# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS

Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

# LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

CARLOS ABEL, JARA REATEGUI

Pucallpa, Perú

2025

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Siendo las 9 am del día miércoles 14 de enero del 2026, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 11º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dr. Manuel Rocha Gonzales (Miembro) y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: "**LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2025**", por el/la/los Bachilleres en Administración: **Carlos Abel Jara Reategui,** EN FORMA PRESENCIAL.

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 10:am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Dr. Rolando Carlos Canteño Gavino
Secretario Académico

## APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
---
Presidente

Dr. Manuel Rocha Gonzales
---
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
---
Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
---
Asesor

Bach. Carlos Abel Jara Reategui
---
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/489-2025**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023**"

| | | |
|---|---|---|
| Autor(es) | : | **JARA REATEGUI, CARLOS ABEL** |
| Facultad | : | **CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES** |
| Escuela | : | **ADMINISTRACIÓN** |
| Asesor(a) | : | **Dr. CACHAY REYES LINCOLN FRITZ** |

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 09/09/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

## Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Carlos Abel Jara Reátegui

Autor de la tesis titulada : La Rotación del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2025

Sustentada el año: 2026

Asesor(a): Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Facultad: de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

**Primero**: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo**: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14 / 01 / 2026

Email: jarareategui.carlos@gmail.com Firma: [signature]

Teléfono: 902878824 DNI: 45893338

## DEDICATORIA

Agradezco al creador todopoderoso por concederme, en este momento, buena salud y estabilidad emocional. Asimismo, agradezco a toda mi familia por su apoyo incondicional y constante, ya que sin ellos no podría enfrentar este gran desafío profesional.

*Carlos Abel.*

## AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a la institución de educación superior y al equipo docente por proporcionarme los recursos y un entorno adecuado para llevar a cabo esta investigación. Su dedicación a la enseñanza ha sido un apoyo fundamental en mi desarrollo personal y académico.

Estoy muy agradecido con la sede académica por permitirme realizar este estudio en sus instalaciones. Su respaldo continuo, las facilidades logísticas y el acceso a los insumos necesarios fueron determinantes para completar este proyecto.

A mis amigos y compañeros de promoción, gracias por estar a mi lado en este recorrido lleno de desafíos, aprendizajes y momentos inolvidables. Su amistad y apoyo hicieron de esta experiencia algo mucho más enriquecedor y gratificante.

Finalmente, quiero reconocer al Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes, mi asesor, por su orientación constante, su paciencia y sus valiosas sugerencias a lo largo de todo este proceso. Su apoyo, tanto académico como personal, fue esencial en cada etapa de mi trabajo, y su confianza en mí me inspiró a dar lo mejor de mí.

# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA** ..... vi
**AGRADECIMIENTO** ..... vii
**RESUMEN** ..... xii
**ABSTRACT** ..... xiii
**INTRODUCCIÓN** ..... xiv
**CAPÍTULO I** ..... 16
**PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN** ..... 16
1.1. Descripción del problema ..... 16
1.2. Formulación del problema ..... 18
1.2.1. Problema general ..... 18
1.2.2. Problemas específicos ..... 19
1.3. Objetivos ..... 19
1.3.1. Objetivo general ..... 19
1.3.2. Objetivos específicos ..... 19
1.4. Hipótesis ..... 20
1.4.1. Hipótesis general ..... 20
1.4.2. Hipótesis especificas ..... 20
1.5. Variables ..... 20
1.6. Operacionalización de variables ..... 21
1.7. Justificaciones e importancia ..... 22
1.7.1. Justificación teórica ..... 22
1.7.2. Justificación metodológica ..... 22
1.7.3. Justificación practica ..... 22
1.7.4. Importancia ..... 23
**CAPÍTULO II** ..... 24
**MARCO TEÓRICO** ..... 24
2.1. Antecedentes del problema ..... 24
2.1.1. Antecedentes Internacionales ..... 24
2.1.2. Antecedentes Nacionales ..... 26
2.1.3. Antecedentes Locales ..... 27
2.2. Bases teóricas del problema ..... 27
2.2.1. Base teórica de la variable 1 ..... 27
2.2.2. Base teórico de la variable 2 ..... 31
2.3. Definición de términos básicos ..... 35

**CAPÍTULO III** ..... 38
**MARCO METODOLOGICO** ..... 38
3.1. Método de investigación ..... 38
3.2. Población y muestra ..... 39
3.2.1. Población ..... 39
3.2.2. Muestra ..... 39
3.3. Instrumentos de recolección de datos ..... 40
3.3.1. Técnicas ..... 40
3.3.2. Instrumentos de recolección ..... 40
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento ..... 40
3.4. Procedimiento de recolección de datos ..... 41
3.5. Tratamientos de los datos ..... 41
**CAPÍTULO IV** ..... 42
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN** ..... 42
4.1. Resultados descriptivos. ..... 42
4.2. Resultados estadísticos inferenciales ..... 46
4.2.1. Prueba de normalidad de los datos recolectados ..... 46
4.3. Discusión de resultados ..... 48
**CONCLUSIONES** ..... 54
**SUGERENCIAS** ..... 56
**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** ..... 57
ANEXOS ..... 63

# ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. ..... 21

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de la gestión rotación de personal vs satisfacción laboral. ..... 42

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de la dimensión 1 rotación interna vs satisfacción laboral. ..... 43

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de la dimensión 2 rotación externa vs satisfacción laboral. ..... 44

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la dimensión 3 aspiración personal vs satisfacción laboral. ..... 45

Tabla 6. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. ..... 46

Tabla 7. Correlación Rho de Spearman para la hipótesis general. ..... 46

Tabla 8. Correlación Rho de Spearman para la hipótesis especifica uno. ..... 47

Tabla 9. Correlación Rho de Spearman para la hipótesis especifica dos. ..... 47

Tabla 10. Correlación Rho de Spearman para la hipótesis especifica tres. ..... 48

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de una investigación correlacional. ..... 39
Figura 2. Gráfico de barras de la gestión rotación de personal vs satisfacción laboral. ..... 42
Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión 1 rotación interna vs satisfacción laboral. ..... 43
Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión 2 rotación externa vs satisfacción laboral. ..... 44
Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión 3 aspiración personal vs satisfacción laboral. ..... 45

## RESUMEN

La investigación se dirigió a determinar cómo la rotación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo durante 2023. Se trató de un estudio aplicado, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental y de carácter transversal, que incluyó a una muestra de 140 colaboradores. Según los resultados obtenidos, el 50% de los participantes consideraron que la rotación del personal afecta de manera regular la satisfacción laboral. Además, al verificar la hipótesis central, se encontró una significancia (Sig.) de 0.000, un valor inferior a 0.05, y un coeficiente de 0.888, lo que evidencia una fuerte correlación entre las variables. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis general, concluyendo que existe una relación significativa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo en 2023.

Palabras claves: *rotación del personal, aspiración personal y satisfacción laboral.*

## ABSTRACT

The research aimed to determine how employee turnover is related to job satisfaction among workers in the provincial municipality of Coronel Portillo during 2023. It was an applied study, descriptive in nature, with a non-experimental and cross-sectional design, which included a sample of 140 collaborators. According to the obtained results, 50% of the participants considered that employee turnover regularly impacts job satisfaction. Furthermore, when testing the central hypothesis, a significance (Sig.) of 0.000 was found, a value lower than 0.05, and a coefficient of 0.888, indicating a strong correlation between the variables. Therefore, the general hypothesis was accepted, concluding that there is a significant relationship between employee turnover and job satisfaction among workers in the provincial municipality of Coronel Portillo in 2023.

Keywords: employee turnover, personal aspiration, and job satisfaction.

# INTRODUCCIÓN

En la introducción de la tesis titulada "La rotación del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023", se establece la relevancia de investigar cómo la rotación de personal impacta en la satisfacción laboral dentro del ámbito municipal. La rotación de empleados es un fenómeno que puede generar efectos significativos en la productividad y el clima laboral, lo que a su vez afecta la calidad del servicio que brindan estas instituciones a la población.

La autora del estudio señala que, a pesar de la importancia de los recursos humanos en el funcionamiento de las municipalidades, existe una falta de investigaciones exhaustivas que analicen las causas y consecuencias de la rotación de personal en este contexto. En el Perú, donde las municipalidades desempeñan un papel crucial en la gestión pública y el desarrollo local, es fundamental comprender las dinámicas que influyen en la retención de profesionales y en la satisfacción de los trabajadores.

Asimismo, se enmarca el estudio en un contexto teórico que relaciona la rotación del personal con la satisfacción laboral, destacando las variables clave que intervienen en esta relación. La tesis busca no solo identificar las causas de la rotación, sino también explorar cómo esta afecta el bienestar de los empleados y su compromiso con la institución, proponiendo así un vínculo directo entre la estabilidad laboral y la calidad del servicio público.

Finalmente, la autora plantea los objetivos de la investigación, que incluyen analizar la relación entre la rotación de personal y la satisfacción laboral en las municipalidades peruanas, así como ofrecer recomendaciones que puedan contribuir a mejorar las condiciones laborales y, por ende, la retención

de talento en estas entidades. Este estudio se presenta como una herramienta importante para la toma de decisiones y el desarrollo de políticas que fomenten un ambiente de trabajo más satisfactorio y estable para los empleados municipales

La redacción de toda la tesis se lleva a cabo de acuerdo con el reglamento de la carrera profesional y las normas de la American Psychological Association (APA), séptima edición. Este enfoque garantiza que el documento cumpla con los estándares académicos pertinentes, asegurando claridad, coherencia y rigor en la presentación de los contenidos. Se presta especial atención a la estructura formal del trabajo, incluyendo la elaboración de una introducción adecuada, un desarrollo meticuloso de los capítulos que abordan las problemáticas de la rotación del personal y la satisfacción laboral, así como la inclusión de citas y referencias bibliográficas que sigan las pautas de la APA. Además, se cuida el uso de un lenguaje científico y preciso, promoviendo la calidad del discurso académico y facilitando la comprensión del lector. Todo esto se realiza con el objetivo de contribuir al conocimiento en el ámbito de la gestión pública y consolidar el trabajo como una aportación significativa al estudio de la rotación del personal en las municipalidades del Perú.

# CAPÍTULO I

# PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

## 1.1. Descripción del problema

En el contexto internacional, lo indica el autor Narváez (Citado por Saavedra, 2021), quien sostuvo que el talento humano debe ser gestionado de tal manera que se logre explotar su mayor potencial y se consigna los mejores resultados. Asimismo, en Latinoamérica la rotación del personal oscila entre las tasas de 5% al 10% anual, lo cual indica que la rotación es baja, representando la existencia de una gran parte del personal de las distintas entidades que permanecen en sus puestos laborales de manera constante, es decir no cambian de puesto paulatinamente. La rotación de personal es un factor importante en las entidades, pues les permiten contar con personal activo y motivado, dispuestos a dejar todo de sí mismos en su campo laboral, satisfechos por el desempeño de sus labores, aumentando probabilidades de conseguir el logro de las metas y objetivos que planea la entidad.

Beccaría y Maurizio (2020) en su investigación en América Latina, argumenta que la rotación laboral puede tener un impacto negativo en la trayectoria profesional de un empleado de varias maneras. Una de ellas, son las transiciones frecuentes entre trabajadores que pueden afectar el nivel de integración social de las personas, y a menudo se asocian con una cobertura de seguridad social limitada. Finalmente, el despido por diversas razones puede hacer que sea menos probable que los trabajadores encuentren otro trabajo o un trabajo con el mismo nivel de salario.

En el contexto nacional, El Instituto Nacional de Estadística e informática (2022) en su informe del Mercado Laboral en Lima de setiembre a noviembre del año 2022, Según la edad hubo un incremento en 10.8% la población ocupada de 45 años a más, seguido por los que tienen de 25 a 44 años que creció en 5.0%; mientras que disminuyó los ocupados de 14 a 24 años en 9.3%. Del total de población ocupada el 51.3% está en un rango de 25 a 44 años; el 34.7% de 45 a más años de edad y el 14.0% de 14 a 24 años. El 76% de los peruanos está insatisfecho con su trabajo de estos, el 22% dijo que no tenía trabajos desafiantes, el 20% dijo que no tenía un buen ambiente de trabajo, el 19% dijo que su jefe no era un buen líder y el 12% dijo que estaba insatisfecho con su compensación, el 10% dijo que mi empresa no premia mis logros, el 10% sintió que no podía aportar nuevas ideas, y el 7% dijo que no le ofrecían la posibilidad de promoción (Guía capital humano, 2016).

En el Perú el índice promedio de rotación de personal para el año 2019 fue de 20.7%, el cual representa aquellos trabajadores que son despedidos de manera constante por falta de productividad o no se adaptan a las necesidades de la empresa y por otro lado el 9.8% son por rotación voluntaria de trabajadores que se retiran voluntariamente o abandonan el centro laboral sin avisos (Vargas, 2019). Por otro lado, se observa que parte de los trabajadores no se sienten satisfechos en su totalidad con su trabajo dentro de la organización debido, al bajo sueldo, pago inoportuno de los beneficios sociales, baja posibilidad de ascenso, poca relación de compañeros que no incentiva los jefes de área, baja relación con los jefes de área el cual se vuelve imposible que haya una

comunicación lineal, falta de reconocimiento de la organización a las labores de todos los trabajadores sin importar la función que realizan, no tienen un clima organizacional optimo y la comunicación afectiva es mala, provocando una insatisfacción en el centro laboral. (Toro, 2023).

