UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, 2023.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

DENIS LUIS, GUIMARAES PUGA

MARCO ANTONIO, LIMAYMANTA CORDOVA

PUCALLPA, PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 12:00 horas del día lunes 10 de febrero del 2025, 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 Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LAMUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, 2023."**, por el/la/los Bachilleres en **Administración: Denis Luis Guimaraes Puga y Marco Antonio Limaymanta Cordova, 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 13:00 horas 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

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
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 .....
Dr. Manuel Rocha Gonzales
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga ----------
Miembro

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia ----------
Asesor

Bach. Denis Luis Guimaraes Puga ----------
Tesista

Bach. Marco Antonio Limaymanta Cordova ----------
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0444-2024.

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

"CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, 2023."

Autor(es)	:	**GUIMARAES PUGA, DENIS LUIS**
		LIMAYMANTA CORDOVA, MARCO ANTONIO
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Mg. MANZANO MEJIA, JONEL RAUL**

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: 06/09/2024

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, Denis Luis Guimaraes Puga

Autor de la tesis titulada : Clima laboral y su relación con la rotación del personal del área de administración de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Mg. Jonel Raul Honzano Mejia

Facultad: Ciencias Economicas, 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: 12 / 02 / 2025

Email: guimaraespugadenis@gmail.com Firma:

Teléfono: 990713149 DNI: 71870498

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Marco Antonio Limaymanta Cordova

Autor de la tesis titulada : Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad Distrital de Manantay, 2023

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Mg. Jonel Raul Manzano Mejia

Facultad: 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: 12 / 02 / 2025

Email: marco.limaymanta.04.02@gmail.com Firma:

Teléfono: 960 140 545 DNI: 75576015

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo de investigación a nuestro padre celestial por brindarnos las herramientas necesarias para aprender y entender nuestra carrera de administración, asimismo, le dedicamos también a nuestras familias quienes estuvieron apoyándonos con sus consejos.

Los tesistas

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Nacional de Ucayali, por la hospitalidad en estos cinco años que estuvimos aprendiendo en el pabellón de la facultad.

No obstante, agradecemos a la facultad ciencias económicas, administrativas y contables, en especial a la escuela de administración, por brindarnos docentes preparados para enseñar las asignaturas de la carrera.

Asimismo, agradecemos a nuestro asesor Mg. Jonel Manzano Mejía, quien nos estuvo orientando en la tesis.

Los tesistas

INDICE GENERAL

DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
RESUMEN xv
ABSTRACT xvi
INTRODUCCIÓN xvii
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACION 19
1.1. Descripción del problema 19
1.2. Problema general 22
1.2.1. Problemas específicos 22
1.3. Objetivos de la Investigación 22
1.3.1. Objetivo general 22
1.3.2. Objetivos específicos 22
1.4. Hipótesis de la investigación 23
1.4.1 Hipótesis general 23
1.4.2. Hipótesis especificas 23
1.5. Variables 24
1.6. Operacionalización de las variables 25
1.7. Justificación 25
1.8. Viabilidad 26
1.9. Limitaciones 27
CAPITULO II: MARCO TEORICO 28
2.1. Antecedentes del problema 28
2.1.1. Antecedentes internacionales 28
2.1.2. Antecedentes nacionales 29
2.2 Bases teóricas 30
2.2.1 Variable 1: Clima laboral 30
2.2.1.1. Concepto de la variable 30
2.2.1.2. Enfoque teórico 30
2.2.1.3. Concepto de las dimensiones de la variable 32
2.2.2. Variable 2: Rotación de personal 33
2.2.2.1 Concepto de la Variable 33
2.2.2.2 Enfoque teórico 33
2.2.2.3 Concepto de las dimensiones de la variable 37
2.3 Definición de términos básicos 39
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO 41
3.1. Método de investigación 41
3.1.1 Tipo de investigación 41

3.1.2 Nivel de investigación 41
3.1.3. Diseño de investigación 41
3.2. Población y muestra 42
3.2.1. Población 42
3.2.2. Muestra 42
3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos 43
3.4. Procedimiento de recolección de datos 45
3.5. Tratamiento de los datos 45
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION 46
4.1. Resultados Estadísticos 46
4.1.1. Análisis de fiabilidad 46
4.1.2. Análisis inferencial 47
4.1.3. Análisis descriptivo 52
4.2. Discusión de resultados 82
CONCLUSIONES 84
RECOMEDACIONES 85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 86
ANEXOS 92

INDICE DE TABLAS

Tabla N°01: Operacionalización de la variable 25
Tabla N°02: Estadísticas de fiabilidad 44
Tabla N°03: Resumen de procesamiento de casos..... 46
Tabla N°04: Prueba de normalidad 46
Tabla N°05: Correlación entre clima laboral y Rotación laboral..... 48
Tabla N°06: Correlación entre Remuneración y Rotación laboral..... 48
Tabla N°07: Correlación entre Estructura organizacional y Rotación laboral..... 49
Tabla N°08: Correlación entre Relaciones sociales y Rotación laboral 50
Tabla N°09: Correlación entre Condiciones laborales y Rotación laboral..... 51
Tabla N°10: Análisis descriptivo-dimensión remuneración e indicador incentivos 52
Tabla N°11: Análisis descriptivo-dimensión remuneración e indicador pagos por rendimiento 53
Tabla N° 12: Análisis descriptivo-dimensión remuneración e indicador reconocimiento laboral 54
Tabla N°13: Análisis descriptivo-dimensión remuneración sobre horas extras renumeradas..... 55
Tabla N°14: Análisis descriptivo-dimensión estructura organizacional como indicador inducción al personal 56
Tabla N°15: Análisis descriptivo-dimensión estructura organizacional como indicador gestión de comunicación..... 57
Tabla N°16: Análisis descriptivo-dimensión estructura organizacional como indicador satisfacción por la labor 58
Tabla N°17: Análisis descriptivo dimensión estructura organizacional sobre identidad con la entidad 59
Tabla N°18: Análisis descriptivo dimensión Relaciones sociales sobre compañerismo.....60
Tabla N°19: Análisis descriptivo dimensión Relaciones sociales sobre comunicación 61
Tabla N°20: Análisis descriptivo dimensión Relaciones sociales sobre cooperación.. 62
Tabla N°21: Análisis descriptivo dimensión Relaciones sociales sobre trabajo en equipo.....63
Tabla N°22: Análisis descriptivo-dimensión Condiciones laborales sobre Ambiente físico.....64
Tabla N°23: Análisis descriptivo - dimensión Condiciones laborales sobre seguridad 65
Tabla N°24: Análisis descriptivo - dimensión Condiciones laborales sobre carga laboral.....66

Tabla N°25: Análisis descriptivo - dimensión Condiciones laborales sobre jornada laboral 67
Tabla N°26: Análisis descriptivo - dimensión Admisión de personal sobre Reclutamiento de personal 68
Tabla N°27: Análisis descriptivo - dimensión Admisión de personal sobre Selección de personal 69
Tabla N°28: Análisis descriptivo - dimensión Admisión de personal sobre Contratación de personal 70
Tabla N°29: Análisis descriptivo - dimensión Admisión de personal sobre Introducción del nuevo personal 71
Tabla N°30: Análisis descriptivo - dimensión Retiros en Retiro voluntario sobre estabilidad 72
Tabla N°31: Análisis descriptivo - dimensión Retiros en Retiro involuntario sobre preferencias personales 73
Tabla N°32: Análisis descriptivo - dimensión Retiros en Retiro voluntario sobre líneas de carrera 74
Tabla N°33: Análisis descriptivo - dimensión Motivación sobre Motivación Intrínseco en crecimiento personal 75
Tabla N°34: Análisis descriptivo - dimensión Motivación sobre Motivación Intrínseco en estado de animo 76
Tabla N°35: Análisis descriptivo - dimensión Motivación sobre Motivación Extrínseco en incentivos 77
Tabla N°36: Análisis descriptivo - dimensión Motivación sobre Motivación Extrínseco en horas de trabajo 78
Tabla N°37: Análisis descriptivo - dimensión Compensación sobre Salario 79
Tabla N°38: Análisis descriptivo - dimensión Compensación sobre comisiones 80
Tabla N°39: Análisis descriptivo - dimensión Compensación sobre beneficios sociales 81

INDICE DE FIGURAS

Figura N^0 1: Principales relaciones del modelo de March y Simon 35
Figura N^0 2: Etapas del proceso de rotación de personal 37
Figura N^0 3: Rango del alfa de Cronbach 44
Figura N^0 4: Interpretación de las correlaciones 47
Figura N^0 5: Resultados de incetivos 52
Figura N^0 6: Resultados de pagos por rendimentos 53
Figura N^0 7: Resultados de reconocimiento laboral 54
Figura N^0 8: Resultados sobre horas extras renumeradas 55
Figura N^0 9: Resultados sobre inducción al personal 56
Figura N^0 10: Resultados sobre gestión de comunicación 57
Figura N^0 11: Resultados sobre satisfacción por la labor 58
Figura N^0 12: Resultados sobre identidad con la entidad 59
Figura N^0 13: Resultados sobre compañerismo. 60
Figura N^0 14: Resultados sobre comunicación 61
Figura N^0 15: Resultados sobre cooperación 62
Figura N^0 16: Resultados sobre trabajo en equipo 63
Figura N^0 17: Resultados sobre Ambiente físico 64
Figura N^0 18: Resultados sobre seguridad 65
Figura N^0 19: Resultados sobre carga laboral 66
Figura N^0 20: Resultados sobre jornada laboral 67
Figura N^0 21: Resultados sobre Reclutamiento de personal 68
Figura N^0 22: Resultados sobre Selección de personal 69
Figura N^0 23: Resultados sobre Contratación de personal 70
Figura N^0 24: Resultados sobre Introducción del nuevo personal 71
Figura N^0 25: Resultados sobre Retiro voluntario sobre estabilidad 72
Figura N^{0}26: Resultados sobre Retiro involuntario sobre preferencias personales 73
Figura N^0 27: Resultados acerca de Retiro voluntario sobre líneas de carrera 74
Figura N^0 28: Resultados sobre Motivación Intrínseco en crecimiento personal 75
Figura N^0 29: Resultados sobre Motivación Intrínseco en estado de animo 76
Figura N^0 30: Resultados sobre Motivación Extrínseco en incentivos 77
Figura N^0 31: Resultados acerca de Motivación Extrínseco en horas de trabajo 78
Figura N^0 32: Resultados sobre salario 79
Figura N^0 33: Resultados sobre comisiones 80
Figura N^0 34: Resultados sobre beneficios sociales 81

INDICE DE ANEXOS

Anexo N^0 1: Matriz De Consistencia 93
Anexo N^0 2: Cuestionario de Clima Laboral 95
Anexo N^0 3: Cuestionario de Rotación de personal 96

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la rotación de personal en el área de administración de la Municipalidad Distrital de Manantay en 2023. Para alcanzar este objetivo, se implementó una metodología no probabilística, caracterizándose la investigación como “aplicada” y clasificándose en un nivel “descriptivo” con un diseño correlacional-transversal. La población objeto de estudio estuvo conformada por 70 trabajadores del área de administración, de los cuales se tomó una muestra de 44 empleados. Las técnicas de recolección de datos utilizadas incluyeron encuestas y cuestionarios. Los resultados obtenidos revelaron un coeficiente de correlación de Rho = 0.628 y un valor de p de 0.000, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa. Así, se concluye que el clima laboral está relacionado de manera positiva y significativa con la rotación de personal.

Palabras claves: Clima laboral, rotación de personal, incentivos y motivación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the work environment and staff turnover in the administration xvirea of the District Municipality of Manantay in 2023. To achieve this objective, a non-probabilistic methodology was implemented, characterizing the research as “applied” and classifying it at a “descriptive” level with a correlational-cross-sectional design. The study population consisted of 70 workers in the administration xvirea, from which a sample of 44 employees was taken. The data collection techniques used included surveys and questionnaires. The results obtained revealed a correlation coefficient of Rho = 0.628 and a p value of 0.000, indicating a moderate and significant positive correlation. Thus, it is concluded that work climate is positively and significantly related to employee turnover.

Keywords: Work climate, employee turnover, incentives and motivation.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda la problemática del clima laboral y la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay. Principalmente se enfoca en la relación de las variables de estudio, seguido de conocer también la relación entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable. Además, esto se lleva a cabo con el fin de mejorar el ambiente laboral y reducir la rotación de personal y mejorar la productividad de los trabajadores en la entidad para la eficiencia de la gestión pública, mejorando así la atención al ciudadano y el desarrollo de proyectos comunitarios.

Por ende, es fundamental conocer la relación del clima laboral y la rotación del personal en las administraciones municipales, lo cual es clave para lograr una gestión pública más efectiva. Respectivamente la investigación se organiza en varios capítulos:

- En el Capítulo 1: Está conformado por el tema, el planteamiento de problema fundamentado con la contextualización a nivel internacional, nacional y local, así como también los objetivos, hipótesis, operacionalización y culmina con la justificación.
- Capítulo 2: Constan los antecedentes de investigación como parte del marco teórico y bases teóricas fundamentadas en relación a cada variable de estudio y culmina con los términos básico.
- Capítulo 3: Está conformado por la metodología que es aplicada, la población y muestra con la que se desarrollara la investigación, así como también la técnica e instrumento de recolección y culmina con el tratamiento de los datos todo esto en el Marco metodológico.
- Capítulo 4: se realiza el análisis e interpretación de la información estadística que se obtuvo mediante técnica e instrumento aplicado en la municipalidad distrital de Manantay del año 2023, y termina con la discusión de resultados.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones a la problemática planteada, es así como la investigación titulada “Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023” están organizados

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción del problema

El clima laboral tiene un impacto significativo en la satisfacción y productividad de los trabajadores. Un clima laboral positivo puede potenciar la motivación y la colaboración, mientras que uno negativo puede generar estrés y desmotivación. Algunos problemas comunes que surgen son: la falta de comunicación, un ambiente laboral hostil, la desmotivación, un manejo poco aceptable de liderazgo, conflictos interpersonales, la falta de equilibrio trabajo-vida entre otros. Tal es el caso en Ecuador, específicamente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena, según De la Cruz (2022) reporta que existe signos negativos como la falta de interés en la capacitación, el desgaste emocional de los empleados, la deficiente comunicación y alta tensión entre compañeros, lo que ha deteriorado notablemente el ambiente laboral. Esto ha provocado estrés debido a la carga excesiva de trabajo, falta de capacitación y deficiencias en la comunicación, impactando la capacidad de los empleados para desempeñarse adecuadamente y brindar un servicio de calidad a los usuarios del sistema municipal de Salinas.

En Perú, según Fonseca (2019), el 86% de los trabajadores renuncian por un mal clima laboral. Las principales causas incluyen el liderazgo y las relaciones con superiores y compañeros. La falta de comunicación, malentendidos y rumores también afectan negativamente la productividad. Fonseca destaca que un trabajador comprometido puede incrementar la productividad y rentabilidad en un 15% (párr.4).

Según León y Loyola (2023) enfatiza que las Municipalidades también enfrentan problemas de clima laboral, evidenciados por conflictos entre trabajadores, luchas de poder dentro de los equipos, quejas por salarios bajos, descuentos, e incluso rivalidades generadas por diferencias en los regímenes

laborales, que benefician a unos pocos. A pesar de estas preocupaciones, a menudo quedan desatendidas, ya que estas organizaciones mantienen a su personal emocionalmente agotado debido a malas relaciones interpersonales y baja motivación. Algunos empleados carecen de habilidades adecuadas para relacionarse, lo que les impide sentirse satisfechos y aceptados en su entorno laboral. Dado que como seres sociales interactuamos con una diversidad de personas, establecer y mantener buenas relaciones interpersonales se vuelve fundamental (p.9).

A nivel local, en la Municipalidad Distrital de Manantay, se ha identificado un ambiente laboral deficiente, donde los empleados enfrentan largas jornadas y malas condiciones de trabajo. Entre los síntomas de un mal clima laboral, se observan el cansancio y la desmotivación por las extensas jornadas, además del descontento causado por el retraso de los pagos mensuales, lo que afecta la moral y satisfacción del personal. Las causas de estos problemas incluyen largas jornadas, el retraso en los salarios, la falta de coordinación en el trabajo en equipo y la insuficiencia en la mejora de los espacios laborales. Todo ello contribuye a un clima laboral insano, perjudicando el rendimiento organizacional y la calidad del servicio al ciudadano.

En cuanto a la rotación de personal, este proceso se refiere al abandono de empleados en una organización, que puede ser voluntario (a solicitud del empleado) o involuntario (despidos o reducciones de personal). En Bogotá, Colombia, Vargas (2022) señala una alta rotación de personal en el sector bancario, y la falta de estudios sobre las causas de este fenómeno impide una comprensión más profunda del problema. Se pronostica que la rotación perjudica la confianza en la institución y afecta el ambiente laboral interno y la percepción de los clientes (p.7).

En la Municipalidad Distrital de Huaura, Cosio (2021) informa que el área de recursos humanos realizó un diagnóstico que reveló una alta rotación de

personal, especialmente en áreas como seguridad ciudadana y limpieza de parques. Los trabajadores abandonan sus puestos repentinamente, lo que genera pérdidas económicas y dificulta la reposición de personal, afectando la administración, logística y calidad de los servicios comunitarios (p.10).

Este fenómeno también se observa en la Municipalidad Distrital de Manantay, donde hay un elevado índice de rotación de personal. Se manifiesta en la dificultad para cumplir con las metas de servicio, la disminución en la motivación para el crecimiento profesional y un aumento en el tiempo de capacitación para nuevos empleados. Algunos renuncian en busca de mejores oportunidades, mientras que otros son despedidos por reducción de personal o por otras cuestiones éticas.

Dada esta situación, se prevé un clima laboral negativo y una alta rotación de personal que podrían disminuir la calidad del servicio, afectando tanto a empleados en donde deben de ejercer más pendientes atrasados con las tareas, como también afecta a los usuarios de la Municipalidad Distrital de Manantay en la calidad de servicio. Para contrarrestar este pronóstico, se podría implementar programas de capacitación, promover el trabajo en equipo, gestionar los pagos a los trabajadores y mejorar las condiciones laborales, lo cual podría mitigar el mal clima y la alta rotación de personal.

Así, la investigación sobre el clima laboral y la rotación de personal es crucial por varias razones: mejora de la satisfacción laboral, ya que abordar las deficiencias en capacitación y trabajo en equipo puede aumentar la retención de empleados; incremento de la productividad, pues un ambiente de trabajo positivo fomenta la productividad y es esencial para ofrecer un servicio de calidad; reducción de costos, al disminuir los gastos asociados con el reclutamiento y capacitación de nuevos empleados; y, finalmente, mejora del servicio al ciudadano.

Por ello, surge la necesidad de investigar el clima laboral y su relación con la rotación de personal en el área de administración de la Municipalidad Distrital de Manantay.

1.2. Problema general

¿De qué manera se relaciona el clima laboral con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023?

