

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Rotación de personal y su implicancia en el rendimiento laboral de
servidores de la Municipalidad de Corrales, Tumbes, 2025**

TESIS

Para optar el TÍTULO profesional de Licenciado en Administración

Br. Lucy Tania Palma Arcaya
Br. Jose Emiliano Palomino Arcaya

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Rotación de personal y su implicancia en el rendimiento laboral de
servidores de la Municipalidad de Corrales, Tumbes, 2025**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (Presidente)

ORCID: 0000-0003-3937-2613

Dr. Gaspar Chávez Dioses (Secretario)

ORCID: 0000-0002-9804-0400

Mg. Cristhian Sosa Orellana (Vocal)

ORCID: 0000-0001-8298-2244

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Rotación de personal y su implicancia en el rendimiento laboral de
servidores de la Municipalidad de Corrales, Tumbes, 2025**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma**

Br. Lucy Tania Palma Arcaya
ORCID: 0009-0004-3002-8300

Br. Jose Emiliano Palomino Arcaya
ORCID: 0009-0004-3002-8300

Mg. Cristhian Sosa Orellana (Asesor)
ORCID: 0000-0001-8298-2244

Tumbes, 2026



"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los diecinueve días del mes de febrero del dos mil veintiséis, siendo las 11:00 horas, en el Auditorio Álvaro Camacho Sánchez de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designados por RESOLUCIÓN N° 587-2025/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández, (**Presidente**), Dr. Gaspar Chávez Dioses (**Secretario**) y Mg. Cristihan Sosa Orellana (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. Cristihan Sosa Orellana como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Rotación de personal y su implicancia en el rendimiento laboral de servidores de la Municipalidad de Corrales, Tumbes, 2025", para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por los bachilleres: **LUCY TANIA PALMA ARCAYA y JOSE EMILIANO PALOMINO ARCAYA.**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de las sustentantes y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los Bachilleres: **APROBADO** con calificativo de **BUENO**.

Se hace conocer a los sustentantes, que deberán levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, quedan aptos para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce horas y quince minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 19 de febrero del 2026


.....
Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández
DNI N° 07700664

Código ORCID N° 0000-0003-3937-2613
Presidente


.....
Dr. Gaspar Chávez Dioses
DNI N° 00209043

Código ORCID N° 0000-0002-0096-3654
Secretario


.....
Mg. Cristihan Sosa Orellana
DNI N° 00373944

Código ORCID N° 0000-0001-8298-2244
Vocal

C. c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

Informe de Originalidad del Turnitin



17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas




Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Mg. Cristihan Sosa Orellana
DNI N° 00373944
Código ORCID N° 0000-0001-8298-2244



Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hegel.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	3%
3	Internet	repositorio.uap.edu.pe	3%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas on 2021-08-12	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2023-01-22	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Privada del Norte on 2025-06-17	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-22	<1%
10	Internet	publicacionescd.uileam.edu.ec	<1%
11	Internet	repositorio.uileam.edu.ec	<1%


 Mg. Cristhian Sosa Orellana
 DNI N° 00373944
 Código ORCID N° 0000-0001-8298-2244

12	Internet	repositorio.unprg.edu.pe	<1%
13	Internet	repositorio.utc.edu.ec	<1%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2024-06-25	<1%
15	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
16	Internet	espacio.digital.upel.edu.ve	<1%
17	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas on 2021-06-26	<1%
18	Trabajos del estudiante	Universidad Continental on 2023-10-26	<1%
19	Internet	repositorio2.udelas.ac.pa	<1%
20	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
21	Internet	docs.google.com	<1%
22	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2024-11-28	<1%
23	Internet	repositorio.upt.edu.pe	<1%
24	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio on 2024-01-25	<1%
25	Trabajos del estudiante	Unidades Tecnológicas de Santander on 2024-11-26	<1%



Mg. Cristihan Sosa Orellana
DNI N° 00373944
Código ORCID N° 0000-0001-8298-2244

26	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
27	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-20	<1%
28	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
29	Internet	repositorio.unsm.edu.pe	<1%
30	Trabajos del estudiante	Universidad Autonoma de Chile on 2025-09-25	<1%
31	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio on 2024-01-20	<1%
32	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio on 2024-06-11	<1%
33	Trabajos del estudiante	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-01-23	<1%
34	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
35	Internet	dspace-uh-tmp.igniteonline.la	<1%
36	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%



Mg. Cristihan Sosa Orellana
DNI N° 00373944
Código ORCID N° 0000-0001-8298-2244

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar esta etapa tan importante de mi formación profesional. De la misma manera, expreso mi sincero agradecimiento a la Municipalidad de Corrales, por abrirme sus puertas y brindarme la oportunidad de realizar la presente investigación. A la plana docente de la prestigiosa Universidad Nacional de Tumbes por su compromiso en la enseñanza y formar profesionales competitivos para el desempeño en el campo laboral.

Jose Emiliano Palomino Arcaya

A los Docentes de la Universidad Nacional de Tumbes por sus conocimientos y enseñanzas transmitidas durante mi formación profesional. A mis hijos, por estar constantemente animándome a seguir adelante, por su inmenso amor y apoyo incondicional, a mi madre porque me enseñó que debemos seguir luchando por nuestras metas. A la Municipalidad Distrital de Corrales Representada por la alcaldesa la Tec. Yuvicza Liliana Zarate Martínez, por brindarnos la oportunidad de realizar nuestra Investigación.

Lucy Tania Palma Arcaya

DEDICATORIA

Dedico este logro a mi esposa, por su amor, paciencia y apoyo incondicional en todo momento; a mi hijo, quien es mi mayor motivación y el motor que impulsa cada uno de mis esfuerzos; y a mis padres, por estar siempre presente, brindándome ánimo y confianza para alcanzar esta meta tan importante.

Este logro representa no solo una meta alcanzada, sino el inicio de nuevos desafíos y responsabilidades.