En el contexto local, en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, la rotación del personal se ha convertido en una problemática de gran relevancia, afectando tanto la eficiencia administrativa como la moral de los trabajadores. Este fenómeno de alta rotación se relaciona directamente con la insatisfacción laboral, la cual se ve influenciada por factores como la falta de oportunidades de desarrollo profesional, la escasa remuneración y condiciones laborales inadecuadas. La percepción de falta de reconocimiento y la carencia de un ambiente colaborativo contribuyen a un clima laboral negativo, lo que lleva a los empleados a buscar alternativas en otras instituciones. Este ciclo de rotación no solo genera costos adicionales en la capacitación de nuevo personal, sino que también interfiere en la continuidad y calidad del servicio que la municipalidad debe ofrecer a la comunidad, evidenciando la necesidad urgente de implementar estrategias efectivas que promuevan la estabilidad laboral y la satisfacción de los trabajadores.

## 1.2. **Formulación del problema**

### 1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera la rotación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la rotación interna del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023?

- ¿De qué manera la rotación externa del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2023?

- ¿De qué manera la aspiración personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023?

## 1.3. **Objetivos**

1.3.1. Objetivo general

- Determinar de qué manera la rotación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer de qué manera la rotación interna del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

- Precisar de qué manera la rotación externa del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

- Demostrar de qué manera la aspiración personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

## 1.4. **Hipótesis**

### 1.4.1. Hipótesis general

- La rotación del personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

### 1.4.2. Hipótesis especificas

- La rotación interna del personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

- La rotación externa del personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

- La aspiración personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.

## 1.5. **Variables**

### 1.5.1. Variable 1

- Rotación de personal.

Según González (Citado por Ramírez y Saldarriaga, 2022), se refiere a la salida de uno o más empleados de una organización, ya sea por renuncia o despido, junto con la incorporación de nuevos colaboradores que ocuparán sus posiciones y asumirán sus responsabilidades.

### 1.5.2. Variable 2

- Satisfacción laboral

De acuerdo con Hannoun (Citado por Ramírez y Saldarriaga, 2022), la actitud de un colaborador hacia su trabajo se manifiesta cuando se siente motivado y percibe estabilidad, oportunidades para su desarrollo personal, así como un equilibrio adecuado entre su vida personal y laboral.

## 1.6. **Operacionalización de variables**

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*.

| Variables | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores |
|---|---|---|---|
| V1: Rotación de personal | La variable 1 rotación del personal se definió operacionalmente mediante la medición en un cuestionario con las dimensiones rotación interna, externa y aspiración personal. | Rotación interna | – Transferencias del personal<br>– Ascensos del personal.<br>– Descensos del personal |
| | | Rotación externa | – Rotación laboral Voluntaria.<br>– Rotación laboral Involuntaria. |
| | | Aspiración personal | – Rotación laboral voluntaria inevitable.<br>– Metas personales.<br>– Necesidades personales.<br>– Expectativas personales.<br>– Percepciones personales. |
| V2: Satisfacción Laboral | La variable 2 satisfacción laboral se definió operacionalmente mediante la medición en un cuestionario con las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas y desarrollo personal. | Condiciones físicas y/o materiales | -Distribución del ambiente laboral.<br>-Ambiente acogedor de la institución. |
| | | Beneficios laborales y/o remunerativos | -Remuneración adecuada.<br>- Remuneración esperada. |
| | | Políticas administrativas | - Trato en la entidad.<br>-Horario de trabajo en la organización. |
| | | Desarrollo personal | - Satisfacción con la función que se realiza.<br>- Capacitación constante por parte de entidad. |

Fuente: Extraído y adaptado de Ramírez y Saldarriaga (2022).

## 1.7. **Justificaciones e importancia**

### 1.7.1. Justificación teórica

Este estudio se sustentó en que proporcionó teorías nuevas a partir de sus hallazgos y decisiones que se tomaron en relación con la existente entre la rotación del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Asimismo, estos sirvieron como base teórica y antecedentes para futuros estudios relacionados con estas variables.

### 1.7.2. Justificación metodológica

Este estudio se sustentó en que proporcionó una metodología adecuada y pertinente, así como técnicas e instrumentos para medir la relación existente entre la rotación del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Asimismo, esto sirvió como un recurso útil y como modelo para futuros estudios relacionados con estas variables.

### 1.7.3. Justificación practica

Este proyecto de investigación se justificó en que ayudó, a través de sus técnicas e instrumentos, a medir de manera práctica y sistemática la relación existente entre la rotación del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Al mismo tiempo, esto sirvió como prototipo para obtener información relevante en otros estudios relacionados con estas variables.

### 1.7.4. Importancia

Este estudio destacó la relación entre la rotación del personal y la satisfacción laboral, señalando que ambas impactan la eficiencia operativa y la reputación de una municipalidad provincial. Mejorar la satisfacción laboral podría reducir la rotación y mejorar el rendimiento organizacional.

# CAPÍTULO II

# MARCO TEÓRICO

## 2.1. Antecedentes del problema

### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Martínez (2019) en su tesis Incidencia de la satisfacción laboral en la rotación de personal del Registro Nacional de Avaluadores R.N.A., concluyó que: Después de la investigación realizada se pudo observar que el promedio del nivel de satisfacción laboral que se presenten en los trabajadores del R.N.A. es de un 62%, lo que señala que el objetivo trazado de saber si los trabajadores del R.N.A. estaban satisfechos mostró toda una gama de variables que influyen en la decisión de que una persona tome la decisión de irse de una empresa, tales como su relación con el trabajo, el mando, el ambiente físico, el reconocimiento, el relacionamiento con los compañeros, el riesgo psicosocial y finalmente, la rotación. Las variables asociadas a la rotación en los extrabajadores del R.N.A. que se descubrieron en los estudios realizados comprobaron que la falta de oportunidades de crecimiento laboral, la baja remuneración, el bajo reconocimiento y las ofertas laborales del mercado son factores importante para que los trabajadores del R.N.A. decidan rotar de la empresa, dado que pueden afectar a su vez la satisfacción del empleado, llevándolo a general mal clima laboral y por último, a abandonar su puesto en la organización.

Paredes (2020) en su tesis La satisfacción laboral y la rotación de personal en el área comercial del sector de seguros, concluyó que: Entre los principales resultados obtenidos tenemos que los factores existentes en la satisfacción laboral son los relacionados al clima laboral, a las prestaciones, al económico y al sentimental, pudiendo determinar de acuerdo a esto que los niveles de satisfacción laboral en estas áreas son bajos, mientras que con respecto a la rotación de personal se pudo obtener que la tasa de rotación en las áreas comerciales de las empresas de seguros de la ciudad de Ambato están en un promedio del 70% un valor demasiado alto ya que los costos que esto representa es demasiado para las empresas. Como conclusión se puede mencionar que los factores que existen en la satisfacción laboral son descuidados y no les dan la importancia que se merecen, es decir los asesores no se sienten satisfechos, además que se propuso alternativas viables de solución que se pueden emplear para controlar la rotación de personal.

Vallejo (2014) en su tesis La Satisfacción Laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicosa Cia. Ltda., sostuvo que: La conclusión general refiere que la satisfacción laboral resulta ser un factor determinante en los niveles de rotación de personal, pudiéndose establecer que la insatisfacción laboral se ve reflejado en un alto índice de rotación de personal, la recomendación es que se aplique un programa de estímulos económicos y motivacionales, y que la empresa haga

revisiones cada 3 ó 6 meses del desempeño laboral de cada empleado.

### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

Chavez (2019) en su tesis Rotación del personal y su relación con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital Mi Perú, Callao 2019, concluyó que: si existe relación positiva moderada entre Rotación del personal y estrés laboral en la Municipalidad Distrital mi Perú, ya que el resultado del Rho de Spearman fue de 0,646, por lo tanto, se aprobó la hipótesis.

Garcia (2023) en su tesis Rotación de personal y la satisfacción laboral en los colegios de Alto Rendimiento 2022, sostuvo que: El nivel de correlación para las variables en estudio se halló aplicando Rho Pearson con un resultado de 0.787y la significancia de 0.000<0.05. Finalizando que existe una correlación positiva fuerte entre la rotación de personal y la satisfacción laboral.

Ramirez y Saldarriaga (2022) en su tesis La rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022, sostuvieron que: existe una relación directa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman positivo moderado de 0.583.

Saavedra (2021) en su tesis Rotación de personal y satisfacción laboral en la empresa Buro EIRL, Tarapoto – 2021, sostuvo que: el nivel de rotación de personal laboral, el nivel es baja

en 40 %. Asimismo, el nivel de satisfacción laboral, el nivel es insatisfecho en 30 %. Concluyendo que existe relación entre la rotación de personal y la satisfacción laboral en la empresa Buro EIRL, Tarapoto - 2021., de acuerdo al coeficiente de Spearman fue 0.557 (correlación positiva moderada) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01).

Toro (2023) en su tesis La rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022, sostuvo que: La rotación del personal que se da en la empresa tiene una influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores, debido a que la rotación es mínima por el comportamiento cambiante del mercado y por los factores analizados en la investigación que deben de mejorar a mediano plazo, por otro lado, los empleados son tolerantes ante la carga laboral temporal.

#### 2.1.3. Antecedentes Locales

No existe estudios a nivel local, es decir en la región de Ucayali sobre las variables la rotación del personal y la satisfacción laboral.

## 2.2. Bases teóricas del problema

### 2.2.1. Base teórica de la variable 1

#### 2.2.1.1. Definición de rotación del personal

La rotación de personal se define, según Chiavenato (Citado por Chavez, 2019) como la fluctuación de personal entre una institución y su entorno, es decir, se interpreta

cómo el volumen o la magnitud de personas que entran y salen de una empresa.

Morales (Citado por Garcia, 2023) la definió como el proceso que se da en una empresa cuando se sustituye a uno o varios colaboradores.

Paredes (Citado por Saavedra, 2021), definió a la rotación laboral como el movimiento de personal de una entidad, tanto de forma interna, reubicándolo en la misma entidad cambiándolos de puesto, lugar o área, así como externa con las salidas de personal e ingresos de nuevos colaboradores.

La rotación de los colaboradores en una entidad representa un factor importante para mantenerse en constante actividad, ya que con ello se puede mejorar el desempeño como entidad, ya que existen muchos colaboradores que por el mismo pasar del tiempo, el costumbrismo, falta de motivación, entre otras cosas que ya no desempeñan de la mejor manera sus actividades (Saavedra, 2021).

2.2.1.2. Teorías y/o bases epistemológicas de la rotación del personal

- La Teoría de la Expectativa

Desarrollada por Victor Vroom, sostiene que la motivación de un individuo para realizar una acción está determinada por sus expectativas de los resultados. Los

empleados que perciben que sus esfuerzos no conducirán a recompensas deseadas son más propensos a abandonar la organización. Esta teoría se relaciona directamente con la rotación del personal, ya que influye en la satisfacción laboral y la decisión de permanecer en un empleo (Vroom, 1964).

- La Teoría de la Dualidad de Herzberg

También conocida como la teoría de los dos factores, distingue entre factores motivacionales que generan satisfacción (como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento) y factores higiénicos que, si están ausentes, generan insatisfacción (como el salario y las condiciones de trabajo). La rotación del personal puede aumentar cuando los factores higiénicos no son adecuados, y la satisfacción laboral se ve afectada (Herzberg, 1966).

- La Teoría del Compromiso Organizacional

Desarrollada por Meyer y Allen, se centra en el vínculo emocional y psicológico que un empleado tiene con su organización. Los empleados altamente comprometidos tienden a permanecer en la empresa, mientras que aquellos con bajo compromiso son más propensos a dejarla. Esta teoría explica cómo la rotación del personal puede estar directamente relacionada con el grado de compromiso que los trabajadores sienten hacia su organización (Meyer & Allen, 1991).

#### 2.2.1.3. Dimensiones de la rotación del personal

De acuerdo a diversos autores se estableció las siguientes dimensiones de la rotación del personal.

- Rotación interna

Según Criollo (Citado por Ramírez y Saldarriaga, 2022), se refiere a la movilización o transferencia de empleados a diferentes áreas. Por su parte, Paycor (2024), define la rotación interna como el proceso en el que los trabajadores cambian de puesto dentro de la misma organización, a menudo como parte de una estrategia destinada a fomentar el desarrollo del talento interno.

- Rotación externa.

Según Criollo (Citado por Ramírez y Saldarriaga, 2022), se refiere a la incorporación o salida de uno o más colaboradores de la empresa. Por otro lado, Heartcount (2024), aclara que la rotación externa es la tasa a la que los empleados abandonan una organización para comenzar un nuevo trabajo en otra compañía u organización.

- Aspiración Personal

Según Criollo (Citado por Ramírez y Saldarriaga, 2022), se refiere a las metas y expectativas personales. Por su parte, BetterHelp (2024), define la aspiración como un deseo intenso que motiva a una persona a alcanzar algo significativo en su vida, reflejando un sentido de propósito a largo plazo.

