiménez, F. y Mariño, I. (2018). *Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad laboral*. Dialnet. <https://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.449-465>
- Lorenzo, G: (2017). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE– Lima*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/20.500.12692/2350>
- Macario de Paz, F. (2018). *Rotación de personal y clima organizacional. Estudio realizado en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango*. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.e//2018/05/43/pdf>
- Meyer, L. y Allen, J. (2001) *Productividad laboral*. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Montejo, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. México. Editorial Pearson.
- Moreno, J. y Lemus, J. (2017). *Análisis de las principales causas de rotación de personal en la empresa Oiltrans de la ciudad de Bogotá*. [Tesis de Maestría. Universidad Santo Toribio de Colombia]. <https://repository.usta.edu.co/bitstre/handle/11634/.=y>
- Orozco, M. (2013). *Cuadro de mando Retail: Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos*. Barcelona: Profit Ecitores.
- Palmar, R. y Valero Tello, U. (2014). *Habilidades Gerenciales*. México. Eco ediciones.

- Paredes, M. (2005). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado de Guatemala*. [Tesis de grado. Universidad Panamericana. Guatemala].
<https://repositorio.upg.edu.uru/handle/2345/78976>
- Patterson, M. (2005). *Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation*, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379.
- Peñañiel, J. (2020). Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” – Guayaquil – Ecuador. Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57487>
- Pillco, Y. (2017) *Influencia de la rotación del personal en la productividad de la empresa Full Jeans, Cusco*. [Tesis de grado. Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1394>
- Ponce, L (2001) *Rotación de personal. Aspectos generales*. México. Red Tercer Milenio.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*, (1ra. ed.). Ginebra. Productivity Management
- Quispe, F. (2021). *La rotación del personal y la productividad en la empresa Inversiones Jalisco S.A.C*. Recuperado de:
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1309>
- Robbins, S. (2000) *Administración de personas*. México. Editorial Pearson.
- Rodríguez (2020). *Análisis de productividad laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Ancón*.
- Rubio, J. y Villagrán Tomalá, R. (2017) *Rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación Fiales*. [Tesis de grado. Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/20744/1/pdf>
- Salazar, B. (2019) *Rotación de personal y productividad en los trabajadores de Sedapal, oficina Comercial – Comas*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28544?show=full>
- Sarmiento, C. y Torres, L. (2017). *Análisis del clima laboral y su relación con la rotación de personal del departamento de Call Center internacional en la empresa Setel*.

Guayaquil. [Tesis de grado. Universidad de Guayaquil].

<http://repositorio.ug.edu.ec//redug/40517/1.pdf>

Smith, E. (2007) *Informe Manual de Productividad laboral*. Revista Electrónica Milenio.

Editorial Milenio. México.

Torres, A. (2019). *¿Qué son las condiciones de trabajo?* Recuperado de:

<https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>

Valencia, L. (2020). *Comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores,*

Municipalidad de Lima. Recuperado de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40431>

Wetsfalia, L. y Cole Salazar, P. (2020). *La relación entre la rotación de personal y el clima*

laboral del personal operativo en una empresa Retail en Lima. Recuperado de:

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10412>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: ROTACION DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento - selección de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la compensación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el reclutamiento – selección de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la compensación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021-</p>	<p>Hipótesis principal Existe relación significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p> <p>Hipótesis secundarias Existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre el reclutamiento – selección de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la compensación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.</p>	Variable 1: Rotación de personal		Tipo Básico. Descriptivo correlacional. Cuantitativo.	Población: 215 trabajadores Muestra: 91 trabajadores del área de servicios públicos.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios
			Dimensiones	Indicadores			
			Clima laboral	Comunicación Recreación			
			Reclutamiento - selección de personal	Reclutamiento Selección Contratación Inducción			
			Compensación	Sueldos Comisiones Beneficios sociales Incentivos			
			Condiciones laborales	Ambiente físico Seguridad Carga laboral Jornada laboral			
			Variable 2: Productividad Laboral				
			Dimensiones	Indicadores			
			Desempeño laboral	Calidad de trabajo Compromiso laboral Responsabilidad			
			Eficiencia	Capacidad Desarrollo personal Logro de objetivos			
Compromiso organizacional	Participación Sentimiento de pertinencia Identidad						

CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DE PERSONAL

Estimado (a) trabajador (a) de la Municipalidad Distrital de Huaura, el presente cuestionario trata sobre ROTACIÓN DE PERSONAL y tiene como propósito recoger información para detectar los problemas que se presentan con el personal, es decir, ¿la rotación de personal se relaciona con la productividad laboral? Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos ser lo más sincero y realistas posibles. Muchas. Gracias.