Jose Emiliano Palomino Arcaya

A Dios por darme la sabiduría y las fuerzas necesarias cada día para salir adelante, ser mejor y superarme constantemente. A mis hijos porque ellos son mi inspiración, mi motivación, sobre todo por su amor y apoyo incondicional. A mis padres, por sus sabias enseñanzas y de haberme brindado la oportunidad de haber tenido una primera carrera Técnica Superior, gracias a ellos estoy donde estoy.

Lucy Tania Palma Arcaya

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I	1
1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Formulación del problema.....	4
1.3 Justificación	5
1.4 Objetivos	6
1.4.1 Objetivo general.....	6
1.4.2 Objetivos Específicos	7
1.5 Hipótesis y definición de variables	7
CAPÍTULO II	10
2 REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	10
2.1 Antecedentes.....	10
2.2 Bases teóricas científicas	14
2.2.1 Rotación de personal.....	14
2.2.2 Rendimiento laboral.....	18
CAPÍTULO III	22
3 MATERIALES Y MÉTODOS.....	22
3.1 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	22
3.2 Población, muestra y muestreo	23
3.2.1 Población	23
3.2.2 Muestra y muestreo	24
3.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.4 Procesamiento y análisis de datos	26
CAPÍTULO IV	27
4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
4.1 Resultados	27
4.1.1 Estadística descriptiva	27
4.1.2 Estadística inferencial	29
4.2 Discusión	31
CAPÍTULO V	36

5.1 CONCLUSIONES.....	36
5.2 RECOMENDACIONES	37
5.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS.....	41

Índice de Tablas

Tabla 1 Descripción de dimensiones, indicadores e ítems del rotación del personal...	8
Tabla 2 Descripción de dimensiones, indicadores e ítems de rendimiento laboral.....	9
Tabla 3 Población de estudio.....	23
Tabla 4 Nivel de frecuencia de la variable rotación de personal y sus dimensiones...	28
Tabla 5 Nivel de frecuencia de la variable productividad laboral y sus dimensiones...	29
Tabla 6 Prueba de Nagelkerke entre la rotación del personal y la rendimiento laboral.....	30
Tabla 7 Prueba de Nagelkerke entre la rotación del personal y las dimensiones de rendimiento laboral.....	31
Tabla 8 Estadística descriptiva para efectuar baremación.....	49
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	50

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, nivel descriptivo-correlacional causal y diseño no experimental-transversal. La población estuvo conformada por 119 servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales. Se aplicaron dos cuestionarios validados que midieron rotación de personal (con dimensiones: clima laboral, reclutamiento y selección, compensación y condiciones laborales) y rendimiento laboral (con dimensiones: desempeño laboral, eficacia y compromiso organizacional).

Los resultados descriptivos evidenciaron que el 38.7% de servidores percibe un nivel bajo de rotación de personal, 31.9% medio y 29.4% alto. Respecto al rendimiento laboral, el 51.3% presenta nivel medio, 31.1% bajo y 17.6% alto. La estadística inferencial, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, determinó que los datos no siguen una distribución normal ($p < 0.05$), por lo que se aplicó la prueba de regresión logística ordinal de Nagelkerke.

Los hallazgos demostraron que existe una implicancia positiva y significativa entre rotación de personal y rendimiento laboral (Nagelkerke = 0.327; $p < 0.000$). Específicamente, se encontró implicancia significativa con: desempeño laboral (Nagelkerke = 0.338; $p < 0.000$), eficacia (Nagelkerke = 0.365; $p < 0.000$), y compromiso organizacional (Nagelkerke = 0.454; $p < 0.000$), siendo esta última la relación más fuerte. Se concluye que una adecuada gestión de la rotación de personal influye significativamente en el rendimiento laboral de los servidores municipales, particularmente en su compromiso con la organización

Palabras Claves: Rotación de personal, rendimiento laboral, desempeño laboral, eficacia, compromiso organizacional, sector público

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between staff turnover and work performance among employees of the District Municipality of Corrales, Tumbes, 2025. The study was conducted using a quantitative, applied approach, with a descriptive-correlational causal level and a non-experimental-cross-sectional design. The population consisted of 119 employees of the District Municipality of Corrales. Two validated questionnaires were administered to measure staff turnover (with dimensions: work climate, recruitment and selection, compensation, and working conditions) and job performance (with dimensions: job performance, effectiveness, and organizational commitment).

The descriptive results showed that 38.7% of employees perceive a low level of staff turnover, 31.9% a medium level, and 29.4% a high level. With regard to work performance, 51.3% reported a medium level, 31.1% a low level, and 17.6% a high level. Inferential statistics, using the Kolmogorov-Smirnov test, determined that the data did not follow a normal distribution ($p < 0.05$), so Nagelkerke's ordinal logistic regression test was applied.

The findings demonstrated that there is a positive and significant correlation between staff turnover and job performance (Nagelkerke = 0.327; $p < 0.000$). Specifically, a significant correlation was found with: job performance (Nagelkerke = 0.338; $p < 0.000$), effectiveness (Nagelkerke = 0.365; $p < 0.000$), and organizational commitment (Nagelkerke = 0.454; $p < 0.000$), the latter being the strongest relationship. It is concluded that adequate management of staff turnover significantly influences the job performance of municipal employees, particularly their commitment to the organization.

Palabras Claves: Staff turnover, work performance, job performance, effectiveness, organizational commitment, public sector

CAPÍTULO I

1 INTRODUCCIÓN

Este estudio, titulado “Rotación de personal y su implicancia sobre el rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad de Corrales, Tumbes, 2025”; pretende realizar una investigación de tipo correlacional causal cuyo objetivo de estudio, es determinar sobre la rotación de personal. En la actualidad, este fenómeno reviste gran relevancia para todas las entidades públicas o privadas, independientemente del rubro o actividades, ya que un trabajador motivado y satisfecho con sus determinadas funciones depende de múltiples factores que influyen en este proceso, y una rotación de personal inadecuada puede afectar de manera directa el desempeño y su productividad como trabajador.