## 2.2.2. Base teórico de la variable 2

### 2.2.2.1. Definición de la satisfacción laboral

Según Pujol y Dabos (Citado por Ramírez y Saldarriaga, 2022), explicó que esto ocurre cuando un colaborador se siente motivado y satisfecho con su trabajo, lo cual puede suceder cuando percibe que está avanzando en su desarrollo profesional y disfrutando de una estabilidad en su empleo.

Según Robbins (Citado por Saavedra, 2021), la satisfacción laboral se define como el nivel de confort, bienestar y cumplimiento de expectativas que los empleados experimentan en su lugar de trabajo y en las tareas que realizan. En otras palabras, la satisfacción laboral está relacionada con la sensación de bienestar que los trabajadores obtienen al llevar a cabo sus actividades, lo que puede afectar sus actitudes y, en consecuencia, su rendimiento en el trabajo.

La satisfacción laboral también se refiere al agrado que siente un trabajador al realizar sus tareas, sintiéndose seguro dentro de la empresa. Este bienestar impulsa a los empleados a esforzarse más de lo habitual para llevar a cabo sus actividades, contribuyendo así a mejorar las condiciones de la empresa día a día (Chiavenato, 2019).

### 2.2.2.2. Teorías sobre la satisfacción laboral

- La Teoría de la Necesidad de Maslow

Propuesta por Abraham Maslow en 1943, establece que los seres humanos tienen una jerarquía de necesidades que va desde las más básicas (como las necesidades fisiológicas) hasta las más elevadas (como la autorrealización). Según esta teoría, la satisfacción de necesidades más altas, como el reconocimiento y la autorrealización, contribuye directamente a la satisfacción laboral. Cuando las necesidades de un empleado no se satisfacen, su satisfacción laboral tiende a disminuir (Maslow, 1943).

- La Teoría de los Dos Factores

Desarrollada por Frederick Herzberg, clasifica los factores que influyen en la satisfacción laboral en dos categorías: factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores motivacionales (como el logro, el reconocimiento y el crecimiento) aumentan la satisfacción laboral, mientras que los factores higiénicos (como el salario y las condiciones de trabajo) pueden causar insatisfacción si no están presentes, pero no necesariamente aumentan la satisfacción laboral. Esta teoría es fundamental para entender los distintos aspectos que influyen en la satisfacción laboral (Maslow, 1943).

- La Teoría del Compromiso Organizacional

Propuesta por Meyer y Allen, sugiere que la satisfacción laboral está relacionada con el compromiso del

empleado hacia su organización. Esta teoría identifica tres componentes del compromiso: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. Los empleados que están emocionalmente comprometidos tienden a estar más satisfechos con su trabajo, lo que a su vez reduce la rotación y mejora el rendimiento (Meyer & Allen, 1991).

2.2.2.3. Dimensiones del desarrollo del empresario

Según Criollo (2019) estableció en su estudio que la satisfacción laboral cuenta con siete dimensiones, los cuales este estudio selecciono solo 4 de ellas las más relevantes, así:

- Las condiciones físicas y/o materiales

Se refiere a las instalaciones y comodidades del lugar que facilitan el trabajo diario de los colaboradores, ayudándolos a ser más efectivos y eficientes en sus funciones (Criollo, 2019). Según Luthans (2021), es importante señalar que "un entorno físico de trabajo apropiado puede potenciar tanto la satisfacción laboral como la productividad de los empleados".

- Los beneficios laborales y/o remunerativos

Esto se refiere a los salarios, incentivos, compensaciones y promociones que, cuando se perciben como justos, pueden resultar en una satisfacción laboral óptima y un nivel de desempeño elevado por parte de los

empleados (Criollo, 2019). Según Armstrong y Taylor (2020), señalaron que los beneficios y la compensación son elementos fundamentales que impactan la satisfacción laboral, ya que afectan cómo se perciben la justicia y la equidad en el entorno laboral.

- Las políticas administrativas

Esto se refiere a las normas, la estabilidad, la claridad y la flexibilidad de las directrices necesarias para lograr los objetivos, gestionar las relaciones interpersonales en los distintos niveles y mantener un control efectivo sobre la realización de las tareas de los colaboradores (Criollo, 2019). Según Dessler (2020), contar con políticas claras y justas puede contribuir a una mayor satisfacción laboral, ya que estas establecen expectativas y ofrecen un marco para el comportamiento dentro de la organización.

- El desarrollo personal

Esto se refiere a las habilidades que tiene cada colaborador, así como a las preferencias por las actividades en las que puede aplicarlas y perfeccionarlas. Estas habilidades reflejan la necesidad de un continuo crecimiento personal (Criollo, 2019). Según Noe (2022), el crecimiento de los empleados es esencial para su satisfacción laboral, ya que les brinda la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y progresar en sus trayectorias profesionales.

## 2.3. Definición de términos básicos

- Ascensos

Según McClelland (2020), pueden ser una fuente de motivación importante para los empleados, ya que simbolizan el reconocimiento de su desempeño y su potencial dentro de la organización.

- Aspiración

Según Cobee (2023), son las metas u objetivos que cada individuo anhela alcanzar a lo largo de su carrera profesional. Estas aspiraciones influyen en nuestra formación académica y capacitación, no solo durante la juventud, sino también en la adultez, y guían nuestras decisiones, ya sea como empleados o como emprendedores.

- Beneficios

Según Dessler (2020), son una parte fundamental de la compensación total de un empleado y juegan un papel esencial en su satisfacción y en la retención dentro de la organización.

- Descensos

Según un artículo de Payfit (2021), "el descenso puede ser una medida disciplinaria o puede ocurrir cuando un empleado no cumple con las expectativas de su rol actual".

- Laboral

Es un adjetivo con el que se clasifica y relaciona una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo. (Pérez, 2023).

- Municipalidad

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2023), "la municipalidad es una organización que representa a la comunidad y tiene el objetivo de promover el desarrollo local a través de la gestión y suministro de servicios básicos".

- Percepciones

Según Pandapè (2023), "las percepciones comprenden tanto las cantidades acordadas en el contrato laboral, como los extras como bonos y compensaciones".

- Personal

Se conoce como personal al conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, empresa o entidad. (Pérez y Merino, 2021).

- Remuneración

De acuerdo con JobConvo (2023), "la remuneración es una parte esencial del contrato de trabajo que puede incluir no solo el salario base, sino también prestaciones y bonificaciones".

- Rotación

Robbins (Citado por Chavez, 2019), "La rotación significa una dificultad en el trabajo eficiente de una organización, ya que cuando el personal competente con experiencia se retira, es fundamental encontrar y capacitar a los nuevos reemplazos para que se adapten a los trabajos de responsabilidad.

- Satisfacción

Es el cumplimiento de un deseo o la resolución de una necesidad, de manera tal que se produce sosiego y tranquilidad. (Equipo editorial, Etecé., 2024)

# CAPÍTULO III

# MARCO METODOLOGICO

## 3.1. Método de investigación

### 3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio fue aplicada, porque se enfocó en conocer la relación e impacto entre una variable 1 llamada rotación de empleados y una variable 2 llamada satisfacción laboral, también utilizó la teoría para dar solución a la problemática que se estudia (Concytec,2018).

### 3.1.2. Nivel de investigación

Este estudio de acuerdo a los objetivos formulado correspondió a un nivel descriptivo. Según Hernández et al. (2014), "los estudios descriptivos tienen como finalidad describir las características de una población o fenómeno. Se utilizan para proporcionar una visión clara sobre las circunstancias específicas de las variables bajo estudio.

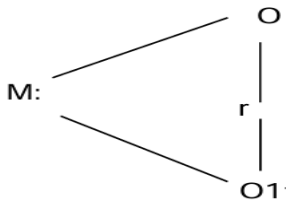
### 3.1.3. Diseño de investigación

Este estudio tuvo un diseño no experimental, correlacional transversal. Al respecto Llanos y Fernández (2015), estos precisaron que este tipo de nivel (no experimental) son aquellos que no se manipula la variable, su estudio se hacen tal cual se presentan.

Según Hernández et al. (2014), precisaron, que un estudio correlacional transversal, mide la relación que existe entre las

variables, sin manipular las variables y donde solamente se observan los fenómenos en un solo momento.

Figura 1. *Esquema de una investigación correlacional.*




Dónde:

M: Corresponde a la muestra.

O: Rotación del personal.

O1: Satisfacción laboral.

r: Relación entre las variables.

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

Para este estudio se eligió a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que asciende a 953 colaboradores información dada por la Oficina de Recursos Humanos.

### 3.2.2. Muestra

Para este estudio se asignó como tamaño de la muestra 100 trabajadores de la sede de estudio. El tamaño y la elección de cada unidad muestral fue mediante el muestreo no probabilístico a criterio del investigador.

Según el artículo de Qualtrics (2023), "el muestreo no probabilístico es generalmente utilizado cuando el acceso a toda la

población está limitado, y es efectivo para investigar grupos de interés específicos basados en características particulares".

## 3.3. Instrumentos de recolección de datos

### 3.3.1. Técnicas

Con respecto a la técnica utilizado en el momento del desarrollo de este estudio se optó por la encuesta, esta nos ayudó a identificar de primera mano los datos y poder así mismo procesarlos inmediatamente, sobre las variables a estudiar.

### 3.3.2. Instrumentos de recolección

Para poder medir la variable 1 rotación del personal se aplicó un cuestionario de 15 ítems, 5 ítems por dimensión y fueron medidos con las escalas de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Para poder medir la variable 2 satisfacción laboral, se aplicó un cuestionario que constó de 16 ítems para las 4 dimensiones propuestas y fueron medidos con las escalas de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

### 3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

La validación de los instrumentos fue mediante una ficha de experto a dos profesionales y la fiabilidad fue mediante el estadístico alfa de Cronbach (Ver anexo 3 y 5).

Según Pérez y Hernández (2021), "la validez se refiere a la capacidad de un instrumento para medir realmente lo que pretende medir, mientras que la confiabilidad se refiere a la consistencia y estabilidad de los resultados que proporciona el instrumento a lo

largo del tiempo". Ambos aspectos son cruciales para garantizar que los resultados de un estudio sean precisos y reproducibles, lo que a su vez fortalece la interpretación y generalización de los hallazgos.

### 3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se hizo la codificación cuantitativa de la información, luego se elaboró la matriz de todos los cuestionarios para el análisis estadístico mediante el software estadístico SPSS, y la hoja de cálculo Excel 2019.

### 3.5. Tratamientos de los datos

El tratamiento de la información se realizó en el programa SPSS versión 28.0, con la finalidad de elaborar los gráficos estadísticos descriptivos y tablas cruzadas. Para la contratación de la hipótesis se usó la prueba estadística de correlación (Spearman) de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad.

# CAPÍTULO IV

# RESULTADOS Y DISCUSIÓN

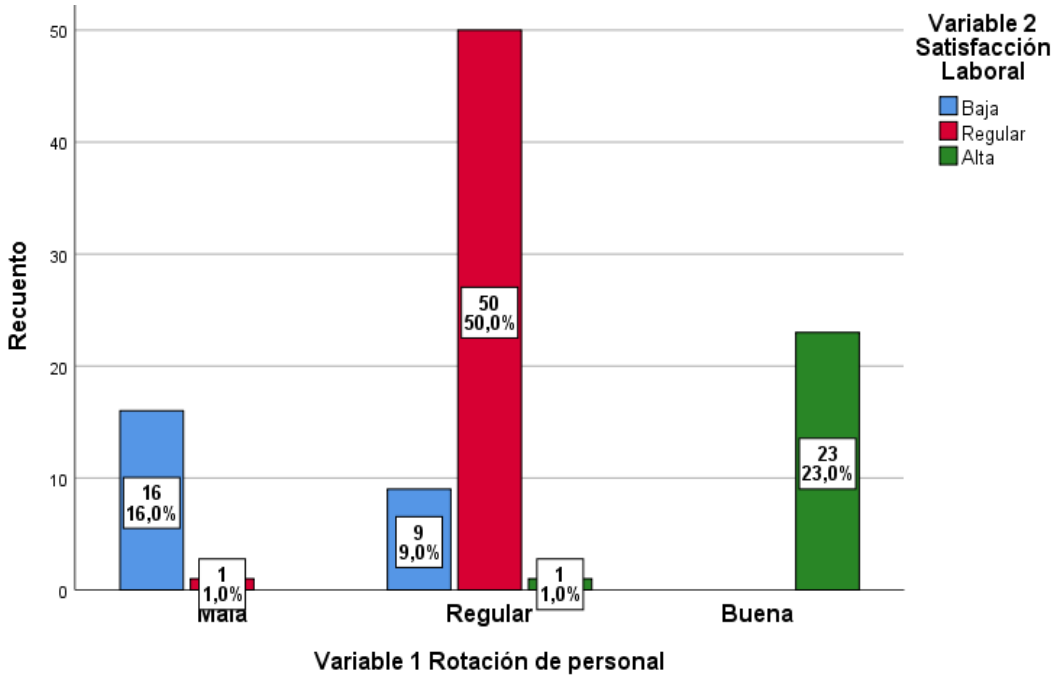
## 4.1. Resultados descriptivos.