LEYENDA		
SIEMPRE	S	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL					
Dimensión 1: Clima laboral		1	2	3	4
1	Las actividades deportivas animan al equipo	1	2	3	4
2	Incentivo a mis compañeros a participar en las actividades motivadoras	1	2	3	4
3	Expreso mis opiniones, soy escuchado y valorado.	1	2	3	4
4	Mis jefes comunican oportunamente los cambios y objetivos.	1	2	3	4
Dimensión 2: Reclutamiento y selección de personal		1	2	3	4
5	Recomiendo a amistades para laborar en la empresa.	1	2	3	4
6	Conozco el perfil y funciones antes de su ingreso.	1	2	3	4
7	El periodo de evaluación de personales rápido y confiable	1	2	3	4
8	Se cuenta con personal capacitado y experimentado.	1	2	3	4
9	Ingreso a planilla desde el primer día de labores.	1	2	3	4
10	La permanencia en la empresa depende de mi trabajo.	1	2	3	4
11	Las capacitaciones recibidas mejoran el rendimiento del trabajo	1	2	3	4
12	Realizo consultas sin temor a nada	1	2	3	4
Dimensión 3: Compensación		1	2	3	4
13	El sueldo percibido va acorde al trabajo desempeñado				
14	Las remuneraciones e incentivos son abonados oportunamente.	1	2	3	4
15	Las horas extras de trabajo, son consideradas cada fin de mes.	1	2	3	4
16	Las horas extras son calculadas efectivamente.	1	2	3	4
17	Percibo los beneficios de acuerdo a ley.	1	2	3	4
18	Cuento con un seguro adicional por el riesgo de mi trabajo	1	2	3	4
19	Reconocen mi trabajo cuando cumplo con los objetivos planteados.	1	2	3	4
20	Se realizan reuniones de evolución de trabajo	1	2	3	4
Dimensión 4: Condiciones laborales		1	2	3	4
21	Las instalaciones son amplias y seguras.	1	2	3	4
22	Desarrollo mi trabajo en un área cómoda e iluminada.	1	2	3	4

23	Me siento seguro y satisfecho en la empresa.	1	2	3	4
24	Puedo desarrollarme y lograr mis objetivos con seguridad	1	2	3	4
25	El trabajo/carga diaria es accesible.	1	2	3	4
26	Organizo mi carga laboral y administro mis tiempos.	1	2	3	4
27	Se respetan los horarios de trabajo.	1	2	3	4
28	Cuento con las herramientas necesarias para desarrollar mi jornada laboral.	1	2	3	4

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado (a) trabajador (a) de la Municipalidad Distrital de Huaura, el presente cuestionario trata sobre LA PRODUCTIVIDAD LABORAL y tiene como propósito recoger información para detectar los problemas que se presentan con mayor frecuencia y en qué nivel se encuentran estos. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos ser lo más sincero y realistas posibles.

Muchas. Gracias.

LEYENDA		
SIEMPRE	S	4
A VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
Dimensión 1: Desempeño Laboral		1	2	3	4
1	Realizo mi trabajo siempre dando el 100% de mi capacidad.	1	2	3	4
2	Presento el trabajo asignado en la fecha indicado y teniendo en cuenta las recomendaciones del jefe.	1	2	3	4
3	Presento organizada y organizadamente el trabajo solicitado por mi jefe.	1	2	3	4
4	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.	1	2	3	4
5	Me comprometo con metas individuales dentro del área en la que trabajo.	1	2	3	4
6	Me quedé horas extras cuando es necesario avanzar el trabajo y presentarlo a tiempo.	1	2	3	4
7	Llego temprano a trabajar para organizar las actividades del día para evitar contratiempos.	1	2	3	4
8	Coordino el trabajo a tiempo para evitar complicaciones en el día.	1	2	3	4
9	Organizo el trabajo con mis compañeros cuando se trata de tomar acuerdos y decisiones en beneficio del área.	1	2	3	4
Dimensión 2: Eficiencia		1	2	3	4
10	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	1	2	3	4
11	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la empresa.	1	2	3	4
12	Reviso constantemente información que me permita estar actualizado en la tarea que realizo.	1	2	3	4
13	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la entidad municipal.	1	2	3	4
14	Me gusta que en mi trabajo se preocupe de la diversidad e inclusión cultural.	1	2	3	4