De acuerdo con Occupational Safety and Health Administration (OSHA), la rotación de puestos se define como un “proceso periódico de movimiento de trabajadores entre diferentes trabajos o tareas para minimizar actividades monótonas y la sobrecarga de determinados tendones o músculos” (Osterman et al., 2020). Esta técnica, cada vez más común entre empresas manufacturera y de servicios, dónde ofrece beneficios que genera la aplicación de sistemas de rotación abarcando tanto para empresas como para los trabajadores, y esto mediante costos de implementación relativamente bajos comparados con otras medidas de mejora laboral (Kogi et al., 2020).

Por otro lado, un estudio realizado en Guatemala una muestra de 20 trabajadores identificó 8 causas de rotación entre factores externos e internos, los más rigurosos de estos trabajos son salario, labor en el exterior, mala actitud de servicio, familia, universidad y llamadas de atención. Más tarde se confirmó que adoptar otro trabajo con mayores beneficios y oportunidades fue la razón principal, representando un 35% de los casos, frente a un 100% de incidencia total (Villegas, 2020).

Desde una perspectiva organizacional, la rotación del personal requiere una formación adecuada para que los empleados puedan asumir distintas funciones, lo que permitir a la empresa tener un incremento versátil del personal, reducir los efectos del ausentismo y adaptarse con mayor flexibilidad a cambios en la demanda laboral. Además, esta mejora permite a la organización conocer mejor las habilidades que destaca a cada empleado, al evaluar su desempeño en diferentes puestos (Ortega, 2022). En esta misma línea, la rotación aporta que variar las tareas, habilidades y

conocimiento requeridos disminuye la monotonía y el ausentismo y estrés laboral, reflejando una mejora a largo plazo con la calidad de trabajo y su evidencia en la productividad

En el contexto nacional, un estudio de maestría avanzado realizada en Lima relacionó la gestión administrativa con la rotación de un Gobierno Regional, tomando una muestra de 30 trabajadores. Los resultados mostraron un nivel medio de rotación del 48% y una correlación inversa ($r=-0.391$), lo cual evidencia que una gestión deficiente incrementa los niveles de rotación institucional (Baskovich, 2022).

En las últimas gestiones municipales, se ha evidenciado la carente presencia de personal en diferentes áreas debido a la salida de varios trabajadores, siendo cubiertas parcialmente por empleados de otras áreas. Los servidores, quienes prestan servicios según el artículo 1764 del Código Civil Peruano (1993), son los más propensos a la rotación, asegurando no afecte la continuidad de los procesos, se cumplan los objetivos y se puede aumentar el desempeño laboral.

A partir de lo expuesto, se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025?

Esta investigación se justifica teóricamente ya que se recopila datos relevantes sobre la rotación del personal y su rendimiento laboral, extraídas de diversas investigaciones y en su enfoque cuantitativo de tipo básico, alcance descriptivo – correlacional causal con diseño no experimental y de corte transversal se dio a conocer cómo la rotación del personal de la Municipalidad Distrital de Corrales en Tumbes, influye en el rendimiento laboral ofreciendo información útil para los interesados de la institución y que estos consideren medidas que permita a los servidores lograr los objetivos de cada área. Consecuentemente, en el ámbito metodológico se empleó instrumentos de recolección de datos validados adecuadamente, basándose en datos actuales de la nueva gestión y análisis de resultados aportados por los colaboradores, lo cual garantizo la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Con base a la justificación del estudio, se plantea el objetivo general: Determinar la implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025, y como objetivos específicos: a) Identificar la implicancia del nivel de rotación de personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025; b) Explicar la

implicancia del desarrollo de rotación del personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025; c) Establecer la implicancia de la evaluación entre la rotación de personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.

El planteamiento de la hipótesis corresponde a: la implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral es positiva y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025 y como hipótesis nula es la implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral es negativa y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.

1.1 Planteamiento del problema

Algunos expertos indican que rotación de persona es frecuente, debido a diversas razones como en aspectos internos de la entidad, generan finalmente dificultades financieras.

Según el funcionario responsable del área de recursos humanos de la municipalidad distrital de corrales, una institución donde la problemática provienen generalmente del ambiente donde se desarrollan las actividades y/o tareas.

Además, el retiro de un trabajador se o no voluntaria, implica costos de hasta 12 veces su remuneración y se adiciona el tiempo perdido por la incorporación del nuevo empleado, que necesitará adaptarse y adquirir formación.

Hoy en día, las organizaciones necesitan socios que puedan adaptarse a los diversos cambios que se están produciendo para satisfacer las demandas externas. La frecuencia de rotación como determinante de la eficiencia ha sido estudiados de diferentes ángulos. De esta manera, los trabajadores requieren atención de las instituciones en las que trabajan porque son fundamentales en la organización y también son uno de los factores determinantes en el éxito o fracaso de la organización.

De acuerdo con la Ley Marco 27658 sobre Modernización de la Administración Pública del Perú, el Gobierno del Perú tiene como objetivo iniciar el proceso de modernización de la administración pública en todas sus instituciones y unidades con el objetivo de mejorar su funcionamiento y eficiencia de los fondos públicos, a través de regulaciones que potencien el aparato estatal con beneficio al ciudadano y, por

tanto, del desarrollo. Esta ley permite mejorar el control, especialmente en relación con los recursos humanos, porque las comunidades, principalmente los municipios, invirtieron grandes sumas de personal, la mayor parte del cual fue trasladado de un lugar a otro durante la evaluación o el control. Menos de seis meses en el trabajo cuando se convierte en un problema oculto de rotación de personal.

De manera similar, se realiza un diagnóstico realizado por el personal de recursos humanos de Municipalidad distrital de corrales identificó un problema que gira en torno o está directamente vinculado con la alta rotación en servicios públicos como seguridad, áreas verdes, vías, mercados, suministro hídrico o saneamiento. Incorporando salidas inesperadas, lo que causa daños al municipio de Corrales al aumentar los costos operativos. Además, la dificultad es el tiempo que lleva reemplazar al personal, lo que genera problemas administrativos y logísticos, además de ausentismo y retrasos en los servicios comunitarios.