Tabla 2. *Estadísticos descriptivos de la gestión rotación de personal vs satisfacción laboral.*

| | | | Variable 2 Satisfacción Laboral | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Baja | Regular | Alta | |
| Variable 1 Rotación de personal | Mala | Recuento | 16 | 1 | 0 | 17 |
| | | % del total | 16,0% | 1,0% | 0,0% | 17,0% |
| | Regular | Recuento | 9 | 50 | 1 | 60 |
| | | % del total | 9,0% | 50,0% | 1,0% | 60,0% |
| | Buena | Recuento | 0 | 0 | 23 | 23 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 23,0% | 23,0% |
| Total | | Recuento | 25 | 51 | 24 | 100 |
| | | % del total | 25,0% | 51,0% | 24,0% | 100,0% |

Nota: *Base de datos del anexo procesados en SPSS*.

Figura 2. *Gráfico de barras de la gestión rotación de personal vs satisfacción laboral.*



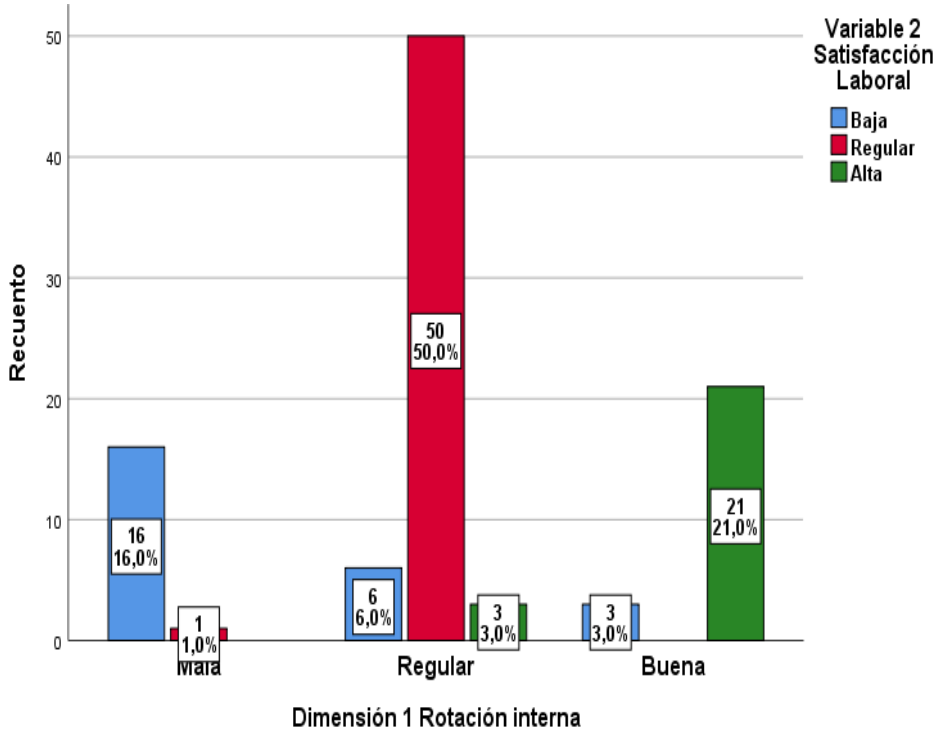
El 50% de los colaboradores determinaron que el que la rotación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023 de manera regular.

Tabla 3. *Estadísticos descriptivos de la dimensión 1 rotación interna vs satisfacción laboral.*

| | | | Variable 2 Satisfacción Laboral | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Baja | Regular | Alta | |
| Dimensión 1 Rotación interna | Mala | Recuento | 16 | 1 | 0 | 17 |
| | | % del total | 16,0% | 1,0% | 0,0% | 17,0% |
| | Regular | Recuento | 6 | 50 | 3 | 59 |
| | | % del total | 6,0% | 50,0% | 3,0% | 59,0% |
| | Buena | Recuento | 3 | 0 | 21 | 24 |
| | | % del total | 3,0% | 0,0% | 21,0% | 24,0% |
| Total | | Recuento | 25 | 51 | 24 | 100 |
| | | % del total | 25,0% | 51,0% | 24,0% | 100,0% |

Nota: *Base de datos del anexo procesados en SPSS*.

Figura 3. *Gráfico de barras de la dimensión 1 rotación interna vs satisfacción laboral.*



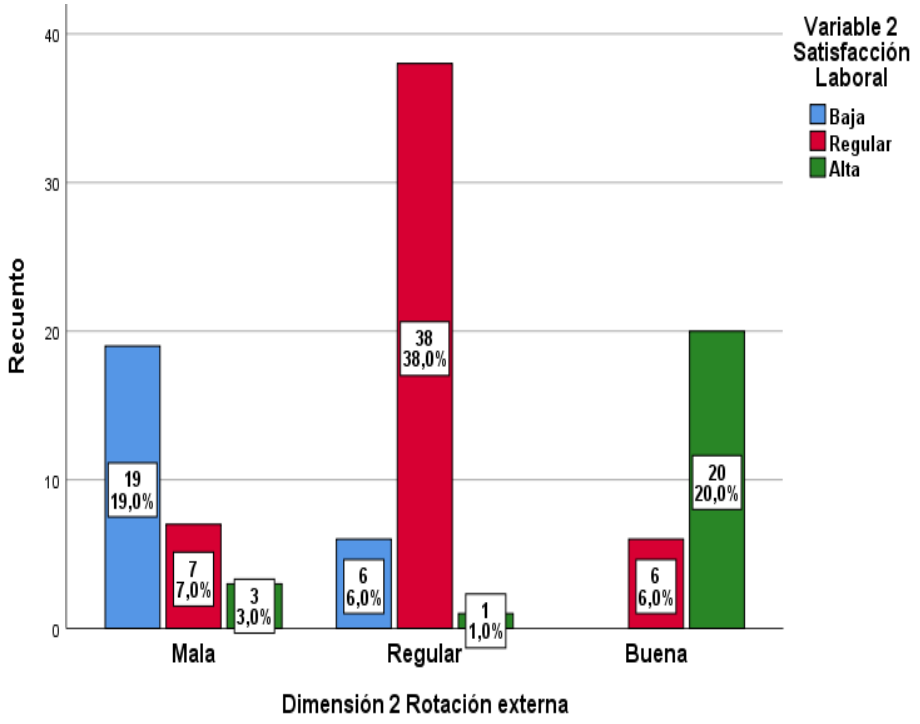
El 50% de los colaboradores establecieron que la rotación interna del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023 de manera regular.

Tabla 4. *Estadísticos descriptivos de la dimensión 2 rotación externa vs satisfacción laboral.*

| | | | Variable 2 Satisfacción Laboral | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Baja | Regular | Alta | |
| Dimensión 2 Rotación externa | Mala | Recuento | 19 | 7 | 3 | 29 |
| | | % del total | 19,0% | 7,0% | 3,0% | 29,0% |
| | Regular | Recuento | 6 | 38 | 1 | 45 |
| | | % del total | 6,0% | 38,0% | 1,0% | 45,0% |
| | Buena | Recuento | 0 | 6 | 20 | 26 |
| | | % del total | 0,0% | 6,0% | 20,0% | 26,0% |
| Total | | Recuento | 25 | 51 | 24 | 100 |
| | | % del total | 25,0% | 51,0% | 24,0% | 100,0% |

Nota: *Base de datos del anexo procesados en SPSS*.

Figura 4. *Gráfico de barras de la dimensión 2 rotación externa vs satisfacción laboral.*



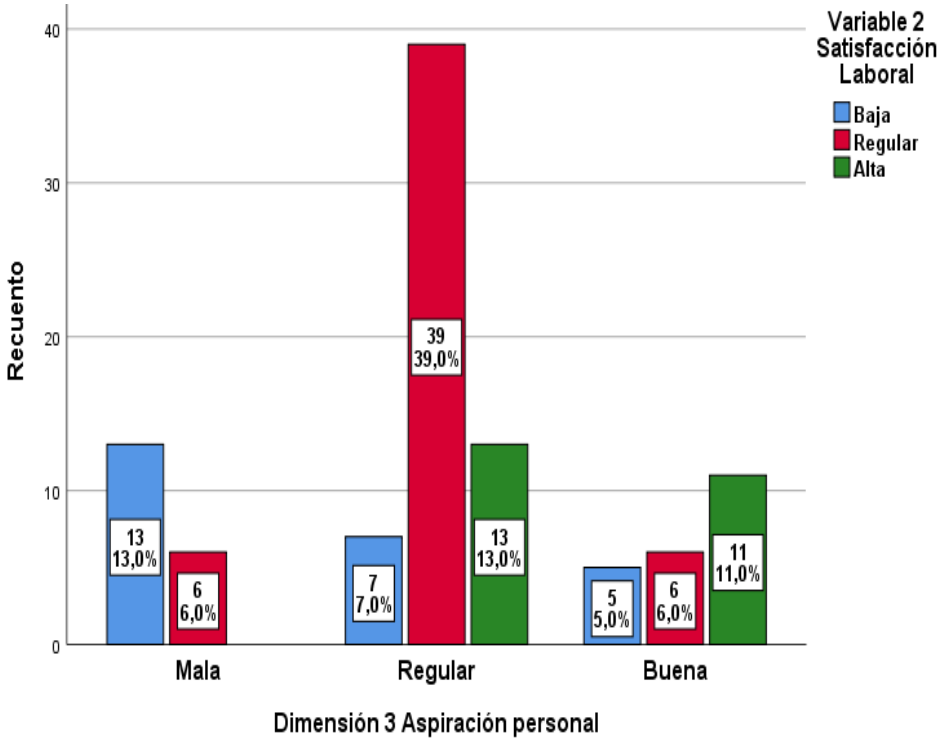
El 38% de los colaboradores precisaron que la rotación externa del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023 de manera regular.

Tabla 5. *Estadísticos descriptivos de la dimensión 3 aspiración personal vs satisfacción laboral.*

| | | | Variable 2 Satisfacción Laboral | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Baja | Regular | Alta | |
| Dimensión 3 aspiración personal | Mala | Recuento | 13 | 6 | 0 | 19 |
| | | % del total | 13,0% | 6,0% | 0,0% | 19,0% |
| | Regular | Recuento | 7 | 39 | 13 | 59 |
| | | % del total | 7,0% | 39,0% | 13,0% | 59,0% |
| | Buena | Recuento | 5 | 6 | 11 | 22 |
| | | % del total | 5,0% | 6,0% | 11,0% | 22,0% |
| Total | | Recuento | 25 | 51 | 24 | 100 |
| | | % del total | 25,0% | 51,0% | 24,0% | 100,0% |

Nota: *Base de datos del anexo procesados en SPSS*.

Figura 5. *Gráfico de barras de la dimensión 3 aspiración personal vs satisfacción laboral.*



El 39% de los colaboradores demostraron que la aspiración personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023 de manera regular.

## 4.2. Resultados estadísticos inferenciales

### 4.2.1. Prueba de normalidad de los datos recolectados

Tabla 6. *Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*.

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Dimensión 1 Rotación interna | ,304 | 100 | ,000 |
| Dimensión 2 Rotación externa | ,226 | 100 | ,000 |
| Dimensión 3 Aspiración personal | ,299 | 100 | ,000 |
| Variable 1 Rotación de personal | ,308 | 100 | ,000 |
| Variable 2 Satisfacción Laboral | ,256 | 100 | ,000 |

Nota: *Base de datos procesados en SPSS*.

Los resultados indican que las pruebas presentaron valores p inferiores a 0,05, lo que significa que los hallazgos son estadísticamente significativos. Por lo tanto, utilizamos el coeficiente rho de Spearman para examinar la relación entre las variables y validar nuestras hipótesis, asegurando una correcta interpretación de los datos.

### 4.2.1. Comprobación de las hipótesis

Tabla 7. *Correlación Rho de Spearman para la hipótesis general.*

| Correlaciona entre variables | | | Variable 2 Satisfacción Laboral |
|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Variable 1 Rotación de personal | Coeficiente | ,888 |
| | | Sig. | ,000 |
| | | N | 100 |

Nota: *Base de datos procesados en SPSS*.

Los resultados mostraron una significancia (Sig.) de 0.000, un valor inferior a 0.05, y un coeficiente de 0.888, lo que indica una fuerte correlación entre las variables. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis general,

concluyendo que existe una relación significativa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo en 2023.

Tabla 8. *Correlación Rho de Spearman para la hipótesis especifica uno.*

| Correlaciona entre variables | | | Variable 2 Satisfacción Laboral |
|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Dimensión 1 Rotación interna | Coeficiente | ,762 |
| | | Sig. | ,000 |
| | | N | 100 |

Nota: *Base de datos procesados en SPSS*.

Los resultados mostraron una significancia (Sig.) de 0.000, un valor inferior a 0.05, y un coeficiente de 0.762, lo que indica una fuerte correlación entre dimensión 1 y la variable 2. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis especifica 1, concluyendo que existe una relación significativa entre la rotación interna del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo en 2023.