15	Acudo a todos los seminarios y capacitaciones relacionadas con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
16	Trabajo en base a objetivos a corto, mediano y largo plazo.	1	2	3	4
17	Cada actividad que realizo tiene un objetivo concreto que cumplir.	1	2	3	4
18	Los objetivos de la municipalidad se convierten en mis objetivos de trabajo.	1	2	3	4
Dimensión 3: Compromiso organizacional		1	2	3	4
19	Participo en las actividades de confraternidad que realiza la municipalidad.	1	2	3	4
20	Participo en las actividades en beneficio de la comunidad, que realiza la municipalidad.	1	2	3	4
21	Formo parte de las brigadas de seguridad civil de la municipalidad.	1	2	3	4
22	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica empresarial que tiene la municipalidad en la que trabajo	1	2	3	4
23	Participo representando a la municipalidad, en desfiles o delegaciones que se requiera.	1	2	3	4
24	Me siento satisfecho de formar parte de los trabajadores de la municipalidad.	1	2	3	4
25	Siento orgullo de trabajar en una entidad del Estado de alta reputación.	1	2	3	4
26	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la entidad municipal.	1	2	3	4
27	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la municipalidad.	1	2	3	4

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Andrade Girón, Daniel Cristóbal
- 1.2 Grado académico: Doctor en Ingeniería
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente en la UNJFSC
- 1.4 Título de la Investigación: "ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2020"
- 1.5 Autor del instrumento: Katherine Cosio Echenique
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: Rotación de personal

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				67	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			57		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				70	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				76	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			55		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				69	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			60		
SUB TOTAL				172	362	175
TOTAL (PROMEDIO)				57.33	72.4	87.5

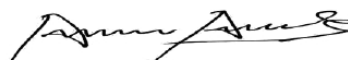
VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 72.41%

VALORACION CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda la aplicación

Lugar y fecha: Huacho, 20 de Marzo de 2021

*Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"*



ANDRADE GIRON DANIEL CRISTOBAL
DNI: 15613150
(DNE 615)

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: Andrade Girón, Daniel Cristóbal
2.2 Grado académico: Doctor en Ingeniería
2.3 Cargo e institución donde labora: Docente en la UNJFSC
2.4 Título de la Investigación: "ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2020"
2.5 Autor del instrumento: Katherine Cosio Echenique
2.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
2.7 Nombre del instrumento: Productividad laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				75	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.			50		
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			60		
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				70	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			58		
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				78	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			55		
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			60		
SUB TOTAL				283	303	85
TOTAL (PROMEDIO)				56.6	75.75	85

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 72.45%

VALORACION CUALITATIVA: muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda la aplicación

Lugar y fecha: Huacho, 20 de Marzo de 2021

*Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"*



ANDRADE GIRON DANIEL CRISTOBAL
DNI: 15613150
(DNE 615)

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mg. Lino Durand, Liliana Mercedes
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: I.E.P "SANTA ROSA DE LIMA"
- 1.4 Título de la Investigación: "ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2020"
- 1.5 Autor del instrumento: Katherine Cosio Echenique
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: Rotación de personal

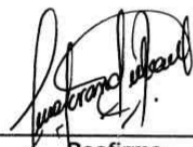
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				75	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					81
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				78	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			60		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				65	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			55		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				78	
SUB TOTAL				115	376	256
TOTAL (PROMEDIO)				57.5	75.2	85.33

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 72.67

VALORACION CUALITATIVA: Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda la aplicación