1.2 Formulación del problema.

Problema general:

¿Cuál es la implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025?

Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la implicancia entre rotación de personal y su desempeño laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025?
2. ¿Cuál es la implicancia entre rotación de personal y su eficacia en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025?
3. ¿Cuál es la implicancia entre rotación de personal y su compromiso organizacional en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025?

1.3 Justificación

Este trabajo de investigación se fundamentará en el tema de rotación laboral usando conceptos que van desde lo contemporáneo hasta las últimas teorías y como incide en el rendimiento laboral en donde se gestionará los relatos de los diferentes autores que corresponde al objetivo organizacional con respecto al significado que tienen los trabajadores según sus habilidades que logren formar para la mejora de la institución; dentro de un enfoque cuantitativo de la variable rotación de personal.

De esta manera estas definiciones relatarán como efectuar la eficiencia en el talento humano que muchas de las instituciones en el sector público no lo desarrollan, por eso este estudio busca informar a la Municipalidad Distrital de Corrales la forma de actuar ante esta problemática que asecha a las mayorías de estas instituciones del sector público y mediante ello, defender los resultados y brindar recomendaciones respecto a la problemática anteriormente detallada.

Los resultados del presente trabajo de investigación tendrá como finalidad determinar si existe relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Corrales, de esta manera los datos recolectados facilitarán sus análisis de las variables según la problemática identificada, dando el uso correcto de la incorporación de una buena rotación de personal para la mejora en el rendimiento laboral con las implementación de herramientas de evaluación de desempeño que permita calificar y asignar correctamente al personal en el puesto de trabajo. Así como el uso apropiado de técnicas y herramientas que ayudarán en la rotación de personal y permita la mejora en el desempeño de las destrezas del trabajador logrando un servicio adecuado en atención a los ciudadanos del distrito de Corrales.

Dentro del desarrollo de la investigación metodológica se empleará un tipo de estudio aplicada de nivel descriptivo – correlacional permitiendo describir los aspectos metodológicos y su importancia estará en que brinda una serie de métodos, técnicas como procesos organizados planteadas que permitirán cumplir el objetivo de la investigación, dicho diseño de investigación que se aplicará va ser no experimental – transversal que facilitara la investigación y no contribuirá con algún cambio importante dentro de la Municipalidad, solo se redactaran las variables en un tiempo establecido; tenido la posibilidad de ser considerados en otras investigaciones que

presenten relación con objetivo de estudio o alguna de las variables, pero en una población distinta.

El presente trabajo de investigación pretenderá generar un incremento de mejora de rendimiento laboral la eficiencia operativa, Identificación de oportunidades de crecimiento, que el trabajador se sienta competitivo, más motivado impulsando su crecimiento profesional, para que poder obtener mejor remuneración económica. La rotación del personal es uno de las actuaciones que más dinero involucran ya que puede significar tener pérdidas significativas si ponemos a alguien que no podrá desarrollar su puesto correctamente, de esta manera, se disminuirá las ineficiencias operacionales teniendo más personal motivado y responsable en su puesto no habría el desperdicio de capital en las instituciones del sector público.

La presente investigación se basará en los trabajadores en servicios públicos, especialmente en lo que respecta a la seguridad de los ciudadanos, limpieza de parques y jardines, calles, mercados, agua y alcantarillado de la municipalidad distrital de Corrales. En la gestión de la rotación del personal y desempeño laboral, se reflejará en la percepción de los ciudadanos dado que están recibiendo este servicio que van a estar dispuestos a dar una mejora continua dentro de la comunidad.

Si impulsamos esta investigación sobre los problemas que existen en los servicios que brindan a la población como seguridad ciudadana, recojo de residuos sólidos etc., entonces es este estudio contribuirá a fortalecer la transparencia y la responsabilidad social del estado frente a los ciudadanos, además que los resultados podrían fomentar una mejora en la cultura organizacional siendo más humana y participativa, desarrollando empatía, compromiso.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar la implicancia entre rotación de personal y su desempeño laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.
2. Explicar la implicancia entre rotación de personal y su eficacia en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.
3. Establecer la implicancia entre rotación de personal y su compromiso organizacional en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.

1.5 Hipótesis y definición de variables

Hipótesis general

Hi: La implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral es positiva y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.

Ho: La implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral es negativa y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.

Hipótesis específicas

1. Hi1: La implicancia entre rotación de personal y su desempeño laboral es positiva y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.
2. Hi2: La implicancia entre rotación de personal y su eficacia es positiva y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.
3. Hi3: La implicancia entre rotación de personal y su compromiso organizacional es positiva y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.

Definición de variables

Variable independiente: Rotación del personal

Definición conceptual: Chiavenato (2020) describe que la rotación de personal representa el flujo de empleados entre una entidad y su contexto situacional. En otras palabras, este intercambio se evalúa por la cantidad de trabajadores que ingresan o abandonan la organización en un período determinado.

Definición operacional: Para analizar la variable, se exploraron sus dimensiones que estuvieron compuestas en: clima laboral, reclutamiento y selección de personal, y remuneración Personal, mediante indicadores precisos con este fin; se elaboró un cuestionario compuesto por 14 preguntas, evaluadas mediante una escala de Likert con las siguientes alternativas: “De acuerdo” (DA): 3, “Indeciso” (I): 2 y “En desacuerdo” (ED): 1.

Los ítems se enfocaron en aspectos esenciales, tales como la frecuencia de rotación, la efectividad del proceso de contratación, la priorización de competencias y destreza de los empleados. El instrumento que es cuestionario fue aplicado a 119 empleados de la Municipalidad de Corrales, durante su jornada laboral.