1.2.1. Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona la remuneración con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023?
- ¿De qué manera se relaciona la estructura organizacional con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023?
- ¿De qué manera se relaciona las relaciones sociales con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023?
- ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con la rotación de personal del área de administración de Municipalidad distrital de Manantay, 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la remuneración con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.

- Determinar la relación entre la estructura organizacional con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.
- Establecer la relación entre relaciones sociales con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.
- Demostrar la relación entre condiciones laborales con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1 Hipótesis general

La relación entre clima laboral y rotación de personal del área de administración en la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, es directa y significativa.

1.4.2. Hipótesis especificas

- La relación entre remuneración y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, es directa y significativa.
- La relación entre estructura organizacional y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, es directa y significativa.
- La relación entre relaciones sociales y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, es directa y significativa.
- La relación entre condiciones laborales y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, es directa y significativa.

1.5. Variables

Variable 1: Clima laboral

Ramos y Tejera (2017) mencionan que el clima laboral es el resultado de las percepciones de los trabajadores asociados a su ambiente de trabajo mientras que la cultura es el conjunto de comportamientos, ideas y sentimientos compartidos que describen la forma en que se trabaja en una organización y que, por tanto, la definen. Estas percepciones del ambiente que definen al clima, se caracterizan porque pueden ser variables entre las personas, lo que se conoce como fuerza del clima laboral (p.225). Tal como sostiene la teoría del clima organizacional de Likert.

Dimensiones

- Remuneración
- Estructura organizacional
- Relaciones sociales
- Condiciones laborales

Variable 2: Rotación de personal

Chiavenato (2007, citado en Puma & Vargas,2019) mencionan que la rotación de personal no es una causa, sino un efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior o el exterior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal, entonces la rotación es por lo tanto una variable dependiente (en mayor o menor grado) de esos fenómenos internos y/o externos a la organización. (p.4). Tal como sostiene la teoría de la tasa de Rotación.

Dimensiones

- Admisión de personal
- Retiros
- Motivación
- Compensación

1.6. Operacionalización de las variables

Tabla N°01: *Operacionalización de la variable*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Clima Laboral	Remuneración	Incentivos Pagos por rendimiento Reconocimiento laboral	1-4	Ordinal
	Estructura organizacional	Inducción al personal Gestión de comunicación Satisfacción por la labor realizada	5-8	
	Relaciones sociales	Compañerismo Comunicación Trabajo en equipo	9-12	
	Condiciones laborales	Ambiente físico Seguridad Carga laboral Jornada laboral	13-16	
Rotación de Personal	Admisión de personal	Reclutamiento de personal Selección de personal Contratación de personal Introducción del nuevo personal	1-4	Ordinal
	Retiros	Retiro voluntario Retiro involuntario	5-7	
	Motivación	Motivación Intrínseca Motivación Extrínseca	8-11	
	Compensación	Salario Comisiones Beneficios sociales	12-14	

1.7. Justificación

Justificación teórica

La presente investigación se justificó teóricamente al centrarse en describir la relación entre las variables de estudio: clima laboral y rotación de personal, tomando como base teórica los conceptos y enfoques relacionados con el tema. Asimismo, esta investigación puede ser utilizada para futuras indagaciones académicas.

Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, se relacionaron las variables clima laboral y rotación de personal mediante un conjunto de pasos planificados que siguieron el método científico. Se implementó un diseño de investigación adecuado, junto con técnicas e instrumentos específicos. Posteriormente, se evaluó la confiabilidad del instrumento utilizando el Alfa de Cronbach, lo que permitió obtener resultados que comprobaron la hipótesis planteada.

Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, la investigación se centró en analizar cómo fue el clima laboral en relación con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay durante el año 2023. Asimismo, se indagó sobre la problemática existente dentro del ambiente laboral con el fin de reducir la rotación de personal y mejorar la productividad de los trabajadores en la entidad. Además, los resultados de la investigación se depositaron en un repositorio para ser utilizados por otras investigaciones académicas.

1.8. Viabilidad

Viabilidad Técnica

La investigación contó con todos los equipos y recursos necesarios para completar el trabajo de manera efectiva.

Viabilidad Teórica

En cuanto a la viabilidad teórica, se recopiló información de fuentes primarias mediante la aplicación de cuestionarios, así como de fuentes secundarias que incluyeron información disponible en internet, repositorios y artículos académicos.

Viabilidad Económica

Respecto a la viabilidad económica del proyecto de investigación, se dispuso de los recursos propios necesarios para llevar a cabo el estudio.

1.9. Limitaciones

La presente investigación se realizó respetando ciertos parámetros sociales al llevar a cabo la encuesta a los trabajadores. Por lo tanto, la principal limitación fue la necesidad de que los trabajadores respondieran de manera veraz y sincera a las preguntas, lo cual fue crucial para identificar la problemática de manera adecuada.

.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

En una investigación llevada a cabo por Lara et al. (2020), titulada "*La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional*", se concluye que la rotación de personal influye de manera directa en las capacidades de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) Municipales en la Provincia de Chimborazo. Este fenómeno contribuye a un bajo desempeño en sus funciones y a una falta de gestión adecuada para mejorar el clima organizacional. Además, el departamento de talento humano y los jefes de las distintas áreas no facilitan los recursos necesarios para reducir el alto índice de rotación. La información obtenida a través de encuestas identificó las deficiencias que causan esta elevada rotación, evidenciando que los GAD Municipales carecen de estrategias diseñadas para abordar estas causas (p.295).

Por otro lado, en el estudio realizado por Márquez y Villegas (2020) titulado "*Rotación de personal y clima organizacional en una empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro, en Ecuador*", se establece que existe una relación significativa entre la rotación de personal y el clima organizacional. Los análisis de datos indicaron una correlación positiva considerable entre ambas variables, sugiriendo que, a mayor rotación, mayor es el impacto negativo en el clima organizacional. Esto se respalda por los resultados presentados en la figura 3, donde se observa un 60.71% de movilización del personal a una o diferentes áreas, en comparación con niveles de rotación baja y alta que representan un 18.75%. Esta variable parece incrementar en el futuro (p.13).

2.1.2. Antecedentes nacionales

En un estudio realizado por Alhuay (2019) titulado "*Clima laboral y rotación de personal en la empresa Intradevco industrial S.A. Lurín – 2018*", se concluye que existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y la rotación de personal en dicha empresa, con un coeficiente de correlación de Pearson de -0.991, a un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05). Se establece que al mejorar los factores que influyen directamente en el clima laboral, también se observa una mejora en la rotación de personal (p. 76)

Asimismo, la investigación de Osorio (2018) denominada "*Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Factoría Panana S.A.C – Huacho, 2017*" encontró una correlación positiva buena de 0.708 entre la remuneración y la rotación de personal. Esto indica que la percepción de una remuneración inadecuada influyó en un 70.8% en la rotación de personal dentro de la empresa, ya que los empleados consideran que su compensación no es proporcional a la labor que realizan, carecen de beneficios laborales y no todos están en la planilla (pp.83-84).

Según el estudio de Trelles (2019) titulado "*Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del distrito del Agustino, 2018*", se comprobó que la estructura organizacional está significativamente relacionada con la rotación de personal. La correlación encontrada sugiere que esta relación es positiva y significativa, lo que implica que al mejorar la estructura organizacional se incrementará el compromiso de los trabajadores (p.79).

Por último, la investigación realizada por Sanchez García (2022), titulada "*El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021*", identifica una relación entre las relaciones sociales y la rotación de personal, hallando una correlación positiva moderada de 0.580, con una significancia bilateral de 0.000 (p.50).

Finalmente, Westfalia (2020), en su investigación "*La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa retail, Lima 2019*", concluyó que las condiciones laborales se relacionan significativamente con la rotación de personal entre los operarios del sector retail en Lima. Los resultados indicaron que factores como el bienestar en el ambiente de trabajo, la infraestructura, los salarios y los horarios laborales influyen en la baja tasa de rotación; mientras los trabajadores se sientan satisfechos con las condiciones laborales, las probabilidades de renuncia, ya sea voluntaria o involuntaria, disminuirán. La hipótesis planteada fue confirmada, mostrando una relación alta (p.47).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Clima laboral

2.2.1.1. Concepto de la variable

De acuerdo con Bordas (2016, citado en Ascencios ,2021) afirma que el clima laboral se refiere al contexto de trabajo, determinado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de manera relativamente permanente en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, el rendimiento de la organización (p.57).

2.2.1.2. Enfoque teórico

Teoría de clima laboral de Rensis Likert

Según Hernández (2011, citado en Ruiz, 2021) esta teoría sostiene que los trabajadores asumen un comportamiento basándose de manera directa en el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que ellos perciben y, por tanto, la reacción estará determinada por dicha percepción. Propone tres tipos de variables: variables causales, que son de tipo independiente y que se orientan a señalar el sentido en el que una organización evoluciona

y alcanza resultados; variables intermedias, orientadas a evaluar el estado interno de la empresa en aspectos como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones y, variables finales, que se originan como consecuencia del efecto de las variables causales y las intermedias anotadas anteriormente. Están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida (p.16).

Teoría de los factores de Herzberg

De acuerdo con Arriaga (2022) explica que esta teoría identifica a do categoría como parte de las necesidades humanas que son: las superiores y las inferiores, los factores de higiene y los motivacionales, en donde los factores de higienes son los de aspecto ambiental los cuales necesitan atención permanentes para así evitar la insatisfacción, los cuales también incluyen las remuneraciones y otras recompensas o premios, las condiciones laborales, la seguridad y la supervisión, la motivación y satisfacción se originan debido a la fuentes internas y de las oportunidades que se originen en el trabajo para la realización personal, si un trabajador que percibe su trabajo como algo que no es bueno pues puede reaccionar de manera apática, aunque las circunstancias sean las adecuadas, los apoderados tienen la responsabilidad de crear un clima que sea motivador para el enriquecimiento del trabajo de sus subordinados (p.27).

Teoría del clima laboral de Litwin y Stringer

Según Garbuglia (2013) menciona que esta teoría intenta explicar aspectos importantes de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando conceptos como motivación y clima; así que, estos autores aportan al estudio de las organizaciones

esta teoría con la finalidad de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo (p.23). Además, descubrieron distintos climas en las organizaciones variando el estilo de liderazgo, estos nuevos climas tienen efectos sobre la motivación, el desempeño y la satisfacción de los individuos y dichos autores facilitaron la medición del clima que influye sobre la motivación, a través de unas dimensiones que pueden ser cuantificadas. Concluyeron también que los climas laborales pueden provocar cambios en los rasgos de personalidad aparentemente estables (Garbuglia,2012, p.23).

2.2.1.3. Concepto de las dimensiones de la variable

- **Remuneración:** Para Chiavenato (2002, citado en Criollo, 2014) afirma que la remuneración es lo que el individuo recibe como retorno por la ejecución de las tareas realizadas, esta recompensa financiera puede ser directa o indirecta. Directa: Pago de salarios, bonos, premios y comisiones. Indirecta: es el resultante de cláusulas del CCT y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la organización (p.28).
- **Estructura organizacional:** Según Brume (2019) menciona que la estructura organizacional es esencial en todas las organizaciones, define los elementos y características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras (p.6).
- **Relaciones sociales:** De acuerdo con Sanchez García (2022) sostiene que las relaciones sociales son el ambiente social que se genera dentro de la organización (p.48). Además, según López & García (2019, citado en Huayta, 2022) afirma que las

relaciones sociales deben ser entendida como el comportamiento de las personas que se desarrollan en un entorno determinado en concordancia con su conformidad y en el caso de una organización es el ambiente que se suscita en su interior entre los integrantes que trabajan (p.21).

- **Condiciones laborales:** Según Renner et al. (2023) son un conjunto de elementos o factores de la relación entre un empleado y su empresa, está vinculado, entre otros aspectos, al estado, la seguridad y la calidad del lugar donde las personas trabajan; al bienestar y la salud del empleado; a su jornada laboral y sus horarios; a su sueldo y salario emocional y a sus vacaciones (párr.6).

2.2.2. Variable 2: Rotación de personal

2.2.2.1 Concepto de la Variable

Para (Guevara, 2020, como se citó en Pacherrez &Vargas, 2023) describen a la rotación del personal como el acto de abandonar la relación que se tiene con la empresa o área de trabajo, ya sea de manera voluntaria o forzada; cada vez que se produce una vacante en un puesto, los líderes deben esforzarse por cubrir esa posición para evitar impactos negativos en la empresa. Además, cuando se contrata a un nuevo colaborador, se debe brindar capacitación para asegurar una adecuada integración y desempeño en el equipo (p.29).

2.2.2.2 Enfoque teórico

Teoría de la tasa de Rotación

Esta teoría considera que la rotación laboral es el resultado de una serie de factores, como las condiciones de trabajo, el salario, la cultura organizacional, y las oportunidades de desarrollo. Cuanto más altos sean los niveles de satisfacción laboral, menor será la rotación.

Tal como aduce UBITS Team (2024) tasa de rotación de empleados se refiere al porcentaje de empleados que abandonan una organización durante un período de tiempo determinado. Las personas generalmente incluyen renuncias voluntarias, despidos, no certificaciones y jubilaciones en sus cálculos de facturación.

Para conocer el promedio de la tasa de rotación mensual se necesita tres números según UBITS Team (2024):

- Los números de empleados activos al principio (B)
- Y al final (E) del mes.
- La cantidad de empleados que se fueron (L) durante ese mes.
- Agregando tu fuerza de trabajo inicial y final y dividiendo por dos

(Promedio = [B + E] / 2)

Modelo de March y Simon

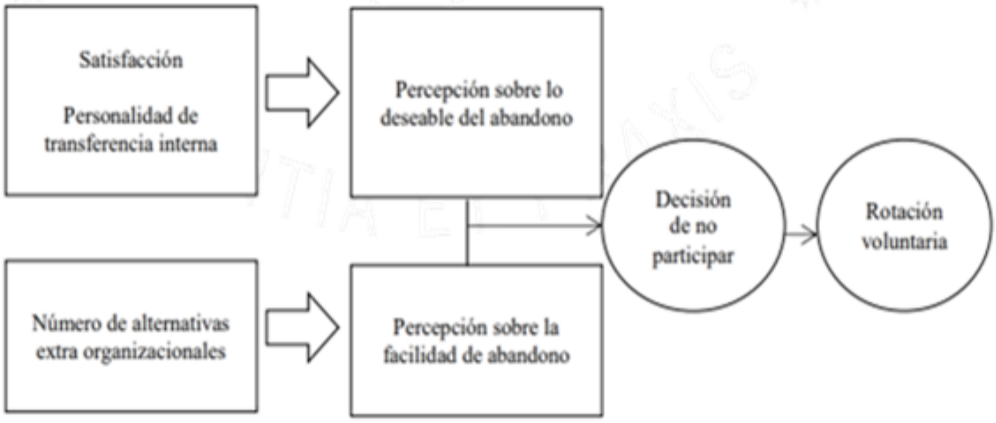
El modelo propuesto por March y Simon (1958, citado en Salazar, 2016), establece que la rotación voluntaria de personal es el resultado de la decisión racional adoptada por el individuo de no participar en la empresa, motivada por dos tipos de percepción que desarrolla. Por un lado, por la percepción que tenga respecto a lo deseable que resultaría abandonar la empresa y, por otro, por las percepciones que desarrolle sobre la facilidad de abandonar la empresa (p.31).

La primera percepción, está dada por la satisfacción que tiene la persona en relación con su trabajo y las percepciones que el trabajador mantiene sobre las posibilidades de ocupar otro puesto dentro de la organización, en donde el trabajador tendrá un mayor

deseo de abandonar la empresa, si percibe una menor satisfacción en el trabajo y/o menores posibilidades de ocupar otro puesto dentro de la empresa (Salazar, 2016, p.32).

Mientras, que según Salazar (2016) menciona que la percepción sobre la facilidad del abandono, está determinada por el número de alternativas de empleo que pueda encontrar fuera de la empresa; en este caso, el deseo de abandonar la empresa aumenta si el trabajador percibe que hay mayores oportunidades de encontrar otro empleo en el mercado de trabajo (p.32).

Figura N^0 1: *Principales relaciones del modelo de March y Simon*



Fuente: Velando (2004, citado en Salazar, 2016)

Modelo Integral de decisión de abandono del empleado

Milkovich y Boudreau (1997, citado en Salazar, 2016), sustenta que un modelo integral de decisión de abandono del empleado en base al esquema desarrollado por W. Mobley el término abandono hace referencia al hecho de que el empleado deja de pertenecer a la organización (p.34).

Además, Milkovich y Boudreau (1997, citado en Salazar,2016) mencionan que la rotación es causada por tres diversas variables o factores, dentro de las cuales existen una serie de subvariable, algunos de los cuales no son controlados fácilmente por la organización, como

las características individuales y el mercado de trabajo. Los factores internos de la organización puede influir en gran medida sobre las decisiones d ellos empleados de abandonar la empresa, estas tres categorías repercuten en las percepciones que el empleado genera sobre el puesto de trabajo y las compara con sus necesidades y valores individuales, las cuales llegan a influir en el desempeño de las actividades y satisfacción en el trabajo, asimismo las percepciones que el empleado genera, puede producir una atracción hacia el puesto actual o bien causar un interés por encontrar uno nuevo (pp.16-17).

Modelo Push-Pull

Este modelo combina factores que 'empujan' a los empleados a dejar una empresa (como un ambiente laboral tóxico) y factores que 'atraen' a los empleados a otras organizaciones (como mejores oportunidades laborales).

Según Abdul Jaleel (2024) Para que el compromiso de los empleados sea eficaz, las organizaciones deben equilibrar los factores de atracción y de empuje. Mientras que los factores de empuje son necesarios para evitar la falta de compromiso, los factores de atracción son esenciales para implicar activamente a los empleados. Por ello, Jaleel Abdul (2024) menciona unas estrategias para equilibrar ambas:

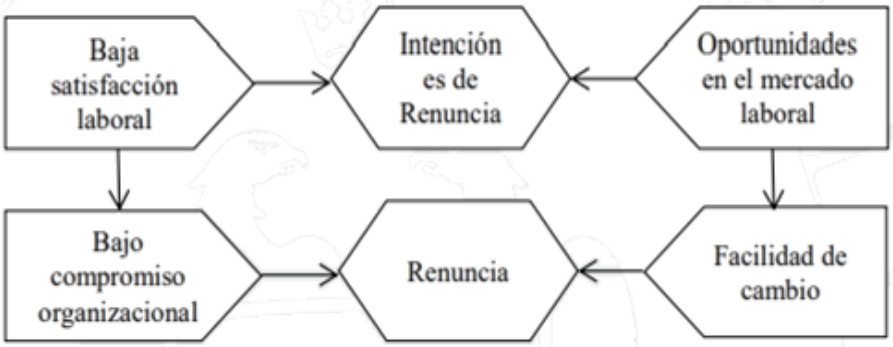
- Feedback periódico: La implantación de un sistema de retroalimentación continua permite abordar las preocupaciones (push) y reconocer los logros (pull).
- Programas de desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de formación y desarrollo favorece el crecimiento profesional (pull) a la vez que garantiza la seguridad laboral mediante la mejora de las competencias (push).