Tabla 9. *Correlación Rho de Spearman para la hipótesis especifica dos.*

| Correlaciona entre variables | | | Variable 2 Satisfacción Laboral |
|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Dimensión 1 Rotación interna | Coeficiente | ,691 |
| | | Sig. | ,000 |
| | | N | 100 |

Nota: *Base de datos procesados en SPSS*.

Los resultados mostraron una significancia (Sig.) de 0.000, un valor inferior a 0.05, y un coeficiente de 0.691, lo que indica una fuerte correlación entre dimensión 2 y la variable 2. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis especifica 2, concluyendo que existe una relación significativa

entre la rotación externa del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo en 2023.

Tabla 10. *Correlación Rho de Spearman para la hipótesis especifica tres.*

| Correlaciona entre variables | | | Variable 2 Satisfacción Laboral |
|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Dimensión 3 aspiración personal | Coeficiente | ,422 |
| | | Sig. | ,000 |
| | | N | 100 |

Nota: *Base de datos procesados en SPSS*.

Los resultados mostraron una significancia (Sig.) de 0.000, un valor inferior a 0.05, y un coeficiente de 0.422, lo que indica una baja correlación entre dimensión 3 y la variable 2. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis especifica 3, concluyendo que existe una relación significativa entre la aspiración personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo en 2023.

## 4.3. Discusión de resultados

La investigación titulada "La Rotación del Personal y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023" ha proporcionado resultados significativos que ponen de manifiesto la compleja interacción entre la rotación del personal, la satisfacción laboral y las aspiraciones personales de los trabajadores. La evidencia recopilada indica que el 50% de los colaboradores perciben una relación regular entre la rotación del personal y la satisfacción laboral, mientras que proporciones similares se observan en la rotación interna (50%) y en la aspiración personal (39%), sugiriendo

que hay múltiples factores interrelacionados que afectan el ambiente laboral.

Además, es crucial considerar los hallazgos de estudios previos que sirven de antecedentes y contexto a esta investigación. Martínez (2019), en su análisis sobre la satisfacción laboral en el R.N.A., destacó que un 62% de satisfacción media se relaciona con una serie de variables que influyen en la decisión de los empleados de abandonar sus puestos, tales como el ambiente laboral, la relación con compañeros, y el riesgo psicosocial. Estos factores se reflejan en la rotación del personal, lo cual corrobora la idea de que la insatisfacción puede originarse de múltiples aspectos del entorno laboral, alineándose con los resultados observados en nuestra investigación.

Por su parte, Paredes (2020) examinó la satisfacción laboral en las empresas de seguros y encontró que los niveles de satisfacción son bajos, especialmente en el clima laboral, las prestaciones y el bienestar económico. Esta percepción se traduce en una alarmante tasa de rotación del 70% en el área comercial, lo que plantea una preocupación significativa, ya que la alta rotación implica costos excesivos para las empresas. Paredes también observó que los factores relacionados con la satisfacción laboral son frecuentemente desatendidos, lo que refuerza la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias para mejorar el bienestar de sus empleados.

Vallejo (2014) reafirmó la conexión entre la satisfacción laboral y la rotación del personal, indicando que la insatisfacción deriva en altos índices de rotación. Su recomendación de establecer programas de

estímulos económicos y evaluaciones periódicas del desempeño laboral se alinea con la necesidad de intervenciones proactivas para mitigar la rotación del personal observada en nuestra investigación.

A partir de estos hallazgos, se puede concluir que la reducción de la rotación del personal en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo no solo depende de abordar la insatisfacción laboral, sino también de crear un entorno donde los colaboradores se sientan valorados y motivados. La implementación de políticas que fomenten una comunicación efectiva, oportunidades de crecimiento, y reconocimiento podría ser crucial para mejorar la satisfacción y, por consiguiente, disminuir la rotación del personal.

Es así que, la interrelación entre la rotación del personal y la satisfacción laboral es un fenómeno complejo que requiere un enfoque integral. Los resultados de esta investigación, junto a los antecedentes, subrayan la importancia de adoptar estrategias que consideren tanto las necesidades individuales de los trabajadores como las dinámicas organizacionales, para propiciar un ambiente laboral positivo y reducir la rotación del personal de manera efectiva.

El estudio titulado "La Rotación del Personal y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023" ha proporcionado resultados inferenciales que evidencian una relación significativa entre las variables analizadas. Con una significancia (Sig.) de 0.000 y coeficientes que varían entre 0.422 y 0.888, los hallazgos sugieren que tanto la rotación interna como externa del personal, así como la aspiración personal, influyen de manera

significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores. Este conjunto de resultados respalda la aceptación de la hipótesis general y específicas, construyendo un marco sólido para comprender cómo estas dinámicas afectan el ambiente laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Los resultados específicos indican una fuerte correlación entre la rotación interna del personal y la satisfacción laboral (coeficiente de 0.762) y la rotación externa (coeficiente de 0.691). Esto sugiere que la manera en que los empleados se mueven dentro y fuera de la organización tiene un impacto directo en su percepción de satisfacción. A diferencia de esto, la correlación entre la aspiración personal y la satisfacción laboral, aunque significativa (coeficiente de 0.422), fue más baja. Esto podría interpretarse como un indicativo de que, aunque las aspiraciones personales son un factor a considerar, otros elementos, como la calidad del ambiente laboral y la estructura organizativa, pueden tener un mayor peso en la satisfacción del empleado.

Los hallazgos de nuestra investigación son consistentes con los estudios previos que funcionan como antecedentes. Por ejemplo, Chávez (2019) encontró una relación positiva moderada entre la rotación del personal y el estrés laboral, con un coeficiente de 0.646, lo que sugiere que una alta rotación podría incrementar el estrés en los empleados, un factor que también está relacionado con la satisfacción laboral. La correlación hallada por García (2023) de 0.787 entre rotación de personal y satisfacción laboral refuerza este argumento, mostrando que los patrones observados en nuestra investigación no son aislados.

Ramírez y Saldarriaga (2022) y Saavedra (2021) también aportan evidencia relevante, sugiriendo que la rotación mantenida de un nivel moderado está correlacionada con una insatisfacción laboral notoria. Específicamente, Saavedra identificó una correlación de 0.557 con un p-valor significativo, lo que refuerza la idea de que la satisfacción laboral puede ser un predictor de la decisión de los empleados de permanecer en sus puestos.

Por otro lado, el estudio de Toro (2023) menciona que, a pesar de la mínima rotación observada, la satisfacción laboral de los empleados era influenciada por su tolerancia a la carga laboral y la necesidad de realizar mejoras en el ambiente de trabajo. Este aspecto es crucial, ya que sugiere que, aunque las condiciones actuales puedan generar un entorno donde los empleados se sientan algo satisfechos, es fundamental trabajar en las áreas que han sido menospreciadas para garantizar la permanencia de los colaboradores a largo plazo.

En conclusión, los resultados de esta investigación, junto con los antecedentes analizados, indican que la rotación del personal tiene un efecto profundo en la satisfacción laboral. Las organizaciones, especialmente la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, deben considerar estos factores al diseñar políticas y prácticas laborales. Mejorar el ambiente de trabajo, proporcionar oportunidades de desarrollo y reconocer los logros de los empleados son estrategias que se pudo mitigar la rotación del personal y promover un nivel más alto de satisfacción laboral. Así, se recomienda que se implementen medidas proactivas para

abordar la insatisfacción general y fomentar un ambiente laboral saludable y productivo

## CONCLUSIONES

- Los resultados indican que el 50% de los colaboradores perciben que la rotación del personal se relaciona de manera regular con su satisfacción laboral. La significancia estadística de 0.000, inferior al umbral de 0.05, y un coeficiente de 0.888 señalan una fuerte correlación entre ambas variables. Por ende, se acepta la hipótesis general, concluyendo que existe una relación significativa entre la rotación del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.
- Un 50% de los colaboradores también establecieron que la rotación interna del personal guarda una relación regular con la satisfacción laboral. Con una significancia de 0.000 y un coeficiente de 0.762, se evidencia una fuerte correlación entre la rotación interna y la satisfacción laboral. De este modo, se acepta la hipótesis específica 1, concluyendo que la rotación interna del personal está significativamente relacionada con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.
- El 38% de los colaboradores señalaron que la rotación externa del personal se relaciona de manera regular con la satisfacción laboral. Los resultados arrojaron una significancia de 0.000 y un coeficiente de 0.691, lo que indica una correlación fuerte entre la rotación externa y la satisfacción laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2, concluyendo que hay una relación significativa entre la rotación externa del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.
- Un 39% de los colaboradores expresaron que la aspiración personal se relaciona de forma regular con la satisfacción laboral. La

significancia de 0.000 y un coeficiente de 0.422, aunque indica una correlación significativa, su menor magnitud respecto a las correlaciones anteriores sugiere que la relación entre la aspiración personal y la satisfacción laboral es más débil. Se acepta la hipótesis específica 3, concluyendo que, si bien la aspiración personal tiene un impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores, este efecto es moderado en comparación con la rotación del personal.

## SUGERENCIAS

- Es crucial desarrollar e implementar programas específicos de retención del personal que aborden las causas subyacentes de la rotación laboral. Esto podría incluir mejoras en las condiciones de trabajo, junto con beneficios competitivos que reconozcan y premien el desempeño, lo cual podría aumentar la satisfacción laboral y disminuir la rotación.

- La creación de oportunidades para el desarrollo y crecimiento profesional es esencial. Se recomienda establecer planes de carrera claros, capacitaciones regulares y programas de mentoría que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y ascender dentro de la organización. Esto no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también incentiva a los empleados a permanecer en la institución.

- Se sugiere mejorar los canales de comunicación dentro de la municipalidad, asegurando que los colaboradores se sientan escuchados y valorados. La implementación de encuestas de satisfacción laboral, reuniones periódicas y sesiones de retroalimentación puede ayudar a identificar necesidades y preocupaciones, permitiendo así a la dirección tomar medidas correctivas de manera eficaz.

- Es fundamental promover un ambiente de trabajo positivo que fomente la colaboración, el respeto y el reconocimiento entre todos los colaboradores. Actividades de team building, eventos de integración y la celebración de logros pueden contribuir a fortalecer las relaciones interpersonales y a crear un sentido de pertenencia, lo que puede resultar en una menor rotación y una mayor satisfacción laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice. 14th ed. London, UK: Kogan Page.

Beccaria, L. y Maurizio, R. (2020) Rotación laboral en América Latina: Intensidad y diferencias entre países. Revista internacional de trabajo. https://sci-hub.st/10.1111/ilrs.12160

BetterHelp. (2024). What Is Aspiration And Why Are Aspirations Important? https://www.betterhelp.com/advice/motivation/what-is-aspiration/

Chavez, K. (2019). Rotación del personal y su relación con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital Mi Perú, Callao 2019. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41033/Chavez_LKNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato I. (2019) Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Editorial MC GRAW HILL. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Cobee. (2023). Aspiración laboral: ¿cómo definir tus objetivos profesionales? https://cobee.io/blog/aspiracion-laboral/

Concytec (2018). Investigación Básica. https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/

Dessler, G. (2020). Human resource management. 16th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson. Equipo editorial, Etecé. (2024). Satisfacción. https://concepto.de/satisfaccion/

Frías-Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. Universidad de Valencia.

España. Disponible en: https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf.

Garcia, E. (2023). Rotación de personal y la satisfacción laboral en los colegios de Alto Rendimiento 2022. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118563/Garcia_HEN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guía Capital Humano (2016) Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-ymovidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-sutrabajo/.

Heartcount. (2024). What Is Employee Turnover and Why Companies Should Track It? https://heartcount.com/blog/what-is-employee-turnover-and-why-companies-should-track-it/

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6° EDICIÖN. https://archive.org/details/hernandezetal.metodologiadelainvestigacion/mode/1up

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing Company.

Instituto Nacional de Estadística e informático (2022) Situación del Mercado. https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/inei-presenta-por-primera-vez-informacion-del-mercado-laboral-a-nivel-de-ciudades-

14432/#:~:text=Durante%20el%20a%C3%B1o%202022%2C%20la,%25)%20en%20el%20%C3%A1rea%20rural

JobConvo. (2023). Remuneración: ¿cómo funciona, tipos y qué dice la ley? https://www.jobconvo.com/blog/es/remuneracion-como-funciona-tipos-y-que-dice-la-ley/

Luthans, F. (2021). Organizational behavior. 13th ed. New York, NY: McGraw-Hill Education.

Llanos, E., y Fernández, E. (2015). Métodos y técnicas de investigación .

Márquez Coronel, Arnaldo José, Villegas Yagual, Félix Enrique, Moreira Vera, Joselin Katherine, & Gaibor Plúas, Aldemar Javier. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. Conrado, 17(80), 371-381. Epub 02 de junio de 2021. Recuperado en 05 de enero de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371&lng=es&tlng=es.

Martínez, A. (2019). Incidencia de la satisfacción laboral en la rotación de personal del Registro Nacional de Avaluadores R.N.A. (Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia). https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/83f5ce9e-b46d-4378-b482-99c41e2523b7/content

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396. https://doi.org/10.1037/h0054346.