Dimensiones:

D1: Clima laboral

D2: Reclutamiento y selección de personal

D3: Compensación

D4: Condicionales laborales

Tabla 1

Descripción de dimensiones, indicadores e ítems del rotación del personal

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/escala de medición
Rotación de personal	Clima laboral	Comunicación Recreación	1-2	Cuestionario/Ordinal
	Reclutamiento y selección del personal	Reducción Selección Contratación Inducción	3-6	
	Compensación	Sueldo Horas extras Beneficios sociales	7-10	

		Incentivos		
	Condiciones laborales	Áreas iluminadas Seguridad Accesibilidad laboral Herramientas y equipos	11-14	

Variable dependiente: Rendimiento laboral

Definición conceptual: “El rendimiento laboral es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo. Para esto son necesarios el desempeño laboral, la eficacia y la adaptabilidad” (Olivares, 2019).

Definición operacional: La variable se evaluó a través de la identificación y aplicación de sus dimensiones; motivación, clima organizacional y responsabilidad, empleando indicadores apropiados en su relación y se elaboró un instrumento de recolección de datos con 10 ítems; evaluadas mediante una escala de Likert con las siguientes alternativas: “De acuerdo” (DA): 3, “Indeciso” (I) :2 y “En desacuerdo” (ED) : 1. Los ítems se enfocó en aspectos esenciales, tales como el desempeño laboral, efectividad, dedicación a la entidad. El cuestionario de referencia se aplicó a 119 empleados de la Municipalidad de Corrales.

Dimensiones:

D1: Desempeño laboral

D2: Eficacia

D3: Compromiso organizacional

Tabla 2

Descripción de dimensiones, indicadores e ítems de rendimiento laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/escala de medición
Rendimiento laboral	Desempeño laboral	Calidad de trabajo Compromiso laboral Responsabilidad	1-3	Cuestionario/Ordinal
	Eficacia	Capacidad Desarrollo personal Logro de objetivos	4-6	
	Compromiso organizacional	Participación Sentimiento de pertenencia Identidad	7-10	

CAPÍTULO II

2 REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Villanueva y Vela (2023). En los cuatro años previos a la pandemia, los salarios a nivel mundial mostraron un crecimiento que fluctuaba entre 1,8% y 2,4%; excluyendo a China. En los países más desarrollados que forman parte de G-20, los aumentos reales de los sueltos variaron entre el 0,5% y el 0,8%; mientras que en las naciones emergentes del mismo grupo los incrementos fueron mayores, situándose entre el 3,4% y 4,6% al año. Durante el período de los años 2008 y 2019, los sueldos reales en China se duplicaron y en Corea del Sur y Alemania creció en términos porcentuales un 21% y 14% respectivamente. En cambio, en Reino Unido, Italia y Japón registraron una disminución en la remuneración, adicionado que, durante la primera mitad del 2020, el coronavirus provocó una caída en el crecimiento de los sueldos promedio de América Latina; Brasil experimentó una reducción del 20%, Chile del 17%, Argentina del 32% y Venezuela un impresionante 80%. Esta situación impactó negativamente la producción laboral, aunque para el 2022 los salarios empezaron a recuperarse.

Ibarra Morales et al. (2023). El propósito de este estudio fue buscar nivelar las competencias gerenciales que promueven la competitividad de las PYMES mexicanas, donde se empleó la metodología de enfoque cuantitativa – diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. Se aplicaron 108 encuestas a directivos, revelando que habilidades como la gestión de tiempo, toma de decisiones y la resolución de problemas se relacionan positivamente con la competitividad organizacional. Se concluyó, que el desarrollo e influencia de estas capacidades dependen del tamaño de la empresa y experiencia del trabajador en su cargo, estableciendo un vínculo beneficioso con la gestión y el crecimiento empresarial.

Gutiérrez y Méndez (2021). La presente investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad

del norte de México. Empleando un diseño descriptivo-transversal, se encuestó a 100 trabajadores, procesadas con el programa SPSS y así realizaron el análisis mediante tablas cruzadas y el coeficiente de correlación de Spearman. Los hallazgos revelaron un alto nivel de desempeño general del 75 %, asociado a la implementación de procesos administrativos modernos. Se concluyó, que el uso de herramientas tecnológicas y estrategias de gestión contribuye significativamente al desempeño laboral.

Arévalo y Santacruz (2020). La investigación pretendió determinar los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal que labora en el GAD municipal del cantón La Maná en Ecuador. Se desarrolló una investigación exploratoria, descriptiva, de campo y bibliográfico, empleó métodos empíricos como la deducción, inducción, descripción, análisis y síntesis; dónde la recolección de datos incluyó entrevistas y encuestas con un cuestionario de preguntas cerradas con base a la variable de estudio, aplicado a la muestra de 249 del personal administrativo, operativo e inclusive al alcalde. Mediante el análisis reveló que los principales factores motivacionales estaban en el pago puntual de salarios los beneficios legales y la disposición de las autoridades al dialogo. Sin embargo, se observó que parte significativa de los empleados realizaba sus labores más por obligación que por compromiso a la entidad, para ello, se diseñó un plan de acción motivacional con estrategias basadas a fortalecer las competencias profesionales. Concluyendo, que el ambiente laboral y los factores que se identificaron tienen de mayor relevancia en el GAD municipal, considerándose estímulo por el buen desempeño.

Mero y Barcia (2024). Esta investigación tuvo como finalidad relacionar la gestión administrativa y el rendimiento laboral del personal que presta servicios en la empresa pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo (GADM) en Ecuador. Adoptó una metodología con enfoque cuantitativo - descriptivo, aplicaron la encuesta como técnica y como instrumento de recolección de información un cuestionario. La población incluyó a 1,050 empleados, con una muestra representativa de 228 seleccionados entre todas las áreas. Obtuvieron como resultado que existe correlación positiva entre gestión y el rendimiento laboral, destacando que una conducción organizacional eficiente represente directamente de

los 4 pilares de la administración. Se concluyó, que una administración sólida mejora la eficiencia y el cumplimiento de funciones.