- Iniciativas para el bienestar de los empleados: Los programas que promueven el bienestar físico y mental abordan el equilibrio entre la vida laboral y personal (push) y crean una cultura positiva (pull).

Modelo de Winterton

Winterton (2004, citado en Salazar, 2016), sostiene que la baja satisfacción laboral, el bajo compromiso organizacional, las oportunidades de trabajo existentes en el mercado laboral, y la facilidad que percibe el individuo para cambiarse de empleo, inciden en el proceso de rotación voluntaria de personal (p.37).

Figura N⁰ 2: *Etapas del proceso de rotación de personal*



Fuente: Winterton (2004, citado en Salazar, 2016)

2.2.2.3 Concepto de las dimensiones de la variable

- **Admisión de personal:** Para Pineda (s.f) explica que la admisión de personal es un proceso técnico que permite elegir un conjunto de postulantes al futuro colaborador idóneo, para un puesto o cargo determinado, a este proceso también se le conoce como concurso, las personas se someten a una serie de pruebas establecidas por una comisión o jurado de concurso(párr.1).

- **Retiros:**

  Según Castillón (2019) menciona que los tipos de retiros son los siguientes:

  - Retiro inevitable: Es cuando el trabajador deja de laborar por jubilación.
  - Retiro necesario.: Se da cuando el trabajador es retirado de la empresa por haber cometido una falta grave.
  - Retiro por temas personales: Se da cuando el trabajador renuncia a la empresa, debido a casos de embarazos, mudanzas, salarios u otros motivos personales.
  - Retiro por temas de trabajo: Se da en casos que el empleado no cumple los requisitos necesarios que requiere el puesto de trabajo (p.15).

- **Motivación:** Para Peña y Villón (2017) sustentan que la motivación se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo; es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (p.185).

- **Compensación:** De acuerdo con Chiavenato (2009, como se citó en Carnaqué,2014) indica que la palabra compensación o significa retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien; y la compensación es el elemento fundamental en la gestión de persona en términos de retribución, retroalimentación o reconocimiento de su desempeño en la organización, por tanto, la compensación de personas abarca temas como: la

remuneración, los programas de incentivos y los beneficios y servicios (p.40).

2.3 Definición de términos básicos

Beneficios sociales: Nubecont (2022) define que son remuneraciones adicionales que los trabajadores deben percibir en virtud a la política nacional de trabajo y las leyes laborales vigentes, montos adicionales distintos al salario mensual acordado entre el empleador y el trabajador. Cuando el trabajador cesa de trabajar, se da la liquidación de beneficios sociales, que comprende los conceptos truncos (no abonados en su oportunidad), los beneficios proporcionales a los días de trabajo del año en curso, y la Compensación por Tiempo de Servicios. De esta forma, los trabajadores tienen un respaldo financiero frente al desempleo.

Carga laboral: Alcayaga A. (2016) define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. Antiguamente, solo se medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental, que genera fatiga.

Incentivos: Para Clavijo C. (2023) son estimaos ofrecidos por una organización para motivar la productividad y el bienestar laboras. Estos pueden tener la forma de reconocimientos, premios o beneficios.

Inducción al personal: Vargas Tamara (s.f.) afirma que la inducción de personal se trata por lo tanto de un proceso informativo, de integración y orientación laboral; en él se explica al trabajador que se incorpora cuál es la visión general de la empresa y qué funciones va a realizar dentro de la compañía, acompañándole durante el trayecto(párr.5).

Motivación extrínseca: Según Martin et al (2009) se considera como el conjunto de recompensas monetarias, bien directas, pago de salarios, incentivos, complementos por méritos o indirectas, tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie, formación- que, a cambio de su trabajo, recibe un individuo (p.192).

Motivación intrínseca: Frederick (2021) surge voluntariamente del interior de una persona, sin que esta esté influenciada por ningún tipo de factor externo o recompensa, ya que la motivación intrínseca conlleva por sí misma una actividad gratificante para el individuo y está íntimamente ligada a la satisfacción y realización personal(párr.2).

Retiro involuntario: Según Olson (2017, citado en Sanchez García, 2022) manifiesta que, al salir involuntariamente, es necesario evaluar el desempeño del colaborador y determinar los beneficios que le pertenecen, además la empresa debe estar preparada para las acciones legales que pueda tomar esta persona (p.24).

Retiro voluntario: Es la manifestación unilateral de la voluntad por la cual un trabajador decide romper en vínculo que lo une con la empresa donde labora. No requiere una causa justificada para que el trabajador renuncie, solo se requiere que el trabajador manifieste su voluntad de querer retirarse de la empresa por escrito (Córdoba, s.f., párr.3)

Salario: Según Caballero Ferrari (2020) el salario o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata.

Selección de personal: Moreno J. (2021) define que son procesos a través del cual una organización busca un nuevo empleado o empleada para cubrir un puesto laboral desocupado recientemente, o para una vacante que se acaba de abrir en la organización.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, ya que según Sánchez et al. (2018, citado en Navarro, 2022), se mencionó que era el tipo de investigación pragmática o utilitaria que aprovechó los conocimientos logrados por la investigación básica o teórica para el conocimiento y solución de problemas inmediatos (p.93).

3.1.2 Nivel de investigación

Para esta investigación, su nivel se compuso de un estudio descriptivo. De acuerdo con Danke (1989, citado en Torres, 2017), se mencionó que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p.29).

Por otro lado, fue de nivel correlacional, ya que tuvo la finalidad de buscar el nivel de relación entre ambas variables, es decir, se buscó evaluar la relación entre el clima laboral y la rotación de personal.

3.1.3. Diseño de investigación

La presente investigación contó con un diseño no experimental, según Hernández, et al. (2014, citado en Iparraguirre y León, 2019), se observaron fenómenos tal y como se dieron en su contexto natural, para después analizarlo en su forma transversal, porque el número de ocasiones en que se midió la variable fue solo por una vez; lo que significó que el recojo de datos se realizó en un momento exacto del transcurso del tiempo (p.40).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada únicamente por el área de administración, que consistía en 70 trabajadores de la Municipalidad distrital de Manantay. Cifra que se obtuvo de la misma municipalidad.

3.2.2. Muestra

Teniendo en cuenta la cantidad de la población, y debido a que no todos se presentaron para que respondieran el formulario, a modo del investigador se hizo uso del muestreo probabilístico, en donde se aplicó la fórmula finita, con el objetivo de reducir la cantidad original, siendo este de conveniencia para nosotros los investigadores. La fórmula se representó:

$$n = \frac{z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2(N-1) + 2^2 p.q}$$

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

Z = 1, 96

N = Población (70)

E= 9%= 0,09

$$n = \frac{1.96^2 \,.\, 0.5 \,.\, 0.5 \,.\, 70}{0.09^2(70-1) + 1.96^2 0.5.\, 0.5}$$

$$n = \frac{67.228}{1.5193}$$

$$n = 44.2$$

La muestra estuvo enfocada a 44 trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo

3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica de investigación

Se llevó a cabo la técnica de la encuesta. De acuerdo con Tasayco (2018), explica que la encuesta proporciona información necesaria mediante respuestas por parte de las personas encuestadas (p.36).

Instrumento de recolección de datos

No obstante, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Bernal (2010, citado en Falcón, 2017), señala que el cuestionario era un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos requeridos con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Además, se trató de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación. En general, un cuestionario consistió en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que iban a medirse (p.33).

En ese sentido, los instrumentos poseen una estructura con preguntas cerradas- Según Raigozo & Guzmán (2019, como se citó en Flores y Inga, 2023), las preguntas cerradas contienen categorías o alternativas de respuesta previamente delimitadas, es decir, se presentan a los participantes las posibilidades de respuesta y ellos deben circunscribirse a ellas. Este tipo de preguntas requieren de un menor esfuerzo por parte de los encuestados, ya que éstos no tienen que escribir o verbalizar pensamientos, sino simplemente seleccionar la alternativa que describa mejor su respuesta (p.40).

- **Variable I:** Clima laboral, están enumeradas y están estructuradas con preguntas cerradas y poseen respuestas múltiples de 5 escalas; donde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. El cual marcaran solo una alternativa.
- **Variable II:** Rotación de perosnal: de igual manera están enumeradas y están estructuradas con preguntas cerradas y poseen respuestas múltiples de 5 escalas; donde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces =

3, Casi siempre = 4, Siempre = 5. El cual marcaran solo una alternativa.

Confiabilidad del instrumento

Para conocer la confiabilidad del instrumento se hizo uso del SPSS usando el coeficiente del Alfa de Cronbach como medidor. Según Pérez (2023), afirma que el coeficiente alfa de Cronbach es una medida utilizada para evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un conjunto de escalas o elementos de prueba dentro de un cuestionario. En pocas palabras, el Alfa de Cronbach midió la fiabilidad de un cuestionario (párr.1).

Figura N^0 3: *Rango del alfa de Cronbach*

Rangos de α	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Nota: tomado de (George y Mallery,2003, citado en Gómez et al, 2017)

Tal como se observa en la Figura N^0 3 se muestran los rangos y magnitudes del Alfa de Cronbach, tomadas de George y Mallery del año 2003. En ese contexto, se conoció los valores de la estadística de fiabilidad para interpretarla, tal como se obtuvo en la tabla N°02 enfocadas en las 30 preguntas o ítems.

Tabla N°02: *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	30

Por lo tanto, el valor de fiabilidad de las variables clima laboral y rotación de personal es 0.913 en un rango de > 0.90 siendo magnitud “excelente”, aplicado a los 44 trabajadores, en un total de 30 preguntas.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

En la investigación, el procedimiento de recolección de datos se realizó primero mediante la aplicación de la encuesta, utilizando el cuestionario como formulario. Una vez finalizado el desarrollo de la encuesta, con los datos recabados de manera manual, se utilizó Microsoft Excel para realizar la tabulación respectiva de cada variable. Con la información obtenida, se empleó el programa SPSS para verificar las correlaciones, la fiabilidad y la prueba de normalidad. En ese contexto, en relación con la tabulación, se obtuvieron gráficos de barras y, por supuesto, la tabla de frecuencias, que se incluyó en el informe final de la tesis.

3.5. Tratamiento de los datos

Para el tratamiento de los datos, se sustentó mediante el uso de tablas de frecuencia y gráficos de barras, esta información fue obtenida de Microsoft Excel y el programa SPSS-v25.

Valides del instrumento

La investigación fue validada por los investigadores expertos, en el cual recurrimos a la opinión de docentes de trayectoria en la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, tales como:

- Dr. Pedro Julián Ormeño Carmona
- Dr. Tony Hilton Saavedra Murga
- Dra. Leydi Perez Guimaraez

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultados Estadísticos

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Tabla N°03: *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla N°04: *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,205	44	,000	,808	44	,000
Rotación de personal	,402	44	,000	,660	44	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Mediante la Prueba de normalidad en la tabla N°04 se midió las variables el cual, siguiendo con los parámetros, se tomó en cuenta los valores de Shapiro-Wilk, puesto el número de participantes encuestados es <50. En ese aspecto el sig. de Shapiro-Wilk muestra que es 0.000 lo que aduce que el nivel de significancia es "p" si es menor o igual que 0.05, por lo tanto, tiene una distribución normal en ese sentido la correlación se midió por medio del coeficiente no paramédico de Spearman.

Figura N⁰ 4: *Interpretación de las correlaciones*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa debil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva debil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: tomado de Contreras & Ramirez

Regla de decisión:

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$

4.1.2. Análisis inferencial

a) Hipótesis general

- **H0:** La relación entre clima laboral y rotación de personal del área de administración en la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, no es directa y significativa.
- **H1:** La relación entre clima laboral y rotación de personal del área de administración en la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, es directa y significativa.

Tabla N°05: *Correlación entre clima laboral y Rotación laboral*

			Clima Laboral	Rotación de personal
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,628
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,628	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

El coeficiente de correlación Rho = 0.628 y un p-valor de 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto sugiere que el clima laboral es directa y significativa con la rotación de personal.

b) Hipótesis especifica 1

- **H0:** La relación entre remuneración y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, no es directa y significativa.
- **H1:** La relación entre remuneración y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, no es directa y significativa.

Tabla N°06: *Correlación entre Remuneración y Rotación laboral*

			Remuneración	Rotación de personal
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,420
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,420	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

El resultado Rho = 0.420 junto con un p-valor de 0.000 indica una correlación positiva media y significativa. De este modo, podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, el cual señala una relación directa y significativa entre Remuneración y rotación de personal.

c) Hipótesis especifica 2

- **H0:** La relación entre estructura organizacional y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, no es directa y significativa**.**
- **H1:** La relación entre estructura organizacional y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, es directa y significativa.

Tabla N°07: *Correlación entre Estructura organizacional y Rotación laboral*

			Estructura organizacional	Rotación de personal
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,410
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,410	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Con un Rho de 0.410 y un p-valor de 0.000, se establece también una correlación positiva media y significativa, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa. Esto indica que la estructura organizacional es directa y significativa con la rotación de personal.

d) Hipótesis especifica 3

- **H0:** La relación entre relaciones sociales y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, no es directa y significativa.
- **H1:** La relación entre relaciones sociales y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, es directa y significativa.

Tabla N°08: *Correlación entre Relaciones sociales y Rotación laboral*

			Relaciones sociales	Rotación de personal
Rho de Spearman	Relaciones sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,510
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,510	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

El resultado Rho=0.510 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: Las relaciones sociales es directa y significativa con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.

e) Hipótesis especifica 4

- **H0:** La relación entre condiciones laborales y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, no es directa y significativa.

- **H1:** La relación entre condiciones laborales y rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023, es directa y significativa.

Tabla N°09: *Correlación entre Condiciones laborales y Rotación laboral*

			Condiciones laborales	Rotación de personal
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,496
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,496	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Finalmente, un Rho de 0.496 y un p-valor de 0.000 evidencian una correlación positiva media y significativa, lo que lleva igualmente a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alternativa, indicando así que las condiciones laborales son directa y significativa con la rotación de personal.

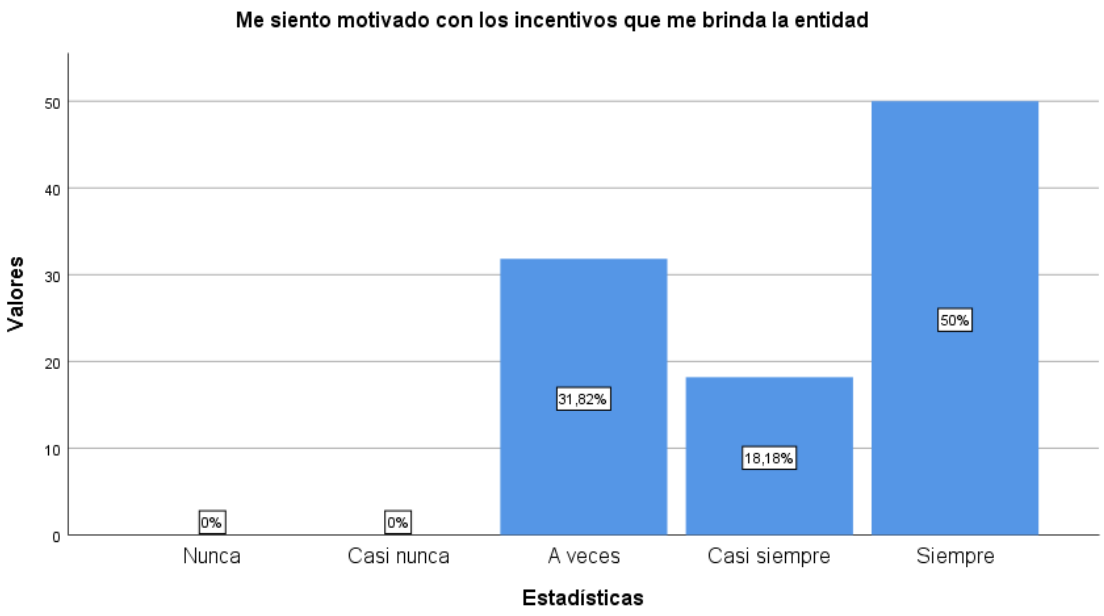
4.1.3. Análisis descriptivo

Tabla N°10: *Análisis descriptivo-dimensión remuneración e indicador incentivos*

Me siento motivado con los incentivos que me brinda la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	14	31,8	31,8	31,8
	Casi siempre	8	18,2	18,2	50,0
	Siempre	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 5: *Resultados de incetivos*



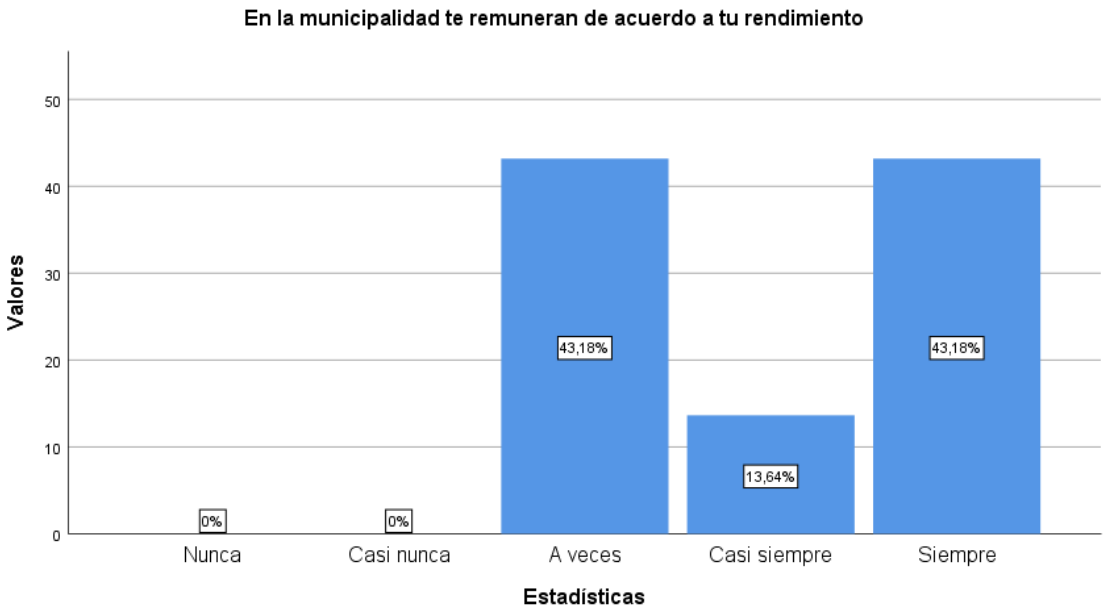
En la tabla y gráfico, se observa que, me siento motivado con los incentivos que me brinda la entidad, los resultados siendo el, 31,82% a veces, 18,18% casi siempre, y 50,00% siempre.