McClelland, D. C. (2020). Leadership and motivation: The critical dynamics of leadership. Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). La importancia de las municipalidades y su impacto en la vida de las comunidades. https://puentesuc.cl/novedades/la-importancia-de-los-municipios.

Noe, R. A. (2022). Employee training and development. 7th ed. New York, NY: McGraw-Hill Education.

Pandapè. (2023). ¿Qué son las percepciones y deducciones de nómina? https://www.pandape.com/blog/percepciones-y-deducciones-de-nomina/

Payfit. (2021). Cómo lidiar con despidos y descensos de personal en tiempos de pandemia. https://revistagestion.ec/estrategia-analisis/como-lidiar-con-despidos-y-descensos-de-personal-en-tiempos-de-pandemia/.

Paycor. (2024). The Different Types of Turnover. https://www.paycor.com/resource-center/articles/the-different-types-of-turnover/

Paredes, J. (2020). La satisfacción laboral y la rotación de personal en el área comercial del sector de seguros. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato).

https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31209/1/062%20GTH.pdf.

Pérez, J., y Merino, M. (2021). Personal - Qué es, usos, definición y concepto. https://definicion.de/personal/

Pérez, M. A., & Hernández, J. (2021). Metodología de investigación: conceptos y aplicaciones. Ediciones Pirámide.

Pérez, M. (2023). Definición de Laboral. https://conceptodefinicion.de/laboral/

Qualtrics. (2023). What is Non-Probability Sampling? Everything You Need to Know. Retrieved from https://www.qualtrics.com/experience-management/research/non-probability-sampling/

Ramírez, F., y Saldarriaga, M. (2022). La rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Solutions Investment, Trujillo, 2022. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110544/Ramirez_ZF-Saldarriaga_CMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, W. (2019). La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa – 2019. (Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú).

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1973/RUIZ%20ANGULO%2c%20Walter.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Saavedra, A. (2021). Rotación de personal y satisfacción laboral en la empresa Buro EIRL, Tarapoto – 2021. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67037/Saavedra_SSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toro, Ch. (2023). La rotación de personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa, San Juan de Lurigancho 2022. (Tesis de maestría, Lima, Perú).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110847/Toro_CCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

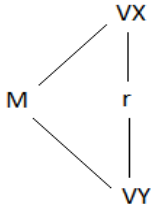
Vallejo, D. (2014). La Satisfacción Laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicosa Cia. Ltda. (Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador). https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/da736e8c-3010-47a3-878e-497192073e12/content

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.

# ANEXOS

## Anexo 1. *Matriz de consistencia.*

*Título: La rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023*

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | TECNICAS E INSTRUMENTOS | POBLACION Y MUESTRA |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Problema General**<br>¿De qué manera la rotación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023?<br>**Problemas Específicos**<br>- ¿De qué manera la rotación interna del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023?<br>- ¿De qué manera la rotación externa del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023?<br>- ¿De qué manera la aspiración personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023? | **Objetivo General**<br>-Determinar de qué manera la rotación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.<br>**Objetivos Específicos**<br>- Establecer de qué manera la rotación interna del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.<br>- Precisar de qué manera la rotación externa del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.<br>- Demostrar de qué manera la aspiración personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023. | **Hipótesis General**<br>-La rotación del personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.<br>**Hipótesis Especificas**<br>- La rotación interna del personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.<br>- La rotación externa del personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023.<br>- La aspiración personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023 | **Variable 1**<br>Rotación de personal.<br>**Dimensiones**<br>Rotación interna<br>Rotación externa<br>Aspiración personal.<br>**Variable 2**<br>Satisfacción laboral.<br>**Dimensiones**<br>Condiciones físicas y/o materiales<br>Beneficios laborales y/o remunerativos<br>Políticas administrativas<br>Desarrollo personal. | **Tipo:**<br>Aplicada<br>**Nivel:**<br>Descriptivo<br>**Diseño**<br>No experimental<br>Descriptivo correlacional.<br><br>**Esquema**<br><br><br>Donde:<br>M = Muestra de estudio.<br>Vx = Medición de la variable 1.<br>Vy = Medición de la variable 2.<br>r = Relación entre las variables. | Técnicas<br>Encuesta<br>Instrumento<br>Cuestionarios | **Población**<br>Para este estudio se elegió a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, que asciende a 953 colaboradores información dada por la Oficina de Recursos Humanos.<br><br>**Muestra**<br>Para este estudio se asignó como tamaño de la muestra 100 trabajadores de la sede de estudio. El tamaño y la elección de cada unidad muestral fue mediante el muestreo no probabilístico a criterio del investigador. |

## Anexo 2. Instrumentos de resolución de datos.

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ROTACION DEL PERSONAL

Querido trabajador le entrego este cuestionario que permitirá extraer información sobre la investigación "*La rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023*". Los ítems se medirán mediante las siguientes escalas de likert:

***Nunca = 1  Casi nunca = 2  A veces = 3  Casi siempre = 4  Siempre = 5***

| N° | Ítems | Escala de likert | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Dimensión 1 rotación interna | | | | | | |
| 01 | ¿La entidad permite traslados o transferencias de los colaboradores hacia otras áreas donde se desenvuelvan de mejor manera? | | | | | |
| 02 | ¿La entidad fortalece y premia las virtudes del colaborador en las áreas que potencien su crecimiento? | | | | | |
| 03 | ¿La empresa ofrece línea de carrera a sus colaboradores? | | | | | |
| 04 | ¿La organización brinda beneficios remunerativos directamente proporcional a los ascensos brindados? | | | | | |
| 05 | ¿Considera que un descenso de su actual puesto en la organización truncaría su crecimiento personal? | | | | | |
| Dimensión 2 rotación interna | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 06 | ¿La entidad retiene a sus talentos ante ofertas de la competencia? | | | | | |
| 07 | ¿La empresa otorga la comodidad deseada por sus colaboradores para permanecer en ella? | | | | | |
| 08 | ¿El área de gestión de talento humano brinda al colaborador toda la atención post desvinculación laboral? | | | | | |
| 09 | ¿La entidad respeta las motivaciones personales del colaborador para la desvinculación laboral? | | | | | |
| 10 | ¿La organización es transparente con la contratación del personal temporal? | | | | | |
| Dimensión 3 aspiración personal | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 11 | ¿El área de gestión de talento humano brinda las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus metas laborales? | | | | | |
| 12 | ¿El área de gestión de talento humano plantea una planificación empresarial acorde a sus metas personales? | | | | | |
| 13 | ¿La organización les ofrece un crecimiento profesional acorde a sus necesidades? | | | | | |
| 14 | ¿La escala salarial actual cumple con las expectativas económicas de los colaboradores? | | | | | |
| 15 | ¿El área de gestión de talento humano le ofrece beneficios que le brindan estabilidad económica? | | | | | |

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Querido trabajador le entrego este cuestionario que permitirá extraer información sobre la investigación "*La rotación del personal y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2023*". Los ítems se medirán mediante las siguientes escalas de likert:

***Nunca = 1  Casi nunca = 2  A veces = 3  Casi siempre = 4  Siempre = 5***

| N° | Ítems | Escala de likert | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Dimensión 1 condiciones físicas y materiales | | | | | | |
| 01 | El ambiente donde trabajo es agradable en organización. | | | | | |
| 02 | La distribución física del ambiente de mi organización facilita la realización de las actividades labora | | | | | |
| 03 | Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias en mi organización. | | | | | |
| 04 | El ambiente laboral me ofrece mi organización tiene una comodidad inigualable. | | | | | |
| Dimensión 2 beneficios laborales y remunerativos | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 05 | Me siento bien con lo que percibo en mi entidad. | | | | | |
| 06 | La remuneración económica de mi entidad es muy buena en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 07 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 08 | Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable en mi organización. | | | | | |
| Dimensión 3 políticas administrativas | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 09 | Siento que recibo de parte de la entidad respeto sobre mis desempeños. | | | | | |
| 10 | El horario de trabajo no me resulta incómodo en mi entidad. | | | | | |
| 11 | La sensación que tengo de mi trabajo en mi organización es que no me están explotando. | | | | | |
| 12 | Me reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias en mi entidad. | | | | | |
| Dimensión 4 desarrollo personal | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 13 | Siento que el trabajo de mi organización es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 14 | Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo en entidad. | | | | | |
| 15 | Mi trabajo me hace sentir realizado en mi organización. | | | | | |
| 16 | Haciendo mi trabajo en mi entidad me siento bien conmigo mismo. | | | | | |

## Anexo 3. Validación de los instrumentos.

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del Experto : Valdez García Gabriela Encarnación
Cargo e Institución donde labora : Sub Gerente de Fiscalización Tributaria
Nombre del instrumento : Cuestionario 1 para medir la rotación del personal.
Autores del instrumento : Tarco Quiroz Carlos Abel.

| N° | PREGUNTA | APRECIACIÓN | | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| | | SI | NO | |
| 1 | ¿El instrumento responde al planteamiento del problema? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento responde a los objetivos del problema? | X | | |
| 3 | ¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables? | X | | |
| 5 | ¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa? | X | | |
| 6 | ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? | X | | |
| 7 | ¿El número de ítems es el adecuado? | X | | |
| 8 | ¿Los ítems del instrumento son válidos? | X | | |
| 9 | ¿Se debe incrementar el número de ítems? | | X | |
| 10 | ¿Se debe eliminar algunos ítems? | | X | |

Decisión: Aprobado

Firma

Fecha 07/03/2025

DNI: 40953384

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del Experto : Valdez García Gabriela Encarnación
Cargo e Institución donde labora : Sub Gerente de Fiscalización Tributaria
Nombre del instrumento : Cuestionario 2 para medir la satisfacción laboral
Autores del instrumento : Tara Ratiqui Carlos Abel.

| N° | PREGUNTA | APRECIACIÓN | | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| | | SI | NO | |
| 1 | ¿El instrumento responde al planteamiento del problema? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento responde a los objetivos del problema? | X | | |
| 3 | ¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables? | X | | |
| 5 | ¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa? | X | | |
| 6 | ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? | X | | |
| 7 | ¿El número de ítems es el adecuado? | X | | |
| 8 | ¿Los ítems del instrumento son válidos? | X | | |
| 9 | ¿Se debe incrementar el número de ítems? | | X | |
| 10 | ¿Se debe eliminar algunos ítems? | | X | |

Decisión: Aprobado

Firma

Fecha 07/02/2025
DNI: 40953684

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del Experto : Villacrez Rojas Melissa Beatriz

Cargo e Institución donde labora : Supervisor de recaudadores de Mercados _ MPCP

Nombre del instrumento : Cuestionario 1 para medir la rotación del personal

Autores del instrumento : Ibarra Reategui Carlos Abel

| N° | PREGUNTA | APRECIACIÓN | | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| | | SI | NO | |
| 1 | ¿El instrumento responde al planteamiento del problema? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento responde a los objetivos del problema? | X | | |
| 3 | ¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables? | X | | |
| 5 | ¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa? | X | | |
| 6 | ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? | X | | |
| 7 | ¿El número de ítems es el adecuado? | X | | |
| 8 | ¿Los ítems del instrumento son válidos? | X | | |
| 9 | ¿Se debe incrementar el número de ítems? | | X | |
| 10 | ¿Se debe eliminar algunos ítems? | | X | |

**Decisión:** Aprobado

Firma

Fecha 07/ 02/ 2025

Contador Publico

DNI : 71660936

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del Experto : Villacrez Rojas Melissa Beatriz

Cargo e Institución donde labora : Supervisor de recaudadores de mercados - MPCP

Nombre del instrumento : Cuestionario 2 para medir la satisfacion laboral

Autores del instrumento : Jara Restrepo Carlos Abel

| N° | PREGUNTA | APRECIACIÓN | | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| | | SI | NO | |
| 1 | ¿El instrumento responde al planteamiento del problema? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento responde a los objetivos del problema? | X | | |
| 3 | ¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables? | X | | |
| 5 | ¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa? | X | | |
| 6 | ¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa? | X | | |
| 7 | ¿El número de ítems es el adecuado? | X | | |
| 8 | ¿Los ítems del instrumento son válidos? | X | | |
| 9 | ¿Se debe incrementar el número de ítems? | | X | |
| 10 | ¿Se debe eliminar algunos ítems? | | X | |

Decisión: Aprobado

Firma

Fecha 07/ 02/ 2025

Contador Publico

DNI: 71660936

**Anexo 4.** ***Resultados de la confiabilidad de los instrumentos.***

Confiabilidad del instrumento 1 – Variable 1 rotación del personal

| Alfa de Cronbach | Ítems |
|---|---|
| 0.8856 | 15 |

*Fuente: SPSS.*

Interpretación:

La confiabilidad del instrumento 1 es de 0.8856, lo que indica que el instrumento se considera de buena calidad (ver anexo 4).

Confiabilidad del instrumento 2 – Variable 2 satisfacción laboral

| Alfa de Cronbach | Ítems |
|---|---|
| 0.8034 | 16 |

*Fuente: SPSS.*

Interpretación:

La confiabilidad del instrumento 2 es de 0.8034, lo que indica que el instrumento se considera de buena calidad (ver anexo 4).