Antecedentes Nacionales

Castro y Sánchez (2021). El estudio tuvo como finalidad determinar cómo se relaciona la rotación de personal y estrés laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Casma, 2021. Dónde se empleó el enfoque cuantitativo – correlacional, con diseño no experimental – transversal, obteniendo una población y muestra de 70 trabajadores, aplicando la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, validada por su confiabilidad la cual demostró la existencia de una relación significativa ($Rho=0.787$; sig. =0.000). Se concluyó, que la rotación sin apoyo genera estrés y lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula.

Chavarry y Vasquez (2023). Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú. Estableciendo su muestra de 17 colaboradores vinculados con la entidad de estudio; resalando que se empeló el diseño no experimental, correlacional y para la recolección de información y su respectiva medición se aplicó cuestionarios de 12 a 23 ítems, en base a las respectivas variables. Los resultados mostraron un coeficiente de Spearman de 0,869 indicando una vinculación significativa entre las variables. Se concluyó, la existencia de relación significativa entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores, sugiriendo que una gestión de compensaciones adecuada aumenta la productividad.

También Chianchay (2024). En su investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el hostigamiento laboral y la rotación de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ancash, 2024. Se aplicó un estudio metodológico de tipo aplicada, enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal. Se estableció la población con muestra censal de 70 empleados. Dónde se comprobó que existió una correlación débil $\rho = 0,320$ entre las variables de estudio, con un 50% percibieron bajo hostigamiento y otro 50% reportaron una

rotación moderada. Se concluyó, que reducir el hostigamiento laboral podría disminuir levemente la rotación.

Gómez (2024) en su investigación, se propuso establecer la relación entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral de los empleados del Centro de Salud San Joaquín en la ciudad de Ica. Empleando una metodología aplicada con enfoque cuantitativo – correlacional y de diseño no experimental. Su determinada población fue de 40 trabajadores, aplicando dos cuestionarios como herramienta de recolección de datos, basados en 18 y 19 ítems con la escala de Likert. Se realizó su procesamiento con el software SPSS Versión 26 y presentados en tablas. Se concluyó, con los resultados que existió una correlación positiva muy fuerte de 0.779, entre ambas variables e indicando que una mejor comunicación mejora el rendimiento.

Hernández y Suarez (2021) en su tesis, se propusieron en determinar la relación que existe entre la rotación de personal y la productividad de los trabajadores de una entidad pública, Provincia Constitucional del Callao, 2021. La metodología fue de tipo aplicada, de nivel correlacional descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. Obtuvieron que las dos variables tuvieron una relación significativa, directa y moderada (Sig. = 0,000; Rho= 0,576). Concluyeron, que a reducir la rotación mejora la rentabilidad, lo que genero el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Antecedentes locales

Valverde (2024). En su estudio se planteó, determinar si los trabajadores administrativos contratados bajo la modalidad CAS impactan en el rendimiento laboral de la Dirección regional de Salud, Tumbes, 2023. Emplearon una guía metodológica aplicada de alcance descriptiva – correlacional, establecieron su muestra censal de los trabajadores contratados bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio. Donde se demostró su confiabilidad con el Alfa de Cronbach, la variable independiente obtuvo un valor de 0.747 la variable dependiente un valor de 0.651 ambas con una confiabilidad alta. El análisis se realizó con Excel y SPSS, y mostró un 51% de impacto alto de la primera variable y un 54% en la segunda variable con

en el mismo nivel de impacto, con una correlación de Pearson de 0.51 y un P-valor de $0.001 < 0.05$, indicando que la hipótesis antes planteada se acepta. Se concluyó, que al optimizar las condiciones de dicha modalidad laboral aumentará gradualmente el rendimiento laboral, lograr objetivos teniendo en cuenta un ambiente sano, donde se podrían desenvolver satisfactoriamente. (Valverde, 2024)

Ulfe (2023) en su estudio, se centró en determinar la relación existente entre los procesos de selección de personal y la rotación de la empresa Blue Marlin Beach Club S.A. Aplicaron un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental – transeccional; con su muestra de 167 colaboradores de la entidad, realizaron los análisis estadísticos que demostraron una correlación negativa fuerte (Rho de -0.893), sugirieron que una selección de calidad reduce la rotación. Además, se obtuvo un 40.12% de respuestas relacionadas del proceso de selección con nivel medio bajo y un 42.51% asociadas a la rotación con nivel medio. Se concluyó, que plantear procedimientos estandarizados para mejorar el proceso de selección y generar estrategias que garanticen estabilidad del personal.

2.2 Bases teóricas científicas

2.2.1 Rotación de personal

Milkovich y Boudreau (2010) definen la rotación de personal como las variaciones en la constitución del personal dentro de una entidad, originado por diversas causas como renuncias, despidos, jubilaciones o reubicaciones, con resultados que pueden ser favorables o perjudiciales según las circunstancias.

Por su parte, Dessler (2012) sostiene que la rotación de personal es la separación permanente de los empleados de una organización. Esto encierra tanto las renuncias voluntarias como los despidos involuntarios. En donde, enfatiza que esta rotación puede ser medida en términos de la tasa de rotación, que revela el porcentaje de empleados que abandonan la empresa en un periodo de tiempo determinado.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2014) la describen como la proporción en la que el personal dejan una organización y son reemplazados por nuevos ingresos. Esta

proporción puede formular en porcentaje y se utiliza para medir la permanencia del personal en una empresa.

Asimismo, Armstrong (2014) indica que la rotación de personal se representa en la frecuencia con la que los trabajadores se retiran y son sustituidos. Esta frecuencia puede ser vista en términos de la tasa de rotación voluntaria y la tasa de rotación involuntaria. Ya que, incide que la rotación de personal puede tener consecuencias económicas y organizativas significativas para una empresa.

Chiavenato (2019) define “la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; así como el volumen de personas que ingresan y salen de la organización” (p. 116).