Tabla N°11: *Análisis descriptivo-dimensión remuneración e indicador pagos por rendimiento*

En la municipalidad te remuneran de acuerdo a tu rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	19	43,2	43,2	43,2
	Casi siempre	6	13,6	13,6	56,8
	Siempre	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 6: *Resultados de pagos por rendimentos*



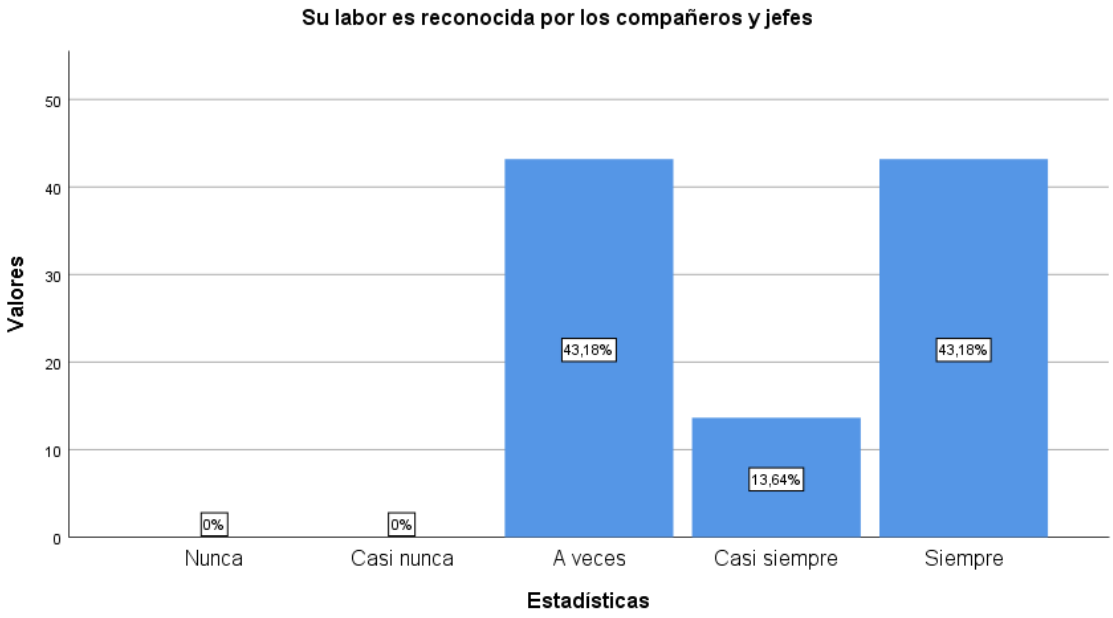
En la tabla y gráfico, se observa que, en la municipalidad te remuneran de acuerdo a tu rendimiento, los resultados siendo el, 43,18% a veces, 13,64% casi siempre, y 43,18% siempre.

Tabla N° 12: *Análisis descriptivo-dimensión remuneración e indicador reconocimiento laboral*

Su labor es reconocida por los compañeros y jefes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	19	43,2	43,2	43,2
	Casi siempre	6	13,6	13,6	56,8
	Siempre	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 7: *Resultados de reconocimiento laboral*



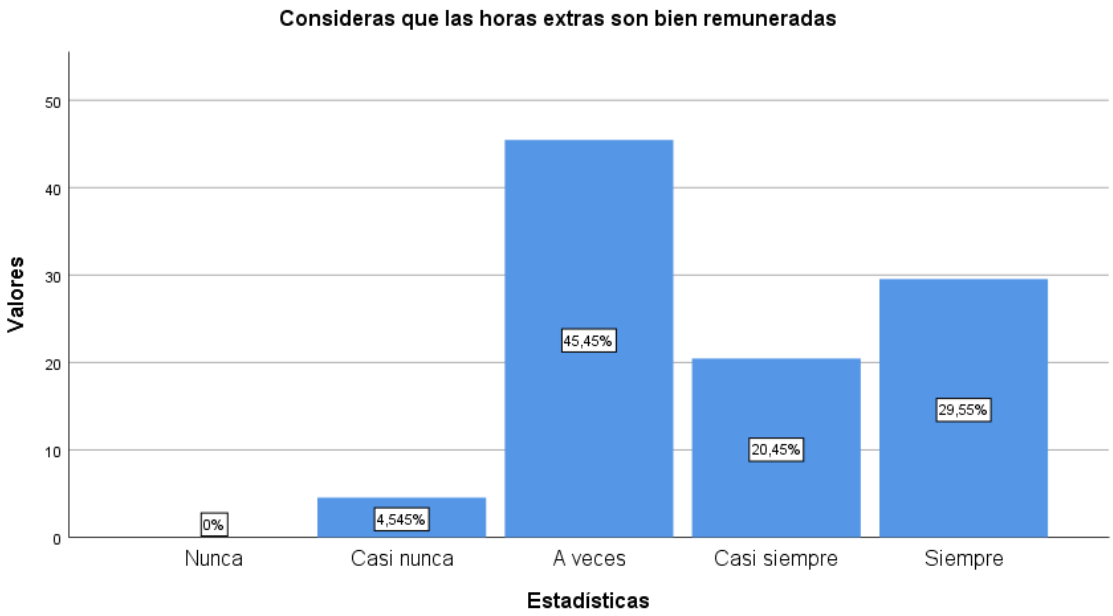
En la tabla y gráfico, se observa que, si su labor es reconocida por los compañeros y jefes, los resultados siendo el, 43,18% a veces, 13,64% casi siempre, y 43,18% siempre.

Tabla N°13: *Análisis descriptivo-dimensión remuneración sobre horas extras renumeradas*

Consideras que las horas extras son bien remuneradas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,5	4,5	4,5
	A veces	20	45,5	45,5	50,0
	Casi siempre	9	20,5	20,5	70,5
	Siempre	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 8: *Resultados sobre horas extras renumeradas*



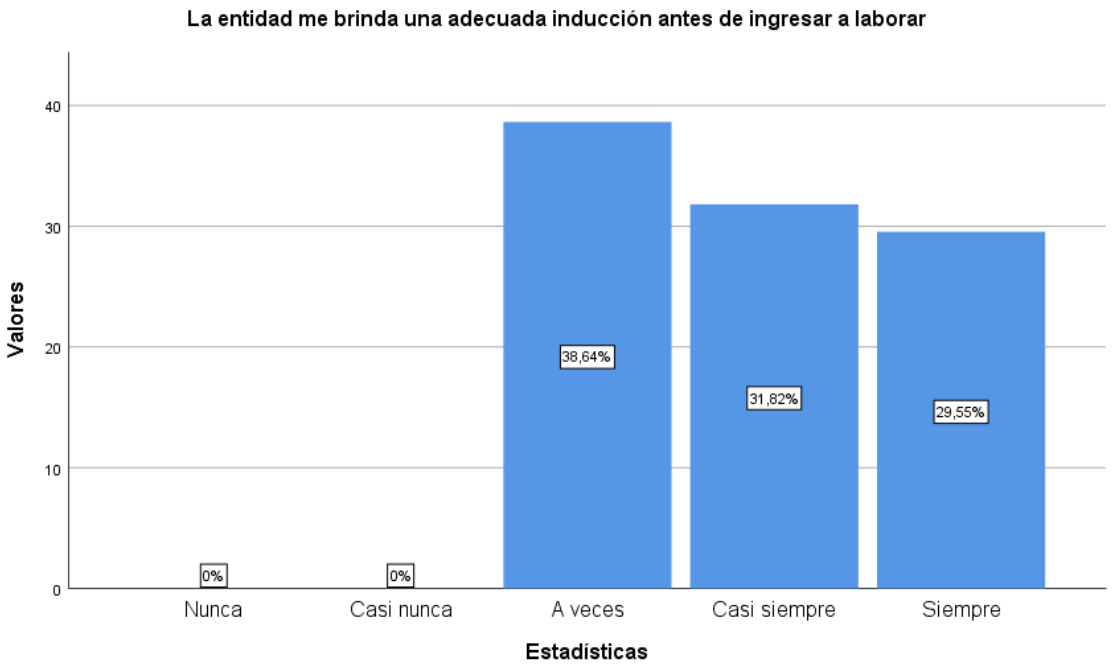
En la tabla y gráfico, se observa que, consideras que las horas extras son bien remuneradas, los resultados siendo el, 4,55% casi nunca, 45,45% a veces, 20,45% casi siempre, y 29,55% siempre.

Tabla N°14: *Análisis descriptivo-dimensión estructura organizacional como indicador inducción al personal*

La entidad me brinda una adecuada inducción antes de ingresar a laborar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	17	38,6	38,6	38,6
	Casi siempre	14	31,8	31,8	70,5
	Siempre	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 9: *Resultados sobre inducción al personal*



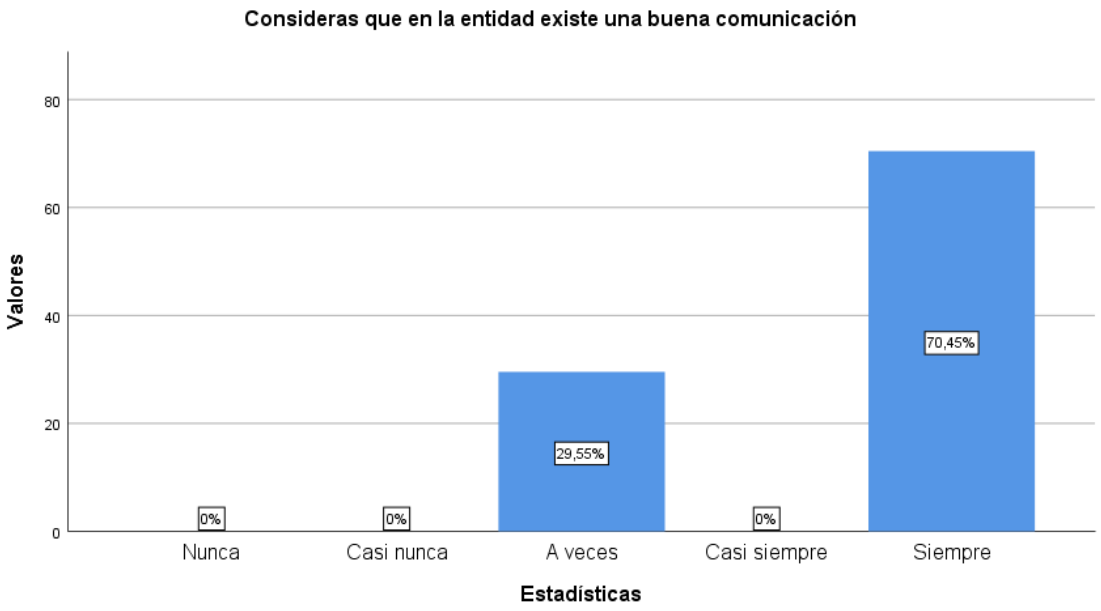
En la tabla y gráfico, se observa que, si la entidad me brinda una adecuada inducción antes de ingresar a laborar, los resultados siendo el, 38,64% a veces, 31,82% casi siempre, y 29,55% siempre.

Tabla N°15: *Análisis descriptivo-dimensión estructura organizacional como indicador gestión de comunicación*

Consideras que en la entidad existe una buena comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	29,5	29,5	29,5
	Siempre	31	70,5	70,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 10: *Resultados sobre gestión de comunicación*



En la tabla y gráfico, se observa que, si consideras que en la entidad existe una buena comunicación, los resultados siendo el, 29,55% a veces, y 70,45% siempre.

Tabla N°16: *Análisis descriptivo-dimensión estructura organizacional como indicador satisfacción por la labor*

Tus superiores se sienten satisfechos por la labor que realizas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,5	4,5	4,5
	A veces	20	45,5	45,5	50,0
	Casi siempre	7	15,9	15,9	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 11: *Resultados sobre satisfacción por la labor*

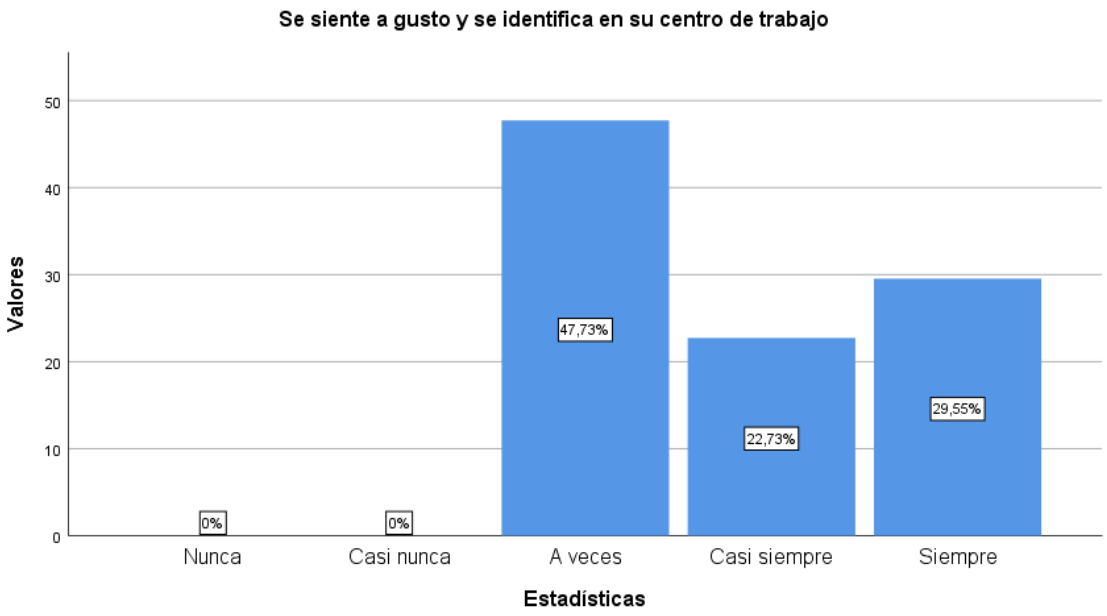
En la tabla y gráfico, se observa que, tus superiores se sienten satisfechos por la labor que realizas, los resultados siendo el, 4,55% casi nunca, 45,45% a veces, 15,91% casi siempre, y 34,09% siempre.

Tabla N°17: *Análisis descriptivo-dimensión estructura organizacional sobre identidad con la entidad*

Se siente a gusto y se identifica en su centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	47,7	47,7	47,7
	Casi siempre	10	22,7	22,7	70,5
	Siempre	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 12: *Resultados sobre identidad con la entidad*



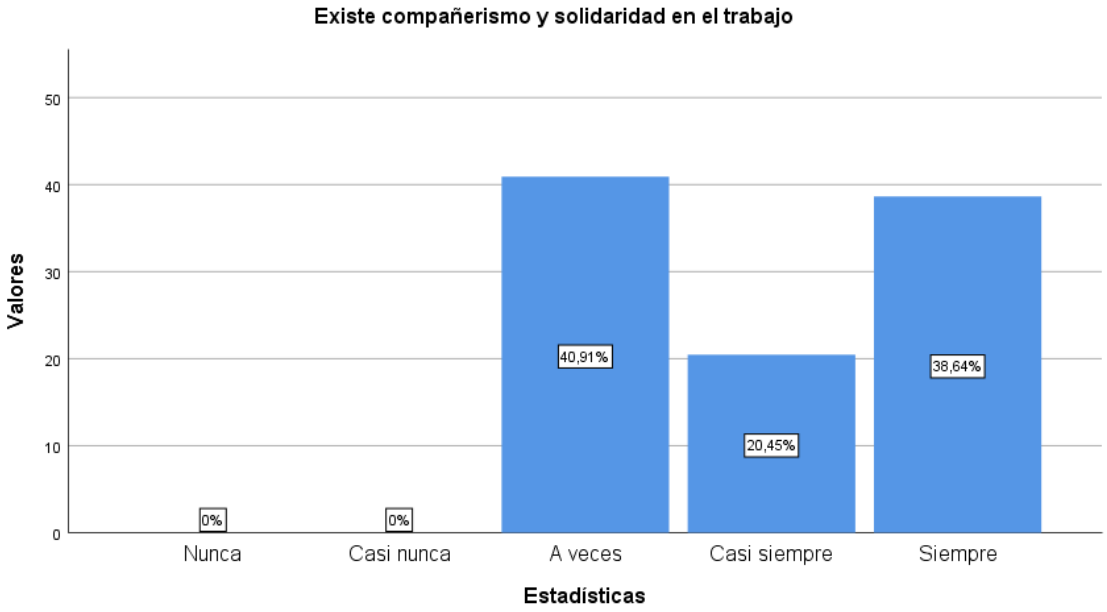
En la tabla y gráfico, se observa que, se siente a gusto y se identifica en su centro de trabajo, los resultados siendo el, 47,73% a veces, 22,73% casi siempre, y 29,55% siempre.

Tabla N°18: *Análisis descriptivo-dimensión Relaciones sociales sobre compañerismo.*

Existe compañerismo y solidaridad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	18	40,9	40,9	40,9
	Casi siempre	9	20,5	20,5	61,4
	Siempre	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 13: *Resultados sobre compañerismo.*



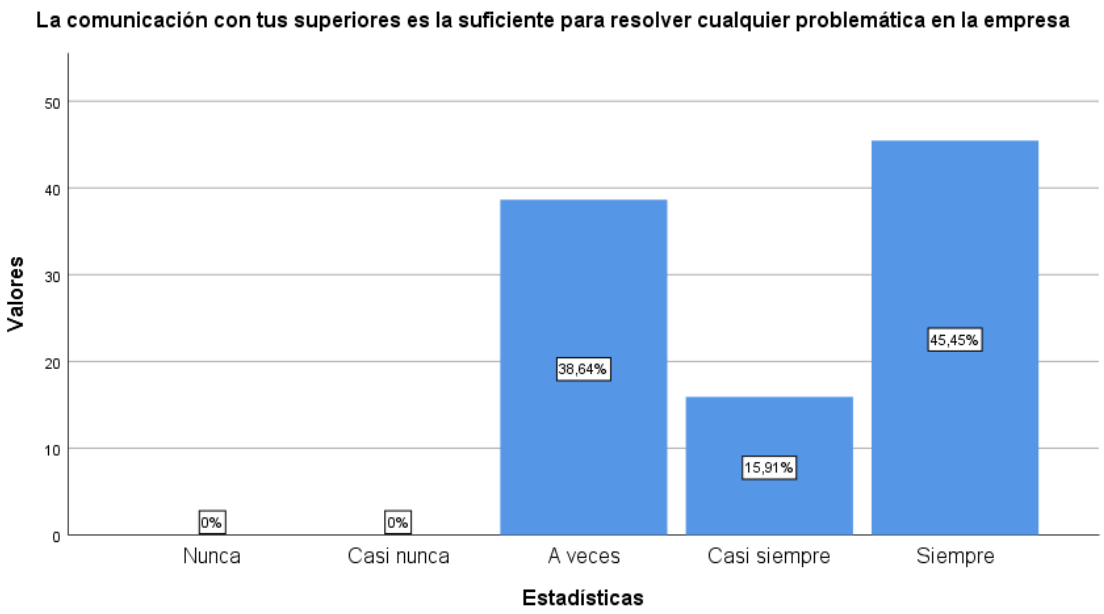
En la tabla y gráfico, se observa que, existe compañerismo y solidaridad en el trabajo, los resultados siendo el, 40,91% a veces, 20,45% casi siempre, y 38,64% siempre.