## Anexo 5. Acta de aprobación de proyecto de tesis.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
Carretera Federico Basadre Km 6200 - Pucallpa - Ucayali

**2024-662**

### ACTA DE APROBACION DE PROYECTO DE TESIS

En la Ciudad Universitaria, a los 16 dias del mes MAYO del 2025 siendo horas 13:38:07. Los miembros del Jurado, declaran APROBADO POR UNANIMIDAD el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS titulado:

**LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2025**

Presentado por el(la) Bachiller:

**CARLOS ABEL JARA REATEGUI**

De la Escuela Profesional de:

**ADMINISTRACION**

Siendo el Jurado Dictaminador, conformado por:

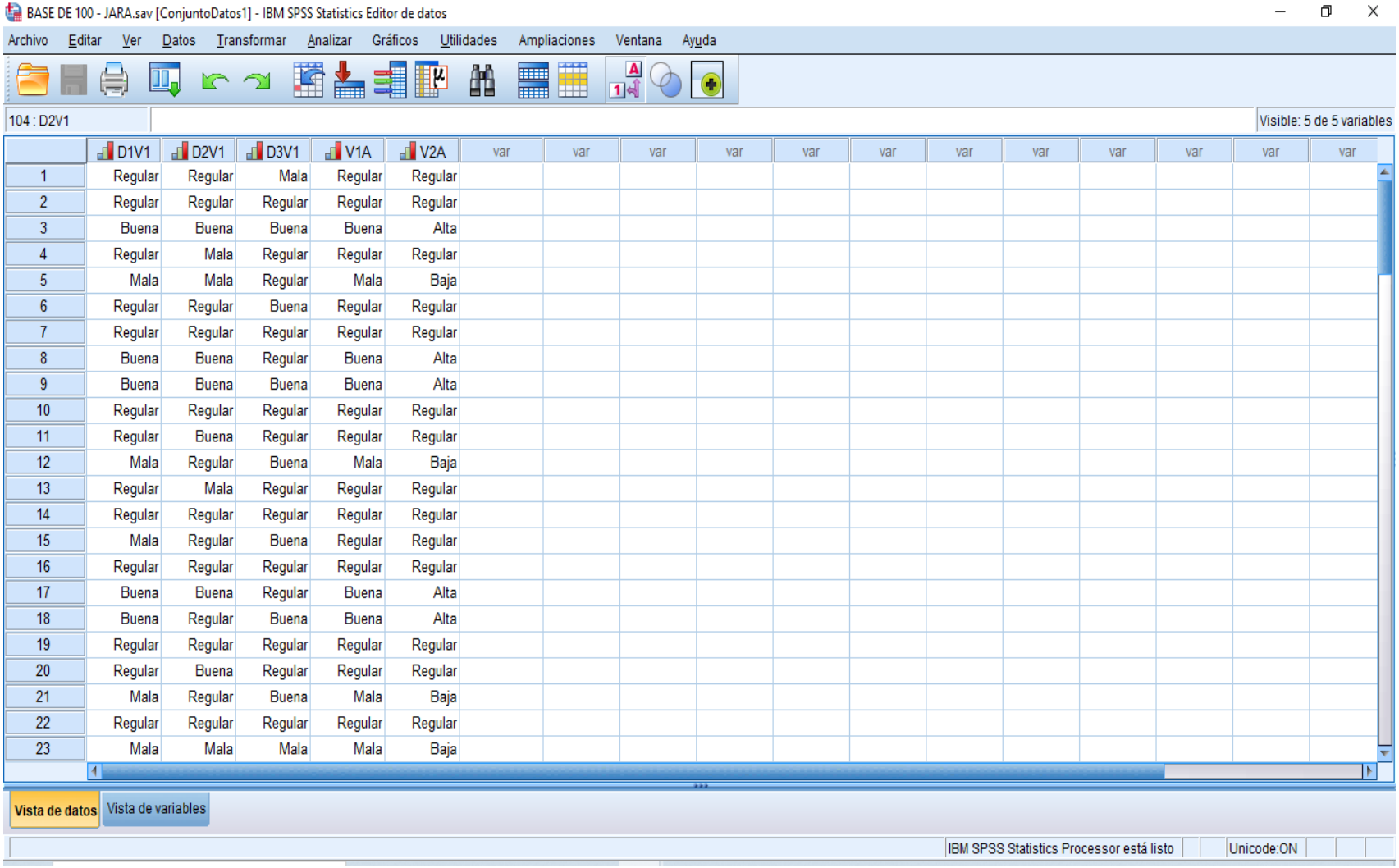
| | |
|---|---|
| Presidente | : DR. MANUEL ROCHA GONZALES |
| Primer Miembro | : DR. ALEX DAVIS ASTOHUAMAN HUARANGA |
| Segundo Miembro | : MG. ROGER LOZANO RUIZ |
| Asesor | : DR. LINCOLN FRITZ CACHAY REYES |

Para dar fe de este proceso electrónico, el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, mediante la Plataforma de Investigación se le asigna la presente acta y a partir de la presente fecha queda expedito para la ejecución de su PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS.

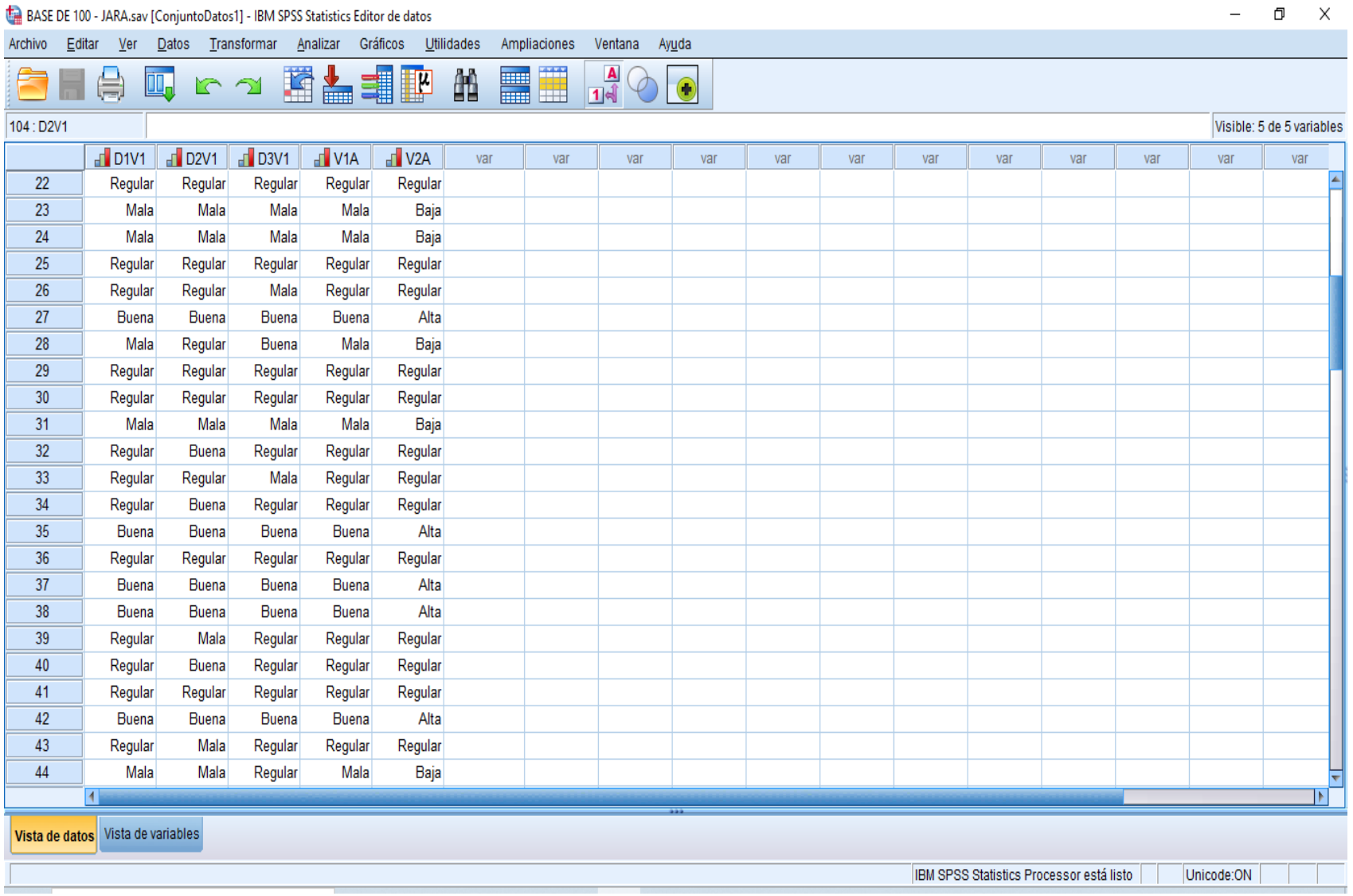
**Pucallpa, MAYO de 2025**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Facultad de Cs. Económicas Adm. y Contables
Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
DECANO

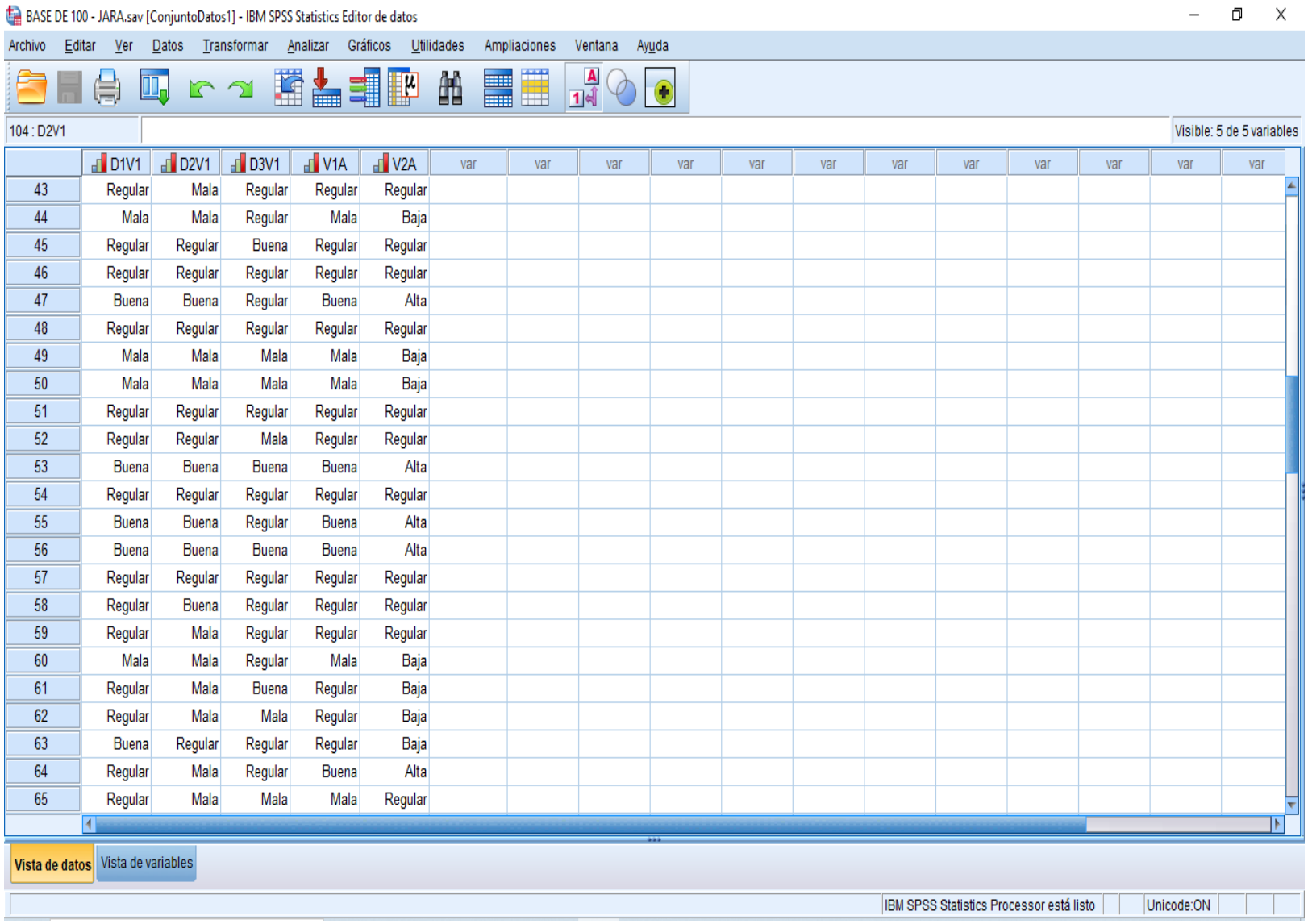
## Anexo 6. *Base de datos procesada en el SPSS.*