Tipos de rotación de personal

Chiavenato (2011) señala que existen dos tipos, el primero es la voluntaria (renuncia) que la describe cuando el trabajador decide finalizar su relación laboral por razones personales, profesionales o causas de la misma entidad; el segundo es la involuntaria (despido) la ejemplifica mediante una decisión optada por la organización, debido a necesidades operativas, ajustes estructurales o bajo desempeño.

Importancia de la Rotación del Personal

La rotación del personal es un factor clave para el crecimiento y sostenibilidad de cualquier institución. Al minimizar la rotación del personal se busca el compromiso de los empleados y la intención de permanencia a largo plazo; esto ayuda a ahorrar tiempo y recursos que se gastarían en la formación de nuevos empleados.

Es por esto que se tiene que tener en cuenta la tasa de rotación del nuevo personal ya que mide cuantos de los nuevos empleados abandonan la institución en un periodo determinado, lo cual indica el problema en el proceso de selección. Fórmula: Tasa de Rotación= (Nuevos Empleados que dejaron la Institución/ Total de Nuevos Empleados) *100.

Adecco (2020) señala que aproximadamente el 60% de las organizaciones con alta rotación enfrentan dificultades en sus procesos para reclutar talento, debido a causas como la escasez de habilidades, candidatos sobrecalificados, expectativas salariales elevadas y carencia en experiencias laborales.

Dimensiones de la Rotación de Personal

a. Clima Laboral

En las instituciones del estado es importante tener un buen clima laboral para un desarrollo cooperativo y de esa forma lograr los objetivos operativos y tácticos, por lo tanto, los empleados deben de tener una buena satisfacción laboral con su centro de trabajo en donde se trabaja en equipo y adquieren compromisos con su puesto de trabajo dentro de sus tareas diarias esto ayudará a obtener un buen clima de confianza y respeto mutuo, incrementando la productividad y el éxito mientras la dirección reduce controles estrictos (Chiavenato, 2019). El clima laboral agiliza los procesos de los tramites en las instituciones públicas, porque se trabaja en equipo por un objetivo esto hace ser eficiente y eficaz.

El compromiso institucional es parte del clima laboral ya que ayuda a que los empleados creen vínculos con sus trabajos desempeñados nuevas habilidades y también tener mejor equilibrio de sostenibilidad de vida y trabajo evitando el abandono en el trabajo; permitiendo alcanzar sus objetivos personales.

b. Reclutamiento y Selección de personal

El objetivo principal es encontrar a las personas que mejor se ajusten al perfil buscando y que contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos de la organización Chiavenato afirma que la selección consiste en la elección precisa de persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. (como se citó en Rivera 2019, p.64).

Chiavenato (2019) Señala “Una vez comparados los requisitos del puesto y los de los candidatos, puede ocurrir que algunos candidatos tengan requisitos aproximados y quieran proponerse al departamento que solicitó la ocupación del puesto. La decisión final de aceptación o rechazo de los candidatos es siempre responsabilidad del departamento solicitante. Así, la selección es siempre responsabilidad de línea (de cada jefe) y función de staff (prestación de los servicios del departamento especializado).”

Un proceso de selección bien estructurado y meticuloso garantiza que la empresa pueda identificar como atraer a candidatos calificados que puedan ayudar a aliviar la carga laboral en el departamento, mejorar la eficiencia y la precisión de las operaciones de esta forma contribuir al crecimiento y éxito continuo de la empresa.

Además, un proceso transparente y profesional también mejora la reputación de la empresa como empleador y promueve un clima laboral positiva.

c. Remuneración de Personal

Se refiere a la compensación económica que el empleador paga a su empleado por los servicios prestados. Esto incluye el salario base, bonificaciones, comisiones y otros beneficios monetarios que el empleado recibe como parte de su empleo. La remuneración es un aspecto fundamental de la relación laboral y está regulado por las leyes laborales y los contratos entre las partes.

Las remuneraciones son las obligaciones principales del empleador hacia sus trabajadores. Se refieren a la entrega de una cantidad de dinero a cambio de los servicios prestados durante un período determinado. La ley peruana establece que la remuneración puede ser en dinero o en especie, y debe estar a disposición del trabajador para su libre disposición. (Instituto de Ciencias Hegel, 2023), asimismo señala que existen 6 tipos de remuneraciones:

- Las remuneraciones indemnizables: Compensación justa y garantizada son aquellas que se toman en cuenta al calcular la compensación que recibirá un trabajador al finalizar su relación laboral de forma temporal o permanente. Estas remuneraciones incluyen beneficios como el pago por enfermedad, descanso médico, maternidad, despido injustificado o terminación laboral por accidente.
- Remuneraciones Vacacionales: Recompensa por tiempo de descanso las remuneraciones vacacionales corresponden al pago que recibe un trabajador cuando hace uso de su derecho a tomar vacaciones. Incluso los días no laborados durante el periodo de descanso vacacional se consideran remunerados. Si el trabajador decide no tomar sus vacaciones, puede intercambiar ciertos días por el valor equivalente en remuneración diaria.
- Remuneraciones Computables: Cálculo preciso de tus beneficios las remuneraciones computables son aquellas que se toman en cuenta para calcular la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). La CTS es un beneficio laboral que se otorga al trabajador al finalizar la relación laboral. Estas remuneraciones incluyen los conceptos computables específicos establecidos por ley.
- Remuneraciones Mínimas Vitales (RMV): Pago mínimo asegurado por ley la Remuneración Mínima Vital (RMV) es el monto mínimo mensual establecido por ley que un trabajador debe recibir por sus servicios (Decreto Supremo N.º 006-

2024-TR). En Perú, actualmente la RMV se encuentra en s/1130. Esta remuneración es fundamental para asegurar que todos los trabajadores reciban un pago justo y adecuado por su labor.