Tabla N°19: *Análisis descriptivo-dimensión Relaciones sociales sobre comunicación*

La comunicación con tus superiores es la suficiente para resolver cualquier problemática en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	38,6	38,6	38,6
	Casi siempre	7	15,9	15,9	54,5
	Siempre	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 14: *Resultados sobre comunicación*



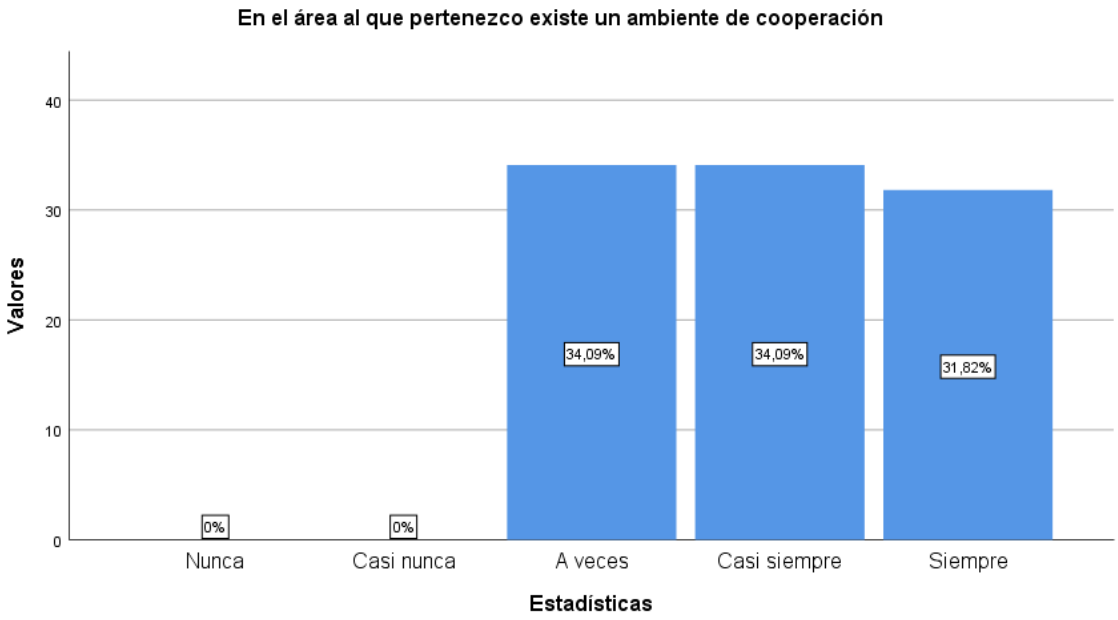
En la tabla y gráfico, se observa que, si la comunicación con tus superiores es la suficiente para resolver cualquier problemática en la empresa, los resultados siendo el, 38,64% a veces, 15,91% casi siempre, y 45,45% siempre.

Tabla N°20: *Análisis descriptivo-dimensión Relaciones sociales sobre cooperación*

En el área al que pertenezco existe un ambiente de cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	15	34,1	34,1	34,1
	Casi siempre	15	34,1	34,1	68,2
	Siempre	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 15: *Resultados sobre cooperación*



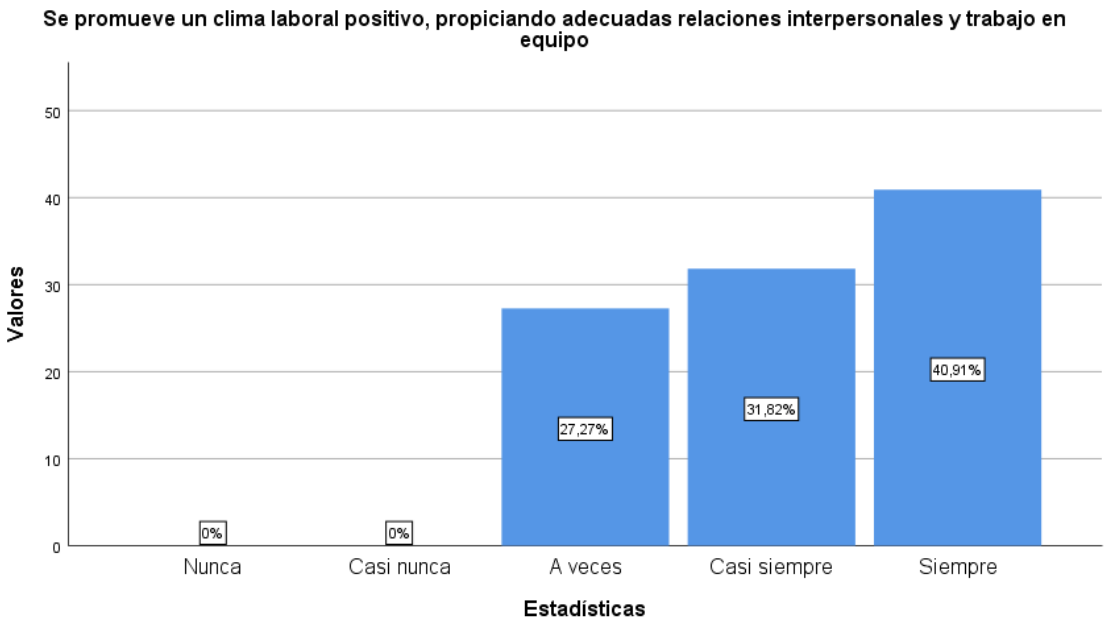
En la tabla y gráfico, se observa que, si en el área al que pertenezco existe un ambiente de cooperación, los resultados siendo el, 34,09% a veces, 34,09% casi siempre, y 31,82% siempre.

Tabla N°21: *Análisis descriptivo-dimensión Relaciones sociales sobre trabajo en equipo*

Se promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	12	27,3	27,3	27,3
	Casi siempre	14	31,8	31,8	59,1
	Siempre	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 16: *Resultados sobre trabajo en equipo*



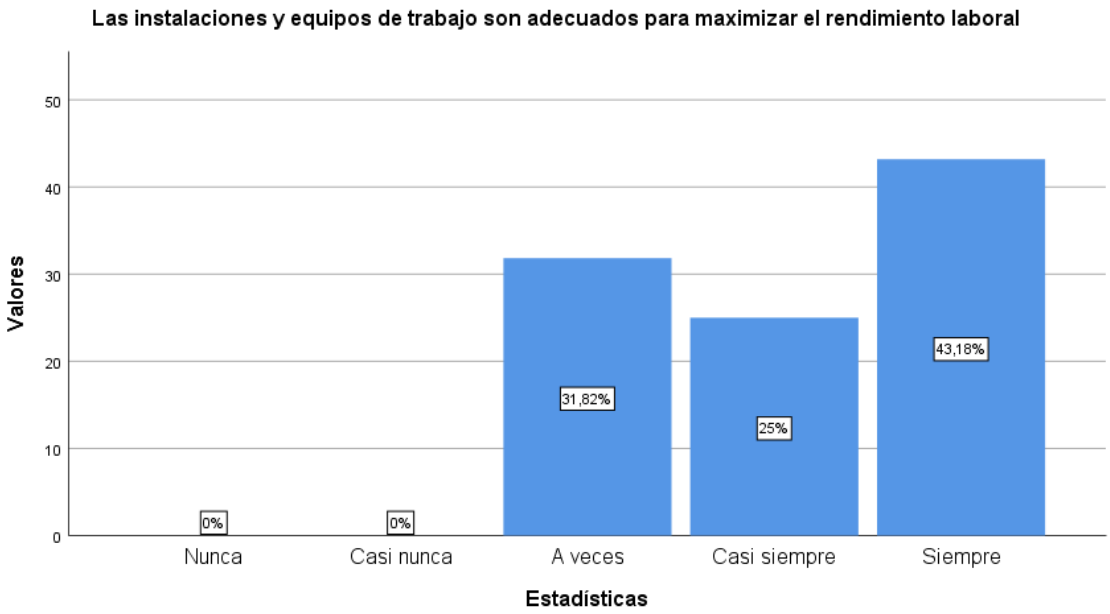
En la tabla y gráfico, se observa que, si se promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo, los resultados siendo el, 27,27% a veces, 31,82% casi siempre, y 40,91% siempre.

Tabla N°22: *Análisis descriptivo-dimensión Condiciones laborales sobre Ambiente físico*

Las instalaciones y equipos de trabajo son adecuados para maximizar el rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	14	31,8	31,8	31,8
	Casi siempre	11	25,0	25,0	56,8
	Siempre	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 17: *Resultados sobre Ambiente físico*



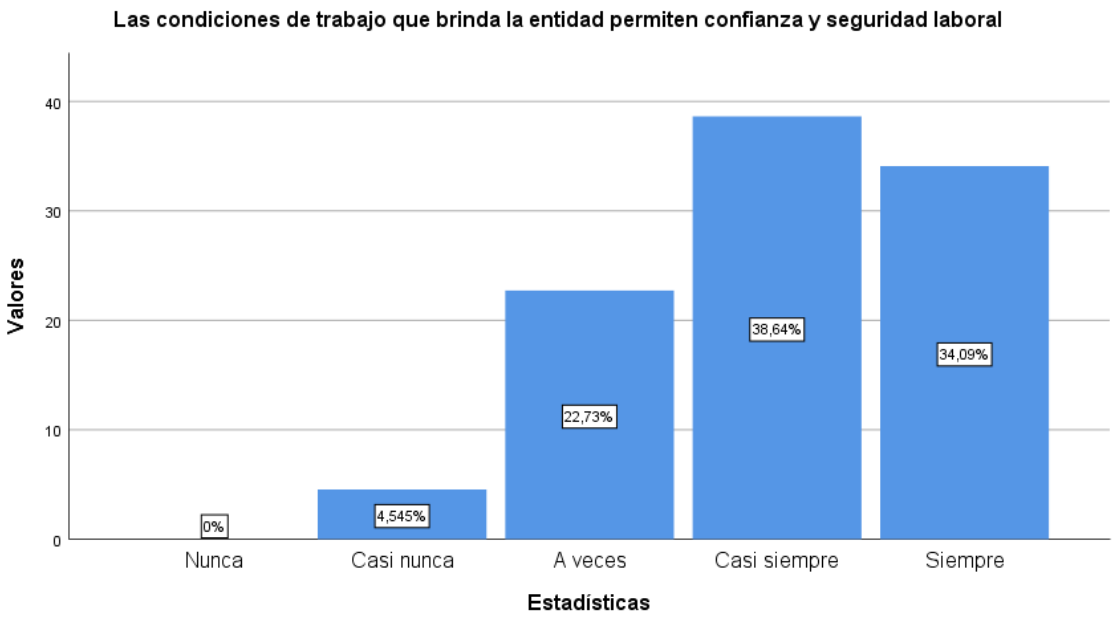
En la tabla y gráfico, se observa que, si las instalaciones y equipos de trabajo son adecuados para maximizar el rendimiento laboral, los resultados siendo el, 31,82% a veces, 25,00% casi siempre, y 43,18% siempre.

Tabla N°23: *Análisis descriptivo - dimensión Condiciones laborales sobre seguridad*

Las condiciones de trabajo que brinda la entidad permiten confianza y seguridad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	2	4,5	4,5	4,5
	A veces	10	22,7	22,7	27,3
	Casi siempre	17	38,6	38,6	65,9
	Siempre	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 18: *Resultados sobre seguridad*



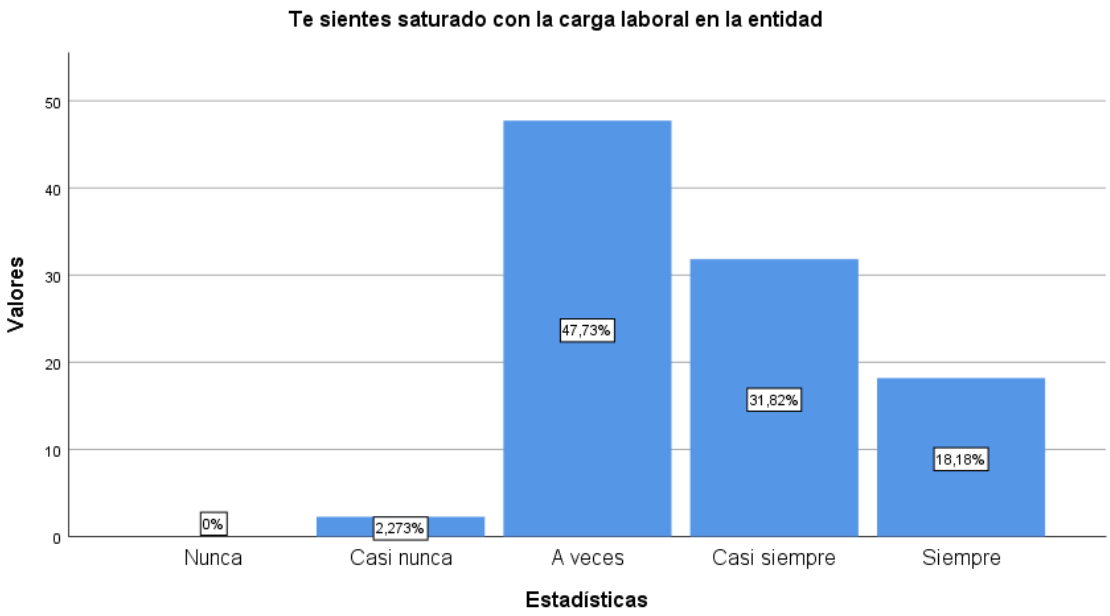
En la tabla y gráfico, se observa que, si las condiciones de trabajo que brinda la entidad permiten confianza y seguridad laboral, los resultados siendo el, 4,55% casi nunca, 22,73% a veces, 38,64% casi siempre, y 34,09% siempre.

Tabla N°24: *Análisis descriptivo - dimensión Condiciones laborales sobre carga laboral*

Te sientes saturado con la carga laboral en la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	1	2,3	2,3	2,3
	A veces	21	47,7	47,7	50,0
	Casi siempre	14	31,8	31,8	81,8
	Siempre	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 19: *Resultados sobre carga laboral*



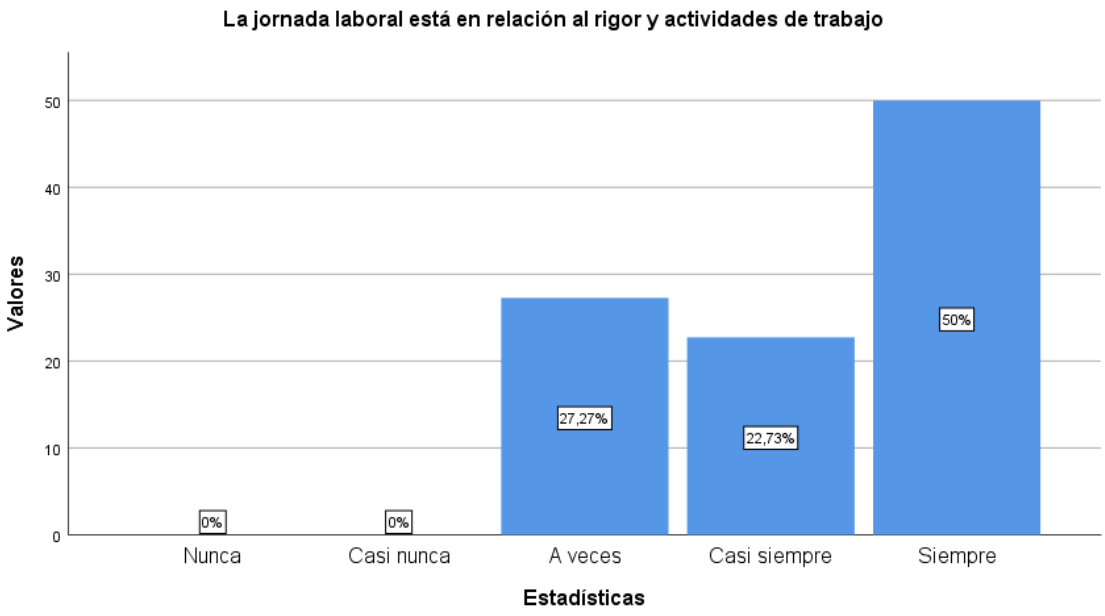
En la tabla y gráfico, se observa que, si te sientes saturado con la carga laboral en la entidad, los resultados siendo el, 2,27% casi nunca, 47,73% a veces, 31,82% casi siempre, y 18,18% siempre.

Tabla N°25: *Análisis descriptivo - dimensión Condiciones laborales sobre jornada laboral*

La jornada laboral está en relación al rigor y actividades de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	12	27,3	27,3	27,3
	Casi siempre	10	22,7	22,7	50,0
	Siempre	22	50,0	50,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 20: *Resultados sobre jornada laboral*



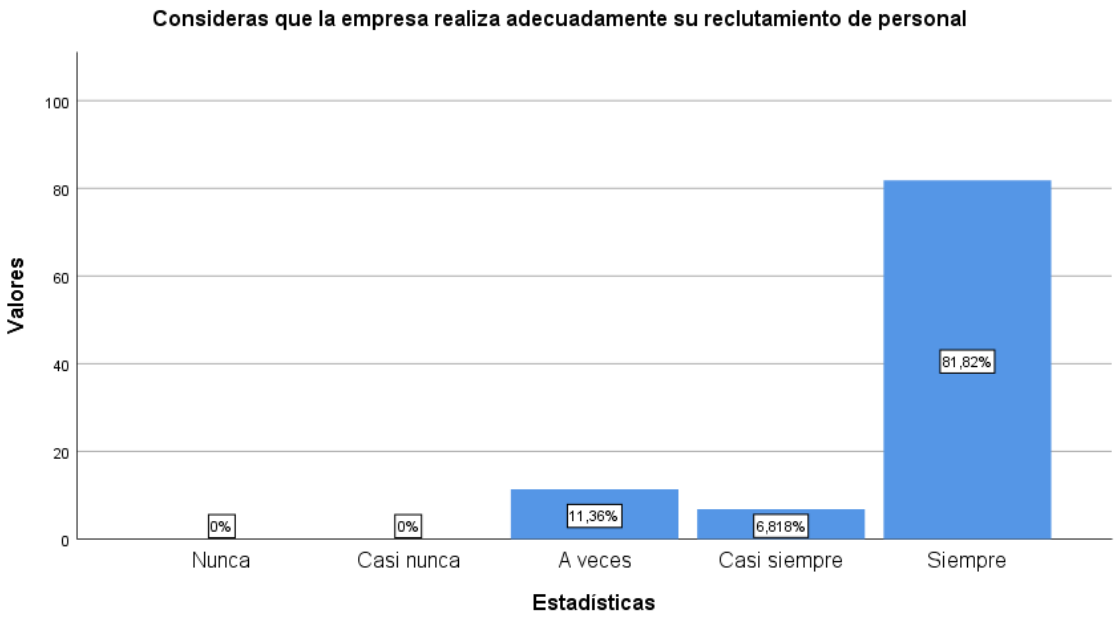
En la tabla y gráfico, se observa que, si la jornada laboral está en relación al rigor y actividades de trabajo, los resultados siendo el, 22,27% a veces, 22,73% casi siempre, y 50,00% siempre.