Lugar y fecha: Huacho, 21 de marzo de 2021



Posfirma
DNI 45438786
Mg. Liliana Lino Durand

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mg. Lino Durand, Liliana Mercedes
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: I.E.P "SANTA ROSA DE LIMA"
- 1.4 Título de la Investigación: "ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2020"
- 1.5 Autor del instrumento: Katherine Cosio Echenique
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: Productividad laboral


INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					88
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				78	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				75	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					93
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			60		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				72	
SUB TOTAL				60	385	366
TOTAL (PROMEDIO)				60	77	91.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 76.17

VALORACION CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda la aplicación

Lugar y fecha: Huacho, 19 de marzo del 2021



Posfirma
DNI 45438786
Mg. Liliana Lino Durand

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Guillermo Martin Montalvo Taboada
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Ministerio de Educación
- 1.4 Título de la Investigación: "ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2020"
- 1.5 Autor del instrumento: Katherine Paola Cosio Echenique
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: Rotación de personal

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					89
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				62	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.			60		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				75	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			55		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.			58		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				70	
SUB TOTAL				173	367	184
TOTAL (PROMEDIO)				57.67	73.4	92

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 74.35

VALORACION CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda la aplicacion

Lugar y fecha:



Dr. Guillermo Martin Montalvo Taboada
COB. COLEG. CIP. 116272
N° RESOL. GRADO 0034-2016-UCV

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Guillermo Martin Montalvo Taboada
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Ministerio de Educación
- 1.4 Título de la Investigación: "ROTACIÓN DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2020"
- 1.5 Autor del instrumento: Katherine Paola Cosio Echenique
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: Productividad Laboral

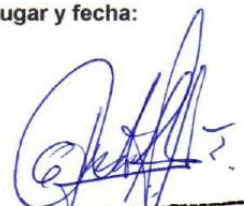
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					84
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				62	84
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				75	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.			60		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			50		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				67	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.			58		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				75	
SUB TOTAL				168	359	168
TOTAL (PROMEDIO)				56	71.8	84

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 70.6

VALORACION CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se recomienda aplicacion

Lugar y fecha:


Dr. Guillermo Martin Montalvo Taboada
COD. COLEG. CIP. 116272
N° RESOL. GRADO 0034-2016-UCV

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	ITEMS																												Suma de ítems	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	4	4	3	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	86	
2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	71	
3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	52	
4	4	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	62	
5	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	54	
6	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	64	
7	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	54	
8	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	52	
9	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	69	
10	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	54	
11	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	67	
12	4	3	2	1	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	85	
13	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	53	
14	4	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	61	
15	3	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	53	
16	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	54	
17	3	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	70	
18	3	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	53	
19	3	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	62	
20	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	53	
Si²	0.47	1.21	0.53	0.30	0.22	0.62	0.47	0.41	0.20	0.51	0.56	0.37	0.37	0.33	0.26	0.05	0.17	0.46	0.66	0.30	0.74	0.37	0.09	0.33	0.37	0.47	0.20	0.20	ST²	110.68

Σ Si² : 11.22

K: El número de ítems

20

Σ Si² : Sumatoria de las Varianzas de los ítems

11.22

Sr² : La Varianza de la suma de los ítems

110.68

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

0.95

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°		ITEMS																											Suma de ítems	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
ENCUESTADOS	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	53
	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	42	
	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	48
	5	1	3	3	1	4	3	4	4	3	3	2	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	79
	6	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	53
	7	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	47
	8	2	1	1	1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
	9	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	3	43	
	10	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	53
	11	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	47
	12	2	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
	13	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	49
	14	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	53
	15	1	2	2	1	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	77
	16	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	41	
	17	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	48
	18	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	53
	19	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	49
	20	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
S_i^2	0.34	0.87	0.45	0.09	0.72	0.34	0.79	0.45	0.22	0.68	0.17	0.46	0.57	0.68	0.85	0.68	0.22	0.68	1.38	1.46	0.17	0.57	0.00	0.41	0.27	0.45	0.13	ΣS_i^2	189.94	

ΣS_i^2 : 14.14

K: El número de ítems

20

ΣS_i^2 : Sumatoria de las Varianzas de los ítems

14.14

S_T^2 : La Varianza de la suma de los ítems

189.94

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

0.97

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$