- Remuneraciones Ordinarias: Pagos regulares y acorde a tu labor las remuneraciones ordinarias son los pagos en efectivo que recibe un trabajador en un período determinado. A diferencia de las remuneraciones básicas, las ordinarias consideran elementos adicionales como gratificaciones y beneficios. Estas remuneraciones se calculan en plazos semanales, quincenales o mensuales, dependiendo de la periodicidad de pago establecida por el empleador.
- Remuneraciones Básicas: Fundamento de tu remuneración esencial las remuneraciones básicas corresponden a la cantidad mínima que un trabajador recibe directamente por sus servicios, sin incluir gratificaciones, beneficios, comisiones o utilidades. Estas remuneraciones representan la parte esencial del salario y no tienen en cuenta elementos adicionales o variables

2.2.2 Rendimiento laboral

Definición conceptual

En el rendimiento laboral englobamos la actuación y como el trabajador se comporta para poder llegar a uso de los objetivos. El autor J. Campbell (1990), esta actuación no se basa en una acción singular, sino que requiere de la combinación de varios recursos y habilidades como la voluntad de ponerse en práctica.

Esta investigación reconocerá el rendimiento de los empleados como una forma para ganar ventaja competitiva, pues este impacto de producción, ingresos, reputación y crecimiento de la institución pública ayudará a que los usuarios reconozcan su alto rendimiento laboral en los servicios otorgados.

Gabini (2018) muestra como el resultado productivo de una acción, es decir está relacionado de manera directa a las intenciones organizacionales, también al comportamiento y desempeño de los empleados. Asimismo, es considerado como el funcionamiento de cada colaborador dentro del cual puede ser bajo, medio o alto.

Según Toala et al. (2017), "el rendimiento laboral se lo puede definir como el comportamiento de los colaboradores para el logro de los objetivos de la institución,

un excelente desempeño laboral es la fortaleza más importante dentro de una organización” (p. 48).

Importancia del Rendimiento laboral

En las municipalidades el rendimiento laboral es cuantificable por su eficiencia, eficacia y calidad de servicio que dan a los usuarios, el rendimiento o desempeño según autores es más que la realización de tareas administrativas o técnicas sino también como los colaboradores son éticos y responsables con el provincia o distrito en la que están laborando, una correcta realización de sus funciones, sino también favorecer con la seguridad ciudadana, el desarrollo urbano, etc. Un buen rendimiento laboral se manifiesta en una gestión pública transparente y participativa que se encamina para el bienestar local. Por consiguiente, sino hay un buen rendimiento se puede dar el problema entre administrativos como en casos de corrupción.

Dimensiones del Rendimiento laboral

Motivación

Las personas pertenecientes a una organización, son influenciados por la motivación del trabajo que se refleja en su desempeño, afectando funciones, metas y tareas. Considerando que la variable de estudio tiene relevancia, así como lo indica Falcón (2022) que el término motivación está orientado en “El deseo de hacer algo, lo cual está condicionado en base a la capacidad de realizarlo con el fin satisfacer alguna necesidad personal” (pág. 7). De esta manera, se refiere al motivo interno para impulsar a realizar una tarea.

También, Padovan (2020) ejemplifica:

La motivación guía las conductas específicas de las personas de forma particular. En una entidad, empleado motivado genera mejoras y se refleja en su desempeño, reduce ausencias, evita despidos y disminuye la rotación, beneficiando a la organización. Y con ello, los empleados permanecen motivados y se desempeñan como se espera en su proyección (p. 10).

Entonces el ciclo motivacional gracias a el autor Chiavenato (2017) el ciclo motivacional y las necesidades debe ser atendida, a medida que se repite el período gracias al amaestramiento constante y su retroalimentación los comportamientos se

vuelven exitosos al satisfacer una necesidad. El ciclo termina cuando la necesidad deja de motivar el comportamiento organizacional.

Clima organizacional

La naturaleza de la organización se representa el ambiente psicológico siendo este el que influye en su personal. Consecuentemente, Quintero (2019) sostiene que el clima organizacional es un factor que puede afectar positiva o negativamente en el desempeño y satisfacción laboral.

En las instituciones es importante tener un clima laboral favorable para el desarrollo de los objetivos operativos y tácticos, por resultante, los empleados desarrollan un buen rendimiento laboral con un trabajo en equipo favorable y logrando compromiso con su desarrollo o tareas. Una buena aptitud conducirá a un clima de confianza y respeto mutuo, donde las personas desarrollan sus aportaciones y elevan sus medios de éxito, mientras que la gerencia tiende a reducir las unidades rígidas de control social. (Chiavenato, 2009, p.493.)

No obstante, las relaciones interpersonales desempeñan un papel relevante, de manera, que con el tiempo en ámbito laboral puede generar armonía o conflictos, una comunicación empleada adecuadamente promueve el trabajo colaborativo, mientras que los conflictos o la hostilidad la debilitan. El compromiso organizacional es parte del clima laboral porque ayuda a que los colaboradores creen vínculos con sus compañeros de trabajo rescatando nuevas habilidades.

Responsabilidad

Como se ha señalado, el rendimiento laboral hace referencia a las tareas que van más allá de su responsabilidad, y alimentan los aspectos psicológico y emocional de las personas. La actuación del colaborador se difunde más allá de su actividad; ya que un rendimiento extraordinario por parte del colaborador puede estimular la moral de uno mismo y la de otros. En mi opinión, el colaborador responsable es aquel que hace que sus compañeros se integren y alcancen mejores resultados, de modo que las consecuencias grupales alcancen una mayor dimensión impactando en el clima laboral con sus actos. Los colaboradores conscientes de la fuerza del ser humano y la importancia de la responsabilidad hacen que las buenas habilidades interpersonales y de autorregulación, tengan más facilidad de generar un impacto

positivo en el estado grupal (y con ello el rendimiento y deseo de permanecer en la empresa).

En las instituciones públicas aprender a ser responsables es tener un compromiso con la institución. Se considera que la responsabilidad es clave para mantener satisfecho a la población.

Entonces la ética y adaptación juegan un papel muy importante adentro de la responsabilidad