Tabla N°26: *Análisis descriptivo - dimensión Admisión de personal sobre Reclutamiento de personal*

Consideras que la empresa realiza adecuadamente su reclutamiento de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	5	11,4	11,4	11,4
	Casi siempre	3	6,8	6,8	18,2
	Siempre	36	81,8	81,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 21: *Resultados sobre Reclutamiento de personal*



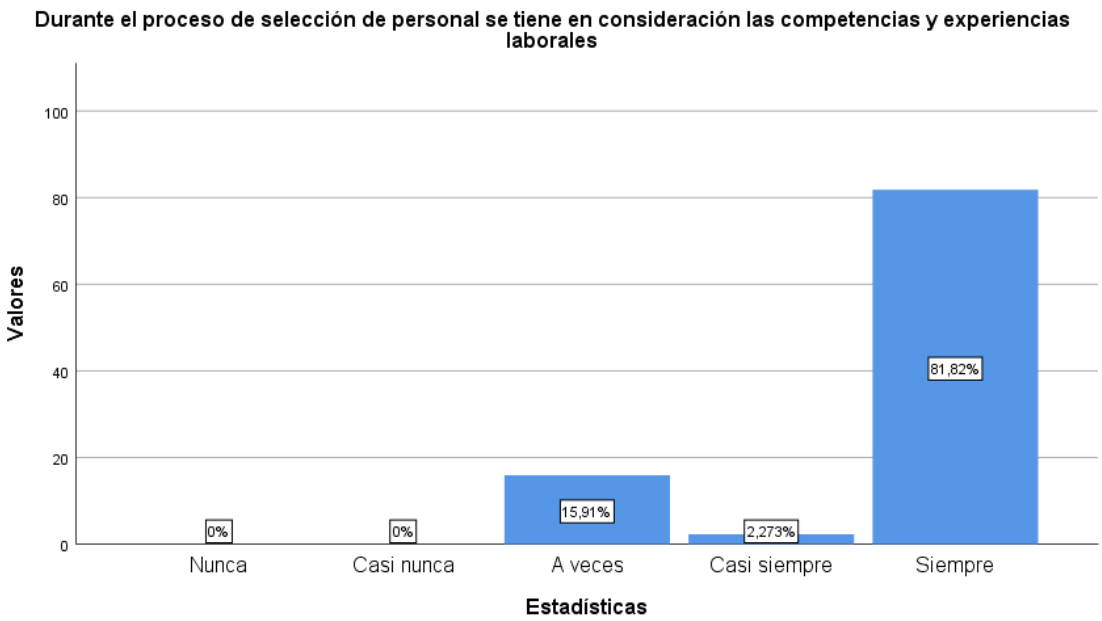
En la tabla y gráfico, se observa que, si consideras que la empresa realiza adecuadamente su reclutamiento de personal, los resultados siendo el, 11,36% a veces, 6,81% casi siempre, y 81,82% siempre.

Tabla N°27: *Análisis descriptivo - dimensión Admisión de personal sobre Selección de personal*

Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	7	15,9	15,9	15,9
	Casi siempre	1	2,3	2,3	18,2
	Siempre	36	81,8	81,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 22: *Resultados sobre Selección de personal*



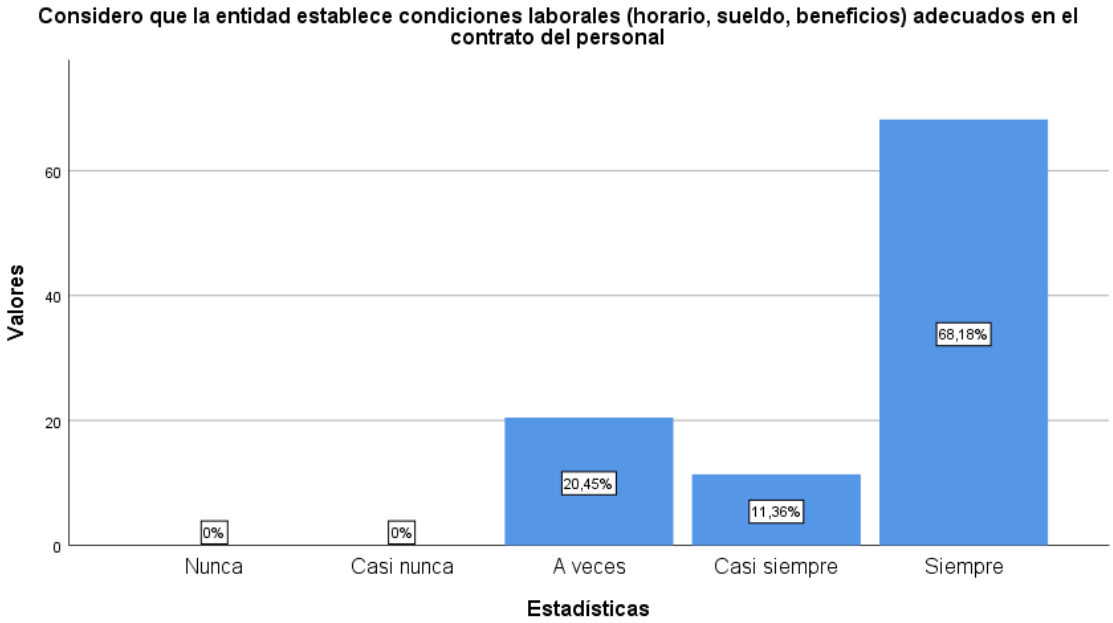
En la tabla y gráfico, se observa que, si durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales, los resultados siendo el, 15,91% a veces, 2,27% casi siempre, y 81,82% siempre.

Tabla N°28: *Análisis descriptivo - dimensión Admisión de personal sobre Contratación de personal*

Considero que la entidad establece condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) adecuados en el contrato del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	9	20,5	20,5	20,5
	Casi siempre	5	11,4	11,4	31,8
	Siempre	30	68,2	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 23: *Resultados sobre Contratación de personal*



En la tabla y gráfico, se observa que, si considero que la entidad establece condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) adecuados en el contrato del

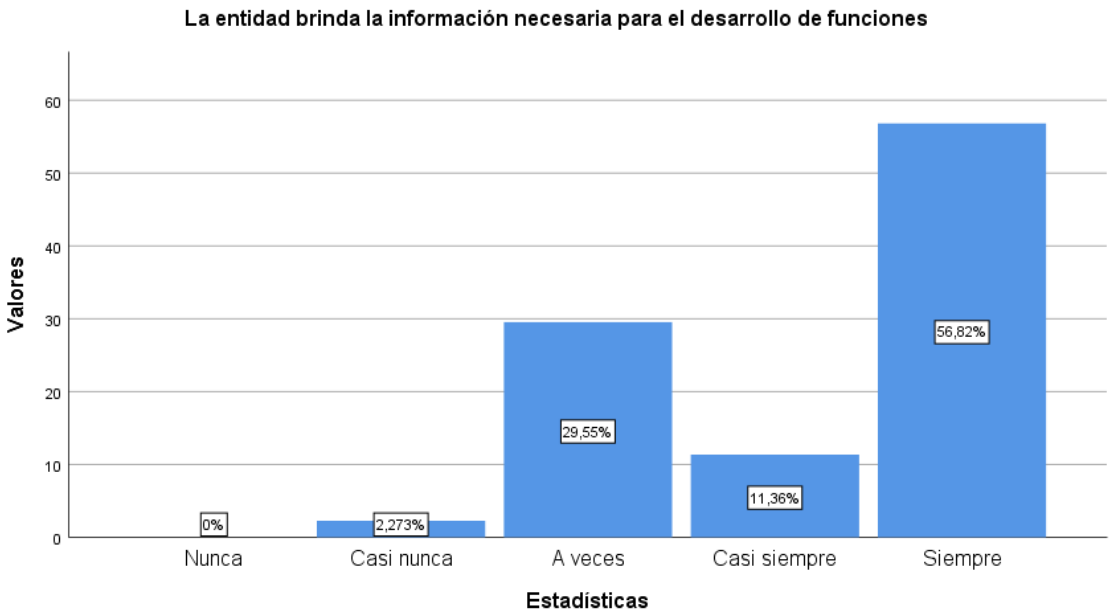
personal, los resultados siendo el, 20,45% a veces, 11,36% casi siempre, y 68,18% siempre.

Tabla N°29: *Análisis descriptivo - dimensión Admisión de personal sobre Introducción del nuevo personal*

La entidad brinda la información necesaria para el desarrollo de funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	1	2,3	2,3	2,3
	A veces	13	29,5	29,5	31,8
	Casi siempre	5	11,4	11,4	43,2
	Siempre	25	56,8	56,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 24: *Resultados sobre Introducción del nuevo personal*



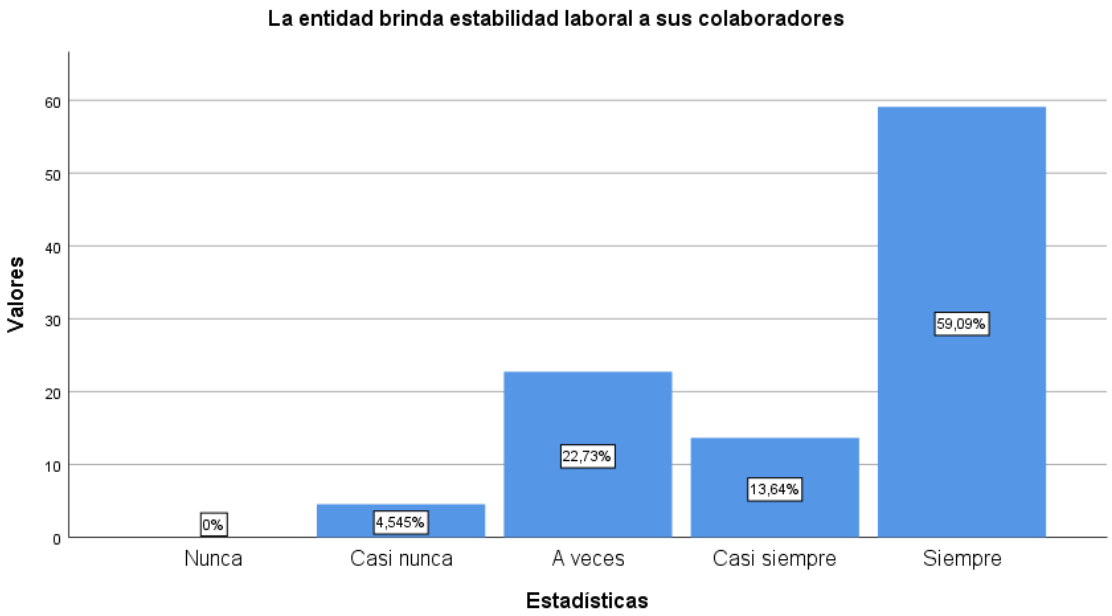
En la tabla y gráfico, se observa que, si la entidad brinda la información necesaria para el desarrollo de funciones, los resultados siendo el, 2,27% casi nunca, 29,55% a veces, 11,36% casi siempre, y 56,82% siempre.

Tabla N°30: *Análisis descriptivo - dimensión Retiros en Retiro voluntario sobre estabilidad*

La entidad brinda estabilidad laboral a sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	2	4,5	4,5	4,5
	A veces	10	22,7	22,7	27,3
	Casi siempre	6	13,6	13,6	40,9
	Siempre	26	59,1	59,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 25: *Resultados sobre Retiro voluntario sobre estabilidad*



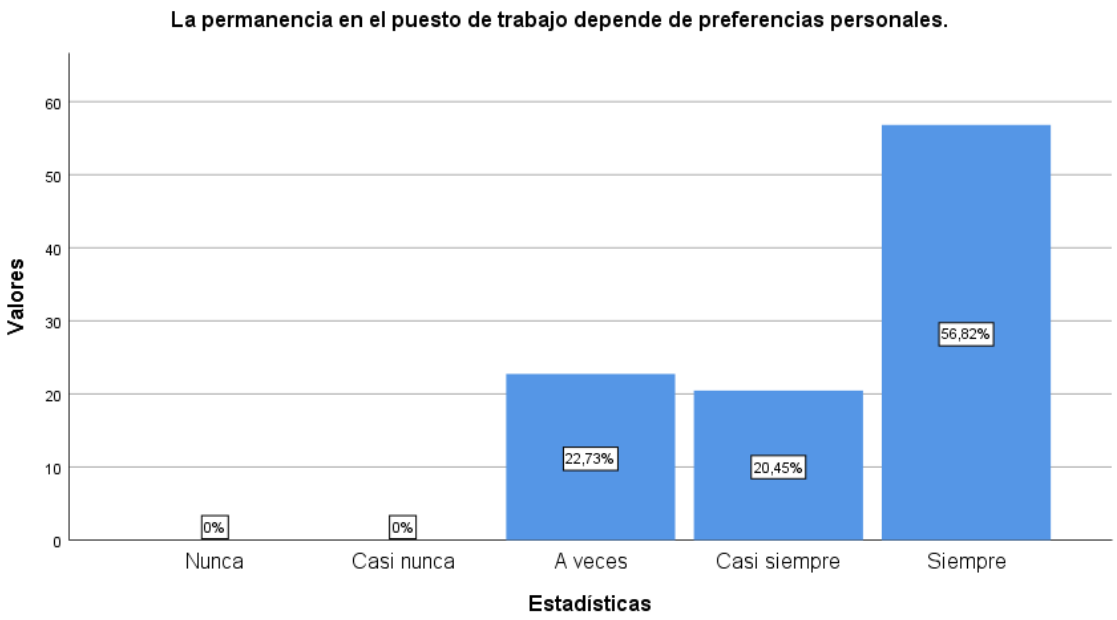
En la tabla y gráfico, se observa que, si la entidad brinda estabilidad laboral a sus colaboradores, los resultados siendo el, 4,55% casi nunca, 22,73% a veces, 13,64% casi siempre, y 59,09% siempre.

Tabla N°31: *Análisis descriptivo - dimensión Retiros en Retiro involuntario sobre preferencias personales*

la permanencia en el puesto de trabajo depende de preferencias personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	10	22,7	22,7	22,7
	Casi siempre	9	20,5	20,5	43,2
	Siempre	25	56,8	56,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N°26: *Resultados sobre Retiro involuntario sobre preferencias personales*



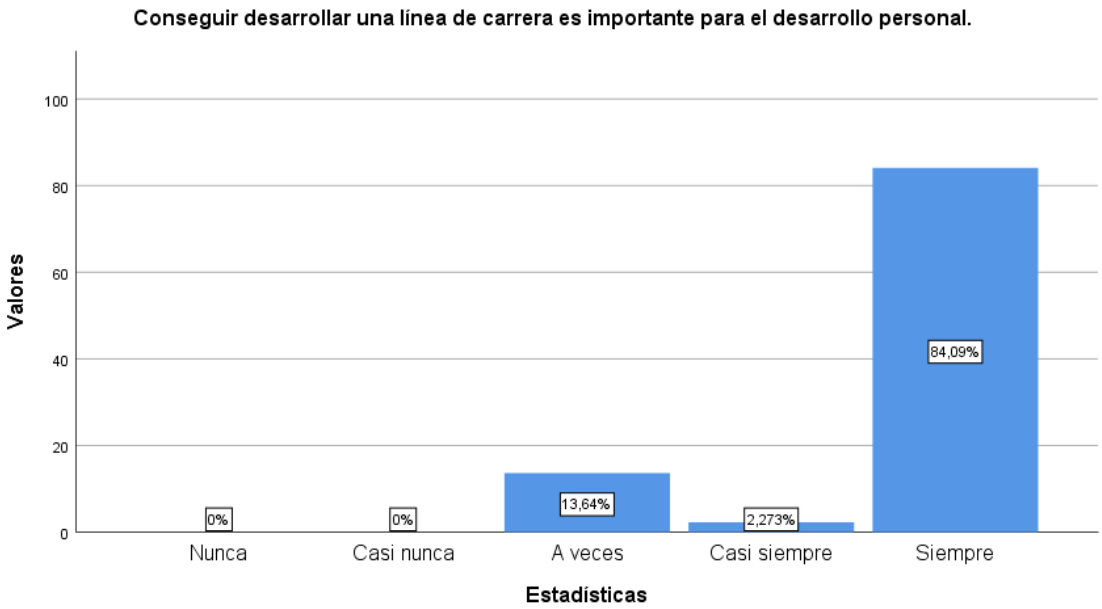
En la tabla y gráfico, se observa que, si la permanencia en el puesto de trabajo depende de preferencias personales., los resultados siendo el, 22,73% a veces, 20,45% casi siempre, y 56,82% siempre.

Tabla N°32: *Análisis descriptivo - dimensión Retiros en Retiro voluntario sobre líneas de carrera*

Conseguir desarrollar una línea de carrera es importante para el desarrollo personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	6	13,6	13,6	13,6
	Casi siempre	1	2,3	2,3	15,9
	Siempre	37	84,1	84,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 27: *Resultados acerca de Retiro voluntario sobre líneas de carrera*



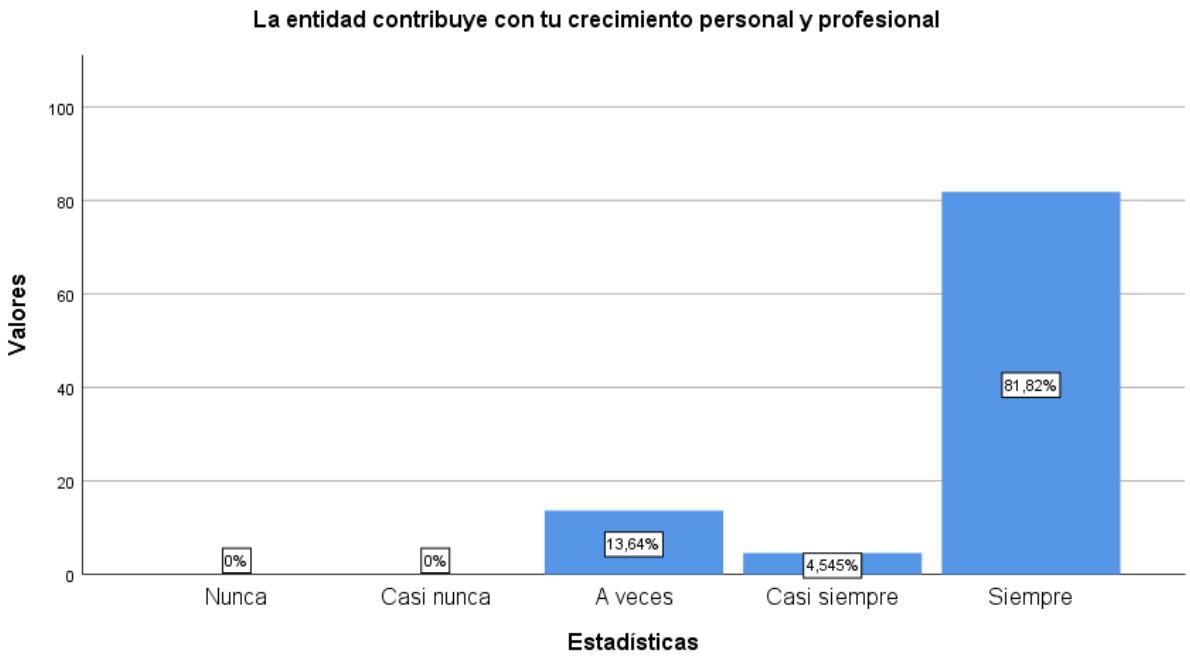
En la tabla y gráfico, se observa que, si conseguir desarrollar una línea de carrera es importante para el desarrollo personal, los resultados siendo el, 13,64% a veces, 2,27% casi siempre, y 84,09% siempre.

Tabla N°33: *Análisis descriptivo - dimensión Motivación sobre Motivación Intrínseco en crecimiento personal*

La entidad contribuye con tu crecimiento personal y profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	6	13,6	13,6	13,6
	Casi siempre	2	4,5	4,5	18,2
	Siempre	36	81,8	81,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 28: *Resultados sobre Motivación Intrínseco en crecimiento personal*



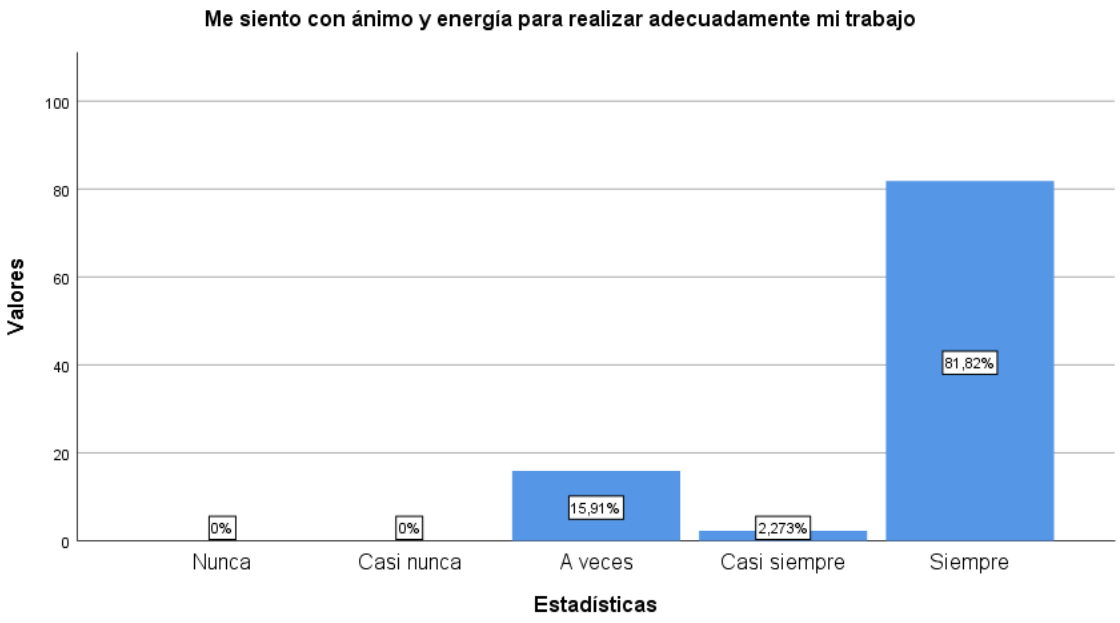
En la tabla y gráfico, se observa que, si la entidad contribuye con tu crecimiento personal y profesional, los resultados siendo el, 13,64% a veces, 4,55% casi siempre, y 81,82% siempre.

Tabla N°34: *Análisis descriptivo - dimensión Motivación sobre Motivación Intrínseco en estado de animo*

Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	7	15,9	15,9	15,9
	Casi siempre	1	2,3	2,3	18,2
	Siempre	36	81,8	81,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 29: *Resultados sobre Motivación Intrínseco en estado de animo*



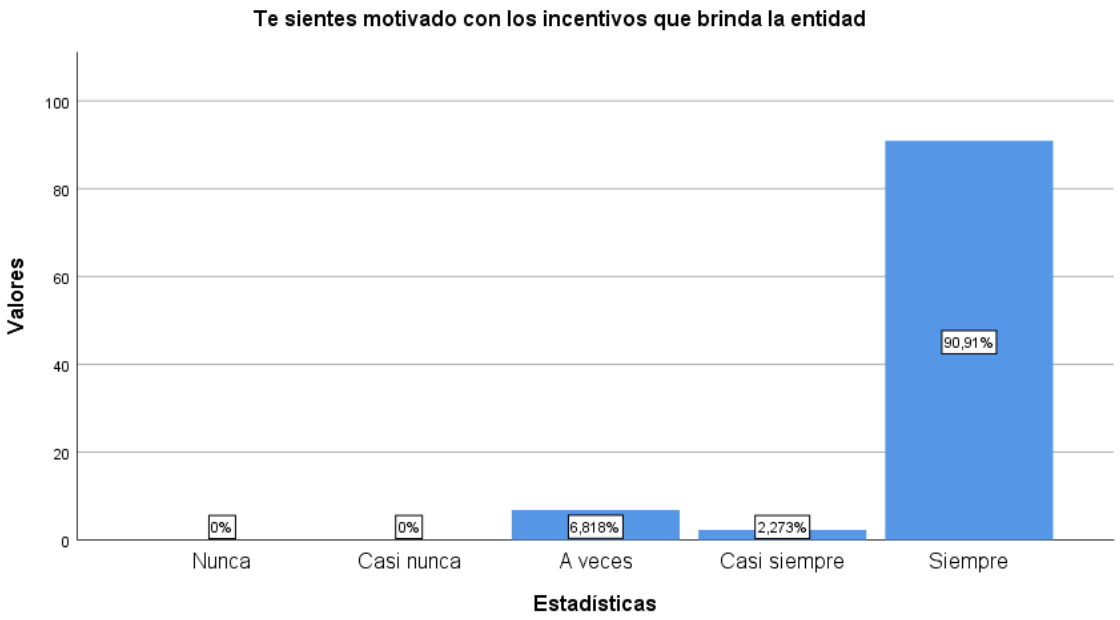
En la tabla y gráfico, se observa que, si me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo, los resultados siendo el, 15,91% a veces, 2,27% casi siempre, y 81,82% siempre.

Tabla N°35: *Análisis descriptivo - dimensión Motivación sobre Motivación Extrínseco en* incentivos

Te sientes motivado con los incentivos que brinda la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	3	6,8	6,8	6,8
	Casi siempre	1	2,3	2,3	9,1
	Siempre	40	90,9	90,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 30: *Resultados sobre Motivación Extrínseco en incentivos*



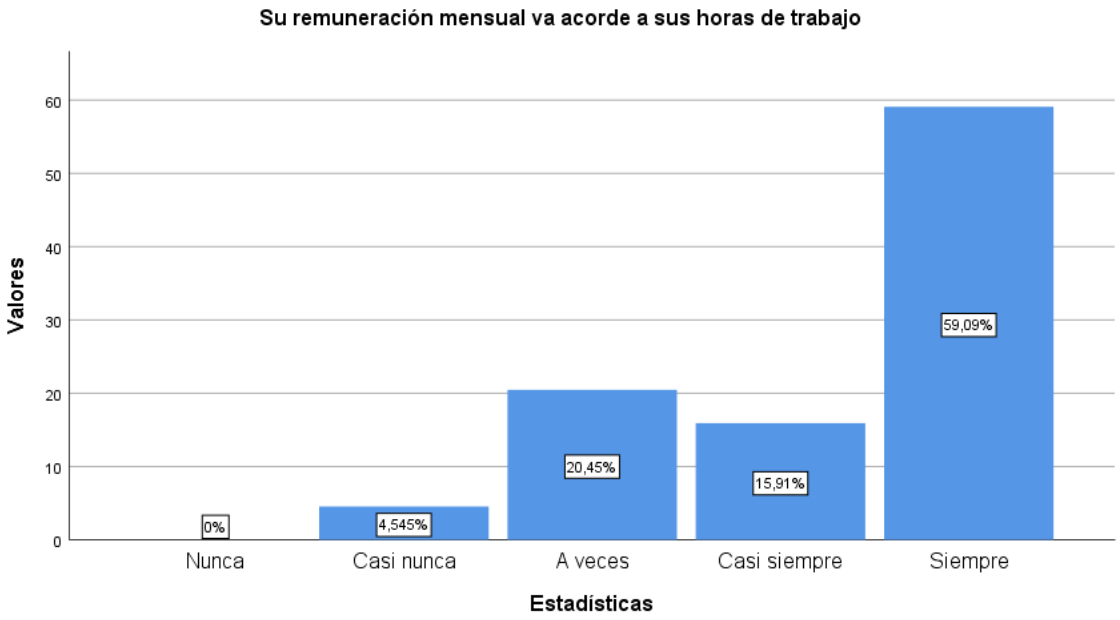
En la tabla y gráfico, se observa que, te sientes motivado con los incentivos que brinda la entidad, los resultados siendo el, 6,82% a veces, 2,27% casi siempre, y 90,91% siempre.

Tabla N°36: *Análisis descriptivo - dimensión Motivación sobre Motivación Extrínseco en horas de trabajo*

Su remuneración mensual va acorde a sus horas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	2	4,5	4,5	4,5
	A veces	9	20,5	20,5	25,0
	Casi siempre	7	15,9	15,9	40,9
	Siempre	26	59,1	59,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 31: *Resultados acerca de Motivación Extrínseco en horas de trabajo*



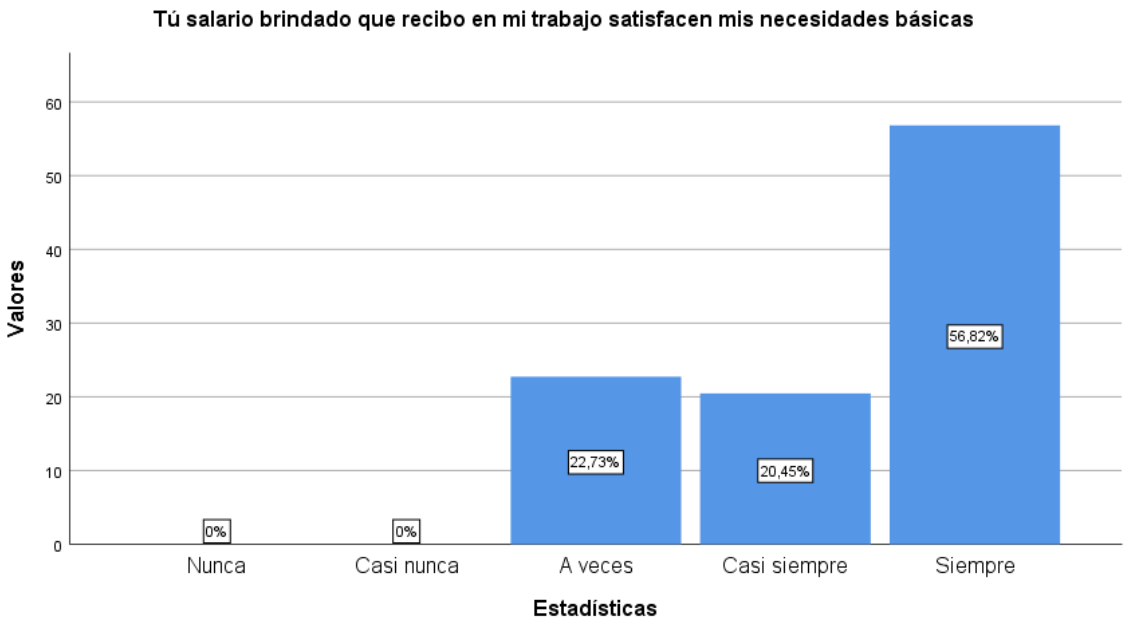
En la tabla y gráfico, se observa que, si su remuneración mensual va acorde a sus horas de trabajo, los resultados siendo el, 4,55% casi nunca, 20,45% a veces, 15,91% casi siempre, y 59,09% siempre.

Tabla N°37: *Análisis descriptivo - dimensión Compensación sobre Salario*

Tú salario brindado que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	10	22,7	22,7	22,7
	Casi siempre	9	20,5	20,5	43,2
	Siempre	25	56,8	56,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 32: *Resultados sobre salario*



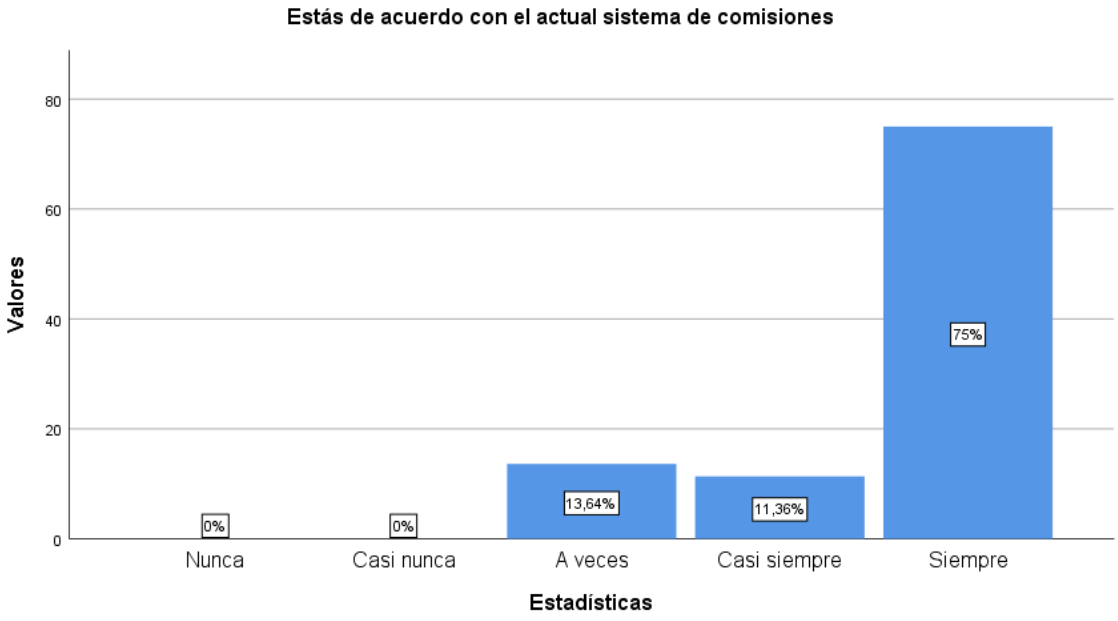
En la tabla y gráfico, se observa que, si tu salario brindado que recibo en mi trabajo satisface mis necesidades básicas, los resultados siendo el, 22,73% a veces, 20,45% casi siempre, y 56,82% siempre.

Tabla N°38: *Análisis descriptivo - dimensión Compensación sobre comisiones*

Estás de acuerdo con el actual sistema de comisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	6	13,6	13,6	13,6
	Casi siempre	5	11,4	11,4	25,0
	Siempre	33	75,0	75,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 33: *Resultados sobre comisiones*



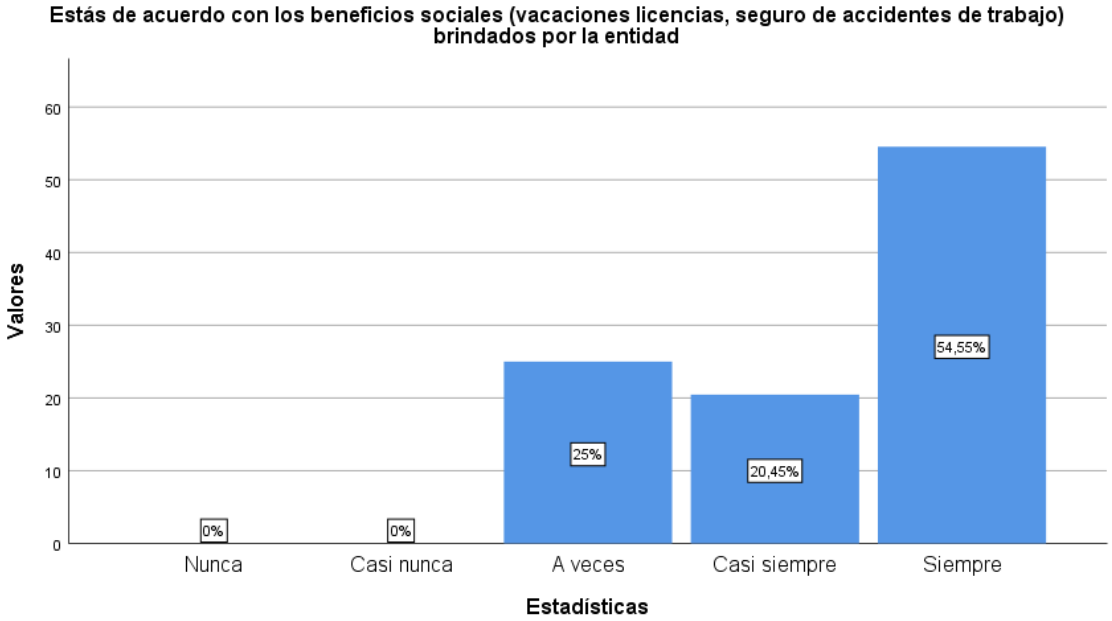
En la tabla y gráfico, se observa que, si Estás de acuerdo con el actual sistema de comisiones, los resultados siendo el, 13,64% a veces, 11,36% casi siempre, y 75,00% siempre.

Tabla N°39: *Análisis descriptivo - dimensión Compensación sobre beneficios sociales*

Estás de acuerdo con los beneficios sociales (vacaciones licencias, seguro de accidentes de trabajo) brindados por la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,00	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00	0,00
	A veces	11	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	9	20,5	20,5	45,5
	Siempre	24	54,5	54,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Figura N⁰ 34: *Resultados sobre beneficios sociales*



En la tabla y gráfico, se observa que, si estás de acuerdo con los beneficios sociales (vacaciones licencias, seguro de accidentes de trabajo) brindados por la entidad, los resultados siendo el, 25,00% a veces, 20,45% casi siempre, y 54,55% siempre.

4.2. Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados de la hipótesis general, nos muestra: El coeficiente de correlación Rho = 0.628 y un p-valor de 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto sugiere que el clima laboral está relacionado positiva y significativamente con la rotación de personal. Este resultado lo podemos corroborar en Alhuay (2019) titulado "*Clima laboral y rotación de personal en la empresa Intradevco industrial S.A. Lurín – 2018*", se concluye que existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y la rotación de personal en dicha empresa, con un coeficiente de correlación de Pearson de -0.991, a un nivel de significancia de 0.000(p. 76).

Asimismo, con los resultados de la hipótesis especifico I, nos muestra: El resultado Rho = 0.420 junto con un p-valor de 0.000. El cual señala una relación positiva y significativa entre Remuneración y rotación de personal. Este resultado lo podemos corroborar en Osorio (2018) denominada "*Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Factoría Panana S.A.C – Huacho, 2017*" encontró una correlación positiva buena de 0.708 entre la remuneración y la rotación de personal (pp.83-84).

Por otro lado, con los resultados de la hipótesis especifico II, nos muestra: un Rho de 0.410 y un p-valor de 0.000, se establece también una correlación positiva moderada y significativa. Esto indica que la estructura organizacional está positivamente relacionada con la rotación de personal. En efecto, este resultado lo podemos corroborar en Trelles (2019) titulado "*Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del distrito del Agustino, 2018*", se comprobó que la estructura organizacional está significativamente relacionada con la rotación de personal (p.79).

Por último, con los resultados de la hipótesis especifico III, nos muestra: un Rho=0.510 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y

significativa, por lo tanto, las relaciones sociales se relacionan positiva y significativamente con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023. Este resultado lo podemos corroborar en Sanchez García (2022), titulada "*El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021*", identifica una relación entre las relaciones sociales y la rotación de personal, hallando una correlación positiva moderada de 0.580, con una significancia bilateral de 0.000 (p.50).

Finalmente, con los resultados de la hipótesis especifico IV, nos muestra: un Rho de 0.496 y un p-valor de 0.000 evidencian una correlación positiva moderada y significativa, lo que lleva que las condiciones laborales están positivamente relacionadas con la rotación de personal. Este resultado lo podemos corroborar en Westfalia (2020), en su investigación "*La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa retail, Lima 2019*", concluyó que las condiciones laborales se relacionan significativamente con la rotación de personal entre los operarios del sector retail en Lima (p.47).

CONCLUSIONES

- Se concluye que el clima laboral se relaciona positiva y significativamente con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023. Es decir, que su coeficiente correlacional de ambas variables de estudio son 0.628 positivo y el Sig. es de 0.000 esto conlleva a ser directa y significativa.
- Se concluye que la remuneración se relaciona positiva y significativamente con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023. Es decir, que su coeficiente correlacional de remuneración y rotación de personal son 0.420 positivo y el Sig. es de 0.000 esto conlleva a ser directa y significativa.
- Se concluye que la estructura organizacional se relaciona positiva y significativamente con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023. Es decir, que su coeficiente correlacional de estructura organizacional y rotación de personal son 0.410 positivo y el Sig. es de 0.000 esto conlleva a ser directa y significativa.
- Se concluye que las relaciones sociales se relacionan positiva y significativamente con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023. Es decir, que su coeficiente correlacional de relaciones sociales y rotación de personal 0.510 positivo y el Sig. es de 0.000 esto conlleva a ser directa y significativa.
- Se concluye que las condiciones laborales se relacionan positiva y significativamente con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023. Es decir, que su coeficiente correlacional de condiciones laborales y rotación de personal 0.496 positivo y el Sig. es de 0.000 esto conlleva a ser directa y significativa.

RECOMEDACIONES

- Para mejorar el clima laboral y disminuir la rotación de personal, se recomienda a los jefes competentes del área respectiva de la Municipalidad Distrital de Manantay organizar actividades que fortalecieran las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Asimismo, se sugiere establecer canales de comunicación donde los colaboradores pudieran expresar sus inquietudes y sugerencias.
- En relación con la remuneración y la rotación de personal, se recomienda a los jefes competentes del área respectiva de la Municipalidad Distrital de Manantay realizar una revisión de las escalas salariales, con el fin de que fueran competitivas en comparación con otras entidades similares. Además, se enfatiza la necesidad de ser transparentes y puntuales en los pagos salariales.
- Respecto a la estructura organizacional y la rotación de personal, se recomienda a los funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital de Manantay ofrecer flexibilidad en la estructura, adaptándola a las necesidades cambiantes del municipio y del personal. Asimismo, se sugirió claridad en los roles y responsabilidades para evitar confusiones o duplicidades.
- Con respecto a las relaciones sociales y la rotación del personal, se recomienda a los jefes competentes del área respectiva de la Municipalidad Distrital de Manantay fomentar un ambiente inclusivo, organizar actividades sociales que permitieran a los empleados interactuar fuera del entorno laboral y establecer un sistema de resolución de conflictos que fuera justo y efectivo.
- Finalmente, en lo que respecta a las condiciones laborales y la rotación de personal, se recomienda los jefes competentes del área respectiva de la Municipalidad Distrital de Manantay proporcionar formación continua, para que los colaboradores se sintieran competentes y valorados en sus roles, así como mejorar el entorno físico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abdul Jaleel (16 de julio 2024). *Push-Pull Concept of Employee* Engagement. https://www.linkedin.com/pulse/push-pull-concept-employee-engagement-abdul-ywwgf/

Alcayaga A. (2016). *Sobrecarga laboral: un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad.* Grupo editorial EMB. https://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=893&edi=39&xit=la-sobrecarga-laboral-un-riesgo-que-disminuye-la-calidad-de-vida-y-la-productividad

Alhuay, N (2019). *Clima laboral y rotación de personal en la empresa Intradevco Industrial S.A Lurín – 2018* [tesis de pregrado, universidad Autónoma del Perú] https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/983

Arriaga, Y (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de servicio del distrito de Miraflores, Lima 2022* [tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas] http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/2938

Ascencios, R (2021). *Clima laboral y su impacto en la rotación del personal en una universidad privada del distrito de San Miguel, Lima – 2020* [tesis de pregrado, universidad Privada Telesup] https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1242

Caballero Ferrari, F.J. (1 de agosto 2020). *Salario o sueldo.* Web Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html

Carnaqué, P (2014). S*istema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico Abaco Chiclayo,2013* https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2409

Castillón, R (2019*). Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC* [tesis de posgrado, universidad Nacional de San Marcos] https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10408

Clavijo C. (02 de diciembre 2023). *Incentivos: qué son, tipos y ejemplos.* Blog Hubspot. https://blog.hubspot.es/sales/incentivos#que-son

Contreras Velásquez, Z. R. & Ramirez Leal, P. (2019). *Comparación de métodos utilizados en la valoración del riesgo biológico.* Scielo. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000200002

Córdova, J (s.f). *Lo que debes saber sobre la renuncia laboral en el ordenamiento peruano.* Obtenido de https://juris.pe/blog/todo-sobre-renuncia-laboral-actualizado/#:~:text=La%20renuncia%20es%20la%20manifestaci%C3%B3n,de%20la%20empresa%20por%20escrito.

Cosio, K (2021). *Rotación de personal y productividad laboral en la municipalidad distrital de Huaura, 2021*[tesis de pregrado, universidad Alas Peruanas] https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/11288

Criollo Fernández, L.M. (2014) *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A* [tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador] http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf

De la Cruz, C (2022). *Clima laboral y calidad del servicio en el gobierno autónomo descentralizado municipal de Salinas* [tesis de posgrado, universidad Estatal Península de Santa Elena] https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8808

Falcón, C (2017). *Clima Laboral y su Relación con la Rotación del Personal Administrativo, Red De Salud Lima Norte IV - Puente Piedra, 2017* [tesis de pregrado, universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3170

Flores Araujo, C. & Inga Pacaya, C. (2023). *Clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores del centro de salud San Fernando, Pucallpa-2022*. https://hdl.handle.net/20.500.14621/6840

Fonseca (29 de abril del 2019). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”. *Diario Gestión.*

https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr

Frederick, D (2021). *Motivación intrínseca*. Enciclopedia Económica. Recuperado de https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-intrinseca/

Garbuglia, S (2013). *Clima laboral en un organismo público* (PDF). Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf

Gómez, A. Cerrada, R y Rangel, R (2017). *Validez del material educativo de un programa de educación ambiental- sanitario no formal.* Universidad de los Andes. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/356/35656002011/

Huayta, W (2022). *Rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica, 2021*. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84208

Iparraguirre, O y Leon, L (2019). *Satisfacción laboral, clima laboral, compromiso organizacional y rotación de personal en un call center de Lima Metropolitana* [tesis de pregrado, universidad Marcelino Champagnat] https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3087

Lara, G., Toapanta, E., Daquilema, J y Vallejo, A (2020*). La rotación del personal en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y su impacto en el clima organizacional.* VI Congreso Internacional De La Ciencia, Tecnología, Emprendimiento E Innovación. https://knepublishing.com/index.php/KnE-Engineering/article/view/6245

León Honores, J. & Loyola Torres, M. (2023). *Clima laboral, relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores en un municipio de Trujillo*. [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/125980

Márquez, A y Villegas, F (2020) *Rotación de personal y clima organizacional en una empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro* [tesis de pregrado, universidad Estatal de Milagro]

https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5302Martin, N., Martin, V y Trevilla, C (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa,*12(66),187-211. https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf

Moreno J. (10 de noviembre 2021). *¿Qué es la selección de personal? Técnicas, tipos y proceso.* Blog Hubspot. https://blog.hubspot.es/service/seleccion-de-personal

Navarro, M (2022). *Influencia de la rotación de personal y la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas - Huancayo 2021*[tesis de posgrado, universidad Continental] https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11207

NubeCont (21 de abril 2022). *Beneficios sociales en el Perú*. https://nubecont.com/blog/2022/beneficios-sociales-en-el-peru

Osorio, M (2018) *Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Factoría Panana S.A.C – Huacho, 2017* [tesis de pregrado, universidad San Pedro] http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10709

Pacherrez, K &Vargas, L (2023). *Clima laboral y rotación de personal en el área de telemarketing de una entidad financiera, distrito del cercado de Lima (Perú), 2022* [tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur] https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3096

Peña, H y Villón, S (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific,3*(7),177-192.

Pérez, G (2023). *Coeficiente Alfa de Cronbach: ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach?* Obtenido de https://gplresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/

Pineda, M (s. f). *Concepto de admisión y empleo.* Obtenido de https://www.goconqr.com/es/ficha/7252585/concepto-de-admision-y-empleo

Puma, L & Vargas, N (2019). *Factores asociados a la intención de rotación laboral en el personal de ventas retail* [tesis de pregrado, universidad Nacional de San

Agustín]https://repositorio.unsa.edu.pe/items/f8fd7e64-63fe-4e66-9e74-27339f62be92

Ramos, V & Tejera, E (2017). *Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. Revista Scielo,14*(2),225-240. https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v14n2/1578-908X-acp-14-02-225.pdf

Renner, H., Schumacher, R., Vershinin, A y Rieke, J (2023). *Condiciones de trabajo en la empresa: ¿cuál es su importancia y cómo se definen?* Personio. Obtenido de https://www.personio.es/glosario/condiciones-de-trabajo/#qu-son-las-condiciones-de-trabajo

Ruiz, N (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019* [tesis de posgrado, Universidad del Pacifico] https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912

Salazar, T (2016) *Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero* [tesis de pregrado, Universidad de Lima] https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/1724

Sanchez García, I (2022) *El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021* [tesis de pregrado, universidad Privada Antenor Orrego] https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9166

Según Brume, M (2019). *Estructura Organizacional* (PDF). Obtenido de https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf

Tasayco, S (2018) *El clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa estudio Estrada Abogados Surco-2018*. [tesis de pregrado, universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25234

Torres, J (2017). *Clima laboral y rotación de personal en la empresa los Portales S.A 2016* [tesis de pregrado, universidad San Ignacio de Loyola] https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/1ee4d794-d325-4815-9aef-9798583fabad

Trelles, E (2019). *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del distrito del Agustino, 2018*. [tesis de pregrado, universidad San Martin de Porres] https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6420

UBITS Team (2024). *¿Cómo calcular la tasa de rotación de tus colaboradores?* https://www.ubits.com/blog/calcular-tasa-rotacion-empleados

Vargas Tamara (s.f). *Qué es la inducción de personal y cómo mejorar el proceso*. Obtenido de https://www.tramitapp.com/blog/que-es-la-induccion-de-personal-y-como-mejorar-el-proceso/

Vargas, D (2022). *Motivadores de cambio y alta rotación de los asesores comerciales en sector bancario y asegurador en Bogotá* [tesis de posgrado, Colegio de Estudios Superiores de Administración] https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/4545

Westfalia, R (2020) *La relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa retail, Lima 2019* [tesis de pregrado, universidad San Ignacio de Loyola] https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/bec084ba-dd68-4710-992b-8bda2de3e5f5

ANEXOS

Anexo N^{0} 1: Matriz De Consistencia

TEMA: CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema general ¿De qué manera se relaciona el clima laboral con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023? **Problemas específicos** • ¿De qué manera se relaciona la remuneración con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023? • ¿De qué manera se relaciona la estructura organizacional con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023?	**Objetivo general** Determinar la relación entre el clima laboral con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023. **Objetivos específicos** • Establecer la relación entre la remuneración con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023. • Determinar la relación entre la estructura organizacional con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023. • Establecer la relación entre relaciones sociales con la rotación	**Hipótesis general** El clima laboral tiene una relaciona directa y significativa con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023. **Hipótesis específicas** • La remuneración tiene una relaciona directa y significativa con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023. • La estructura organizacional tiene una relaciona directa y significativa con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023. • Las relaciones sociales tienen una relaciona	CLIMA LABORAL	Remuneración	Incentivos
					Pagos por rendimiento
					Reconocimiento laboral
				Estructura organizacional	Inducción al personal
					Gestión de comunicación
					Satisfacción por la labor realizada
				Relaciones sociales	Compañerismo
					Comunicación
					Trabajo en equipo
				Condiciones laborales	Ambiente físico
					Seguridad
					Carga laboral
					Jornada laboral
			ROTACIÓN DE PERSONAL	Admisión de personal	Reclutamiento de personal
					Selección de personal
					Contratación de personal
					Introducción del nuevo personal
				Retiros	Retiro voluntario
					Retiro involuntario
				Motivación	Motivación Intrínseco

• ¿De qué manera se relaciona las relaciones sociales con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023? • ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023?	de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023. • Demostrar la relación entre condiciones laborales con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023.	directa y significativa con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023. • Las condiciones laborales tienen una relaciona directa y significativa con la rotación de personal del área de administración de la municipalidad distrital de Manantay, 2023.			Motivación Extrínseco
				Compensación	Salario
					Comisiones
					Beneficios sociales

Fuente: Modelo de matriz adaptado de Carrasco Diaz (2017) metodología de la investigación

Anexo N^0 2: Cuestionario de Clima Laboral

Instrucciones: Estimados trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay del área de Administración. Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros una (X) según considere la pregunta.

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Remuneración					
1	Me siento motivado con los incentivos que me brinda la entidad					
2	En la municipalidad te remuneran de acuerdo a tu rendimiento					
3	Su labor es reconocida por los compañeros y jefes					
4	Consideras que las horas extras son bien remuneradas					
	Estructura organizacional					
5	La entidad me brinda una adecuada inducción antes de ingresar a laborar					
6	Consideras que en la entidad existe una buena comunicación					
7	Tus superiores se sienten satisfechos por la labor que realizas					
8	Se siente a gusto y se identifica en su centro de trabajo					
	Relaciones sociales					
9	Existe compañerismo y solidaridad en el trabajo					
10	La comunicación con tus superiores es la suficiente para resolver cualquier problemática en la empresa					
11	En el área al que pertenezco existe un ambiente de cooperación					
12	Se promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
	Condiciones laborales					
13	Las instalaciones y equipos de trabajo son adecuados para maximizar el rendimiento laboral					
14	Las condiciones de trabajo que brinda la entidad permiten confianza y seguridad laboral					
15	Te sientes saturado con la carga laboral en la entidad					
16	La jornada laboral está en relación al rigor y actividades de trabajo					

Anexo N^0 3: Cuestionario de Rotación de personal

Instrucciones: Estimados trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, del área de Administración, Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros una (X) según considere la pregunta.

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Admisión de personal					
1	Consideras que la empresa realiza adecuadamente su reclutamiento de personal					
2	Durante el proceso de selección de personal se tiene en consideración las competencias y experiencias laborales					
3	Considero que la entidad establece condiciones laborales (horario, sueldo, beneficios) adecuados en el contrato del personal					
4	La entidad brinda la información necesaria para el desarrollo de funciones					
	Retiros					
5	La entidad brinda estabilidad laboral a sus colaboradores					
6	La permanencia en el puesto de trabajo depende de preferencias personales.					
7	Conseguir desarrollar una línea de carrera es importante para el desarrollo personal.					
	Motivación					
8	La entidad contribuye con tu crecimiento personal y profesional					
9	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
10	Te sientes motivado con los incentivos que brinda la entidad					
11	Su remuneración mensual va acorde a sus horas de trabajo					
	Compensación					
12	Tú salario brindado que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas					
13	Estás de acuerdo con el actual sistema de comisiones					
14	Estás de acuerdo con los beneficios sociales (vacaciones licencias, seguro de accidentes de trabajo) brindados por la entidad					

Anexo N⁰ 4: Validez de contenido por juicio de expertos variable clima laboral

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Carrera Profesional de Administración

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto ORMEÑO CARMONA PEDRO JULIÁN

Cargo e Institución donde labora DOCENTE - UNU

Titulo de investigación : Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el CLIMA LABORAL

Autores del instrumento : Guimaraes Puga, Denis Luis.

: Limaymanta Cordova, Marco Antonio.

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

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha ..../..../....

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Carrera Profesional de Administración

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : SAAVEDRA MURGA TONY HIRON

Cargo e Institución donde labora : DOCENTE UNU

Título de investigación : Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el CLIMA LABORAL

Autores del instrumento : Guimaraes Puga, Denis Luis.

: Limaymanta Cordova, Marco Antonio.

ÍTEMS	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	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha 15.01.2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Carrera Profesional de Administración

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto PÉREZ GUIMARAES LEIDY

Cargo e Institución donde labora DOCENTE UNU

Titulo de investigación : Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el CLIMA LABORAL

Autores del instrumento : Guimaraes Puga, Denis Luis.

: Limaymanta Cordova, Marco Antonio.

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

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha..... / ..... / .....

Anexo N⁰ 4: Validez de contenido por juicio de expertos variable Rotación de

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Carrera Profesional de Administración

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto ORMEÑO CARMONA PEDRO JULIAN

Cargo e Institución donde labora : DOCENTE UNU

Título de investigación : Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el ROTACIÓN DE PERSONAL

Autores del instrumento : Guimaraes Puga, Denis Luis.

: Limaymanta Cordova, Marco Antonio.

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

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha...../...../.....

personal

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Carrera Profesional de Administración

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto SOLVERDA MURGA TONY HILTON

Cargo e Institución donde labora DOCENTE UNU

Título de investigación : Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el ROTACIÓN DE PERSONAL

Autores del instrumento : Guimaraes Puga, Denis Luis.

: Limaymanta Cordova, Marco Antonio.

ÍTEMS	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	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha 15/01/2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Carrera Profesional de Administración

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : PÉREZ GUIMARAEZ LEIDY

Cargo e Institución donde labora DOCENTE UNU

Titulo de investigación : Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de administración de la Municipalidad distrital de Manantay, 2023.

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el ROTACIÓN DE PERSONAL

Autores del instrumento : Guimaraes Puga, Denis Luis.

: Limaymanta Cordova, Marco Antonio.

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

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

Firma

Fecha..... / ..... / .....