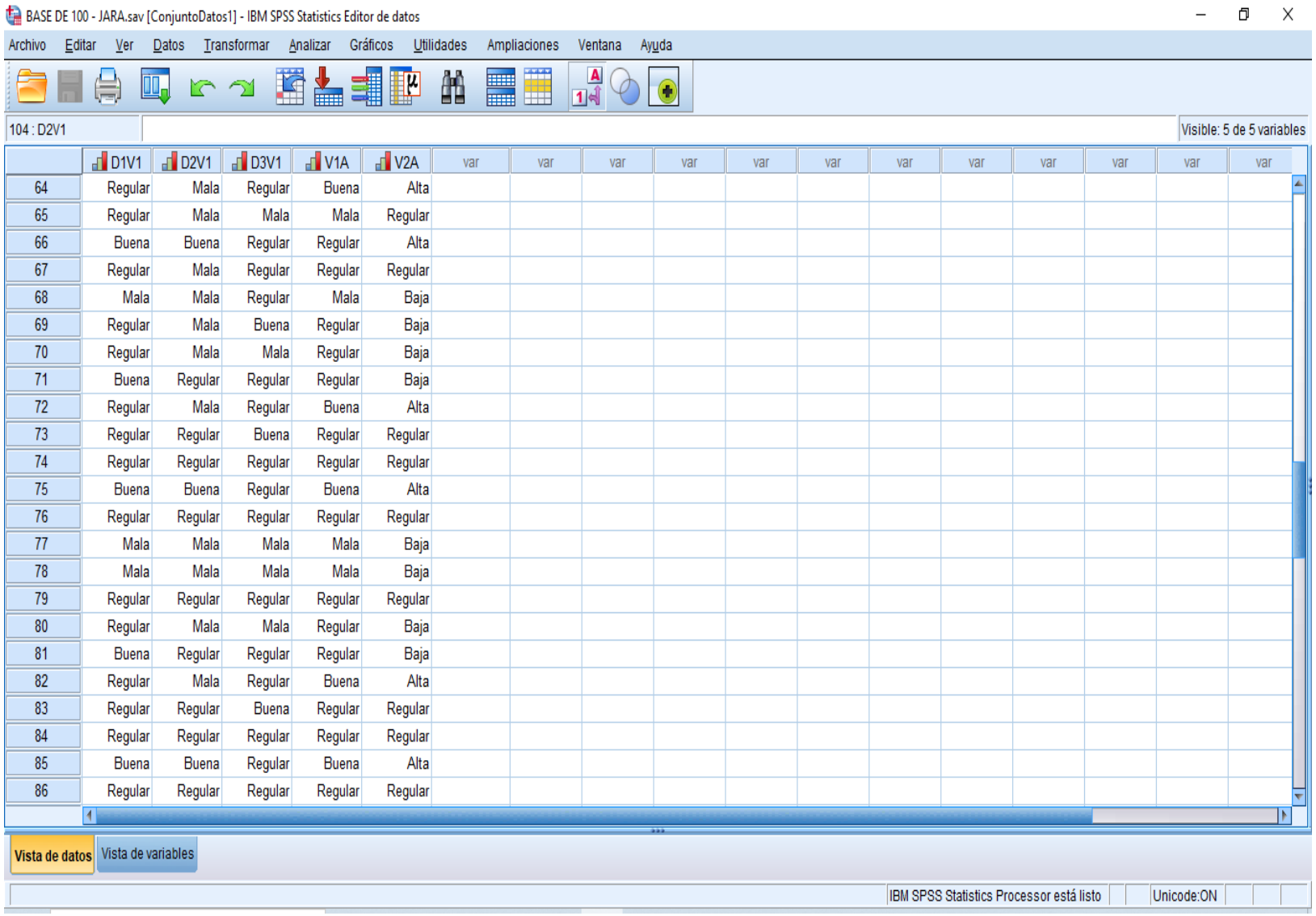

| | D1V1 | D2V1 | D3V1 | V1A | V2A |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regular | Regular | Mala | Regular | Regular |
| 2 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 3 | Buena | Buena | Buena | Buena | Alta |
| 4 | Regular | Mala | Regular | Regular | Regular |
| 5 | Mala | Mala | Regular | Mala | Baja |
| 6 | Regular | Regular | Buena | Regular | Regular |
| 7 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 8 | Buena | Buena | Regular | Buena | Alta |
| 9 | Buena | Buena | Buena | Buena | Alta |
| 10 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 11 | Regular | Buena | Regular | Regular | Regular |
| 12 | Mala | Regular | Buena | Mala | Baja |
| 13 | Regular | Mala | Regular | Regular | Regular |
| 14 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 15 | Mala | Regular | Buena | Regular | Regular |
| 16 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 17 | Buena | Buena | Regular | Buena | Alta |
| 18 | Buena | Regular | Buena | Buena | Alta |
| 19 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 20 | Regular | Buena | Regular | Regular | Regular |
| 21 | Mala | Regular | Buena | Mala | Baja |
| 22 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular |
| 23 | Mala | Mala | Mala | Mala | Baja |




| | D1V1 | D2V1 | D3V1 | V1A | V2A | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 22 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 23 | Mala | Mala | Mala | Mala | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 24 | Mala | Mala | Mala | Mala | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 25 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 26 | Regular | Regular | Mala | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 27 | Buena | Buena | Buena | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 28 | Mala | Regular | Buena | Mala | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 29 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 30 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 31 | Mala | Mala | Mala | Mala | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 32 | Regular | Buena | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 33 | Regular | Regular | Mala | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 34 | Regular | Buena | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 35 | Buena | Buena | Buena | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 36 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 37 | Buena | Buena | Buena | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 38 | Buena | Buena | Buena | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 39 | Regular | Mala | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 40 | Regular | Buena | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 41 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 42 | Buena | Buena | Buena | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 43 | Regular | Mala | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 44 | Mala | Mala | Regular | Mala | Baja | | | | | | | | | | | | |




| | D1V1 | D2V1 | D3V1 | V1A | V2A | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | Regular | Mala | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | |
| 44 | Mala | Mala | Regular | Mala | Baja | | | | | | | | | | | |
| 45 | Regular | Regular | Buena | Regular | Regular | | | | | | | | | | | |
| 46 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | |
| 47 | Buena | Buena | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | |
| 48 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | |
| 49 | Mala | Mala | Mala | Mala | Baja | | | | | | | | | | | |
| 50 | Mala | Mala | Mala | Mala | Baja | | | | | | | | | | | |
| 51 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | |
| 52 | Regular | Regular | Mala | Regular | Regular | | | | | | | | | | | |
| 53 | Buena | Buena | Buena | Buena | Alta | | | | | | | | | | | |
| 54 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | |
| 55 | Buena | Buena | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | |
| 56 | Buena | Buena | Buena | Buena | Alta | | | | | | | | | | | |
| 57 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | |
| 58 | Regular | Buena | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | |
| 59 | Regular | Mala | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | |
| 60 | Mala | Mala | Regular | Mala | Baja | | | | | | | | | | | |
| 61 | Regular | Mala | Buena | Regular | Baja | | | | | | | | | | | |
| 62 | Regular | Mala | Mala | Regular | Baja | | | | | | | | | | | |
| 63 | Buena | Regular | Regular | Regular | Baja | | | | | | | | | | | |
| 64 | Regular | Mala | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | |
| 65 | Regular | Mala | Mala | Mala | Regular | | | | | | | | | | | |




| | D1V1 | D2V1 | D3V1 | V1A | V2A | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 64 | Regular | Mala | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 65 | Regular | Mala | Mala | Mala | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 66 | Buena | Buena | Regular | Regular | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 67 | Regular | Mala | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 68 | Mala | Mala | Regular | Mala | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 69 | Regular | Mala | Buena | Regular | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 70 | Regular | Mala | Mala | Regular | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 71 | Buena | Regular | Regular | Regular | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 72 | Regular | Mala | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 73 | Regular | Regular | Buena | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 74 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 75 | Buena | Buena | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 76 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 77 | Mala | Mala | Mala | Mala | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 78 | Mala | Mala | Mala | Mala | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 79 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 80 | Regular | Mala | Mala | Regular | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 81 | Buena | Regular | Regular | Regular | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 82 | Regular | Mala | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 83 | Regular | Regular | Buena | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 84 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 85 | Buena | Buena | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 86 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |

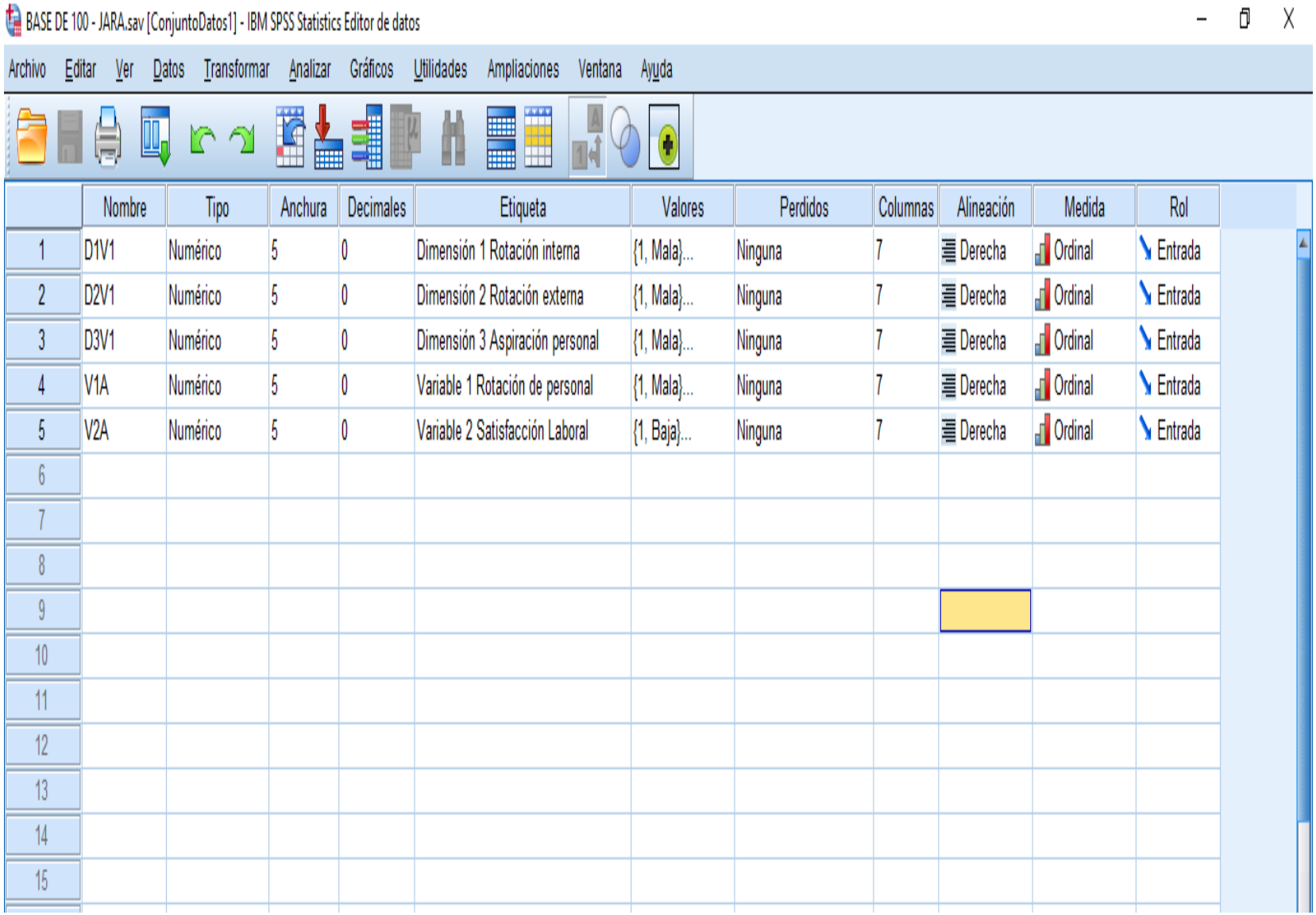
BASE DE 100 - JARA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

105 :

Visible: 5 de 5 variables

| | D1V1 | D2V1 | D3V1 | V1A | V2A | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var | var |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 85 | Buena | Buena | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 86 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 87 | Regular | Regular | Mala | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 88 | Buena | Buena | Buena | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 89 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 90 | Buena | Buena | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 91 | Buena | Buena | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 92 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 93 | Mala | Mala | Mala | Mala | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 94 | Mala | Mala | Mala | Mala | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 95 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 96 | Regular | Mala | Mala | Regular | Baja | | | | | | | | | | | | |
| 97 | Regular | Regular | Buena | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 98 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 99 | Buena | Buena | Regular | Buena | Alta | | | | | | | | | | | | |
| 100 | Regular | Regular | Regular | Regular | Regular | | | | | | | | | | | | |
| 101 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 103 | | | | | | | | | | | | | | | | | |




| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | D1V1 | Numérico | 5 | 0 | Dimensión 1 Rotación interna | {1, Mala}... | Ninguna | 7 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 2 | D2V1 | Numérico | 5 | 0 | Dimensión 2 Rotación externa | {1, Mala}... | Ninguna | 7 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | D3V1 | Numérico | 5 | 0 | Dimensión 3 Aspiración personal | {1, Mala}... | Ninguna | 7 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | V1A | Numérico | 5 | 0 | Variable 1 Rotación de personal | {1, Mala}... | Ninguna | 7 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | V2A | Numérico | 5 | 0 | Variable 2 Satisfacción Laboral | {1, Baja}... | Ninguna | 7 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 6 | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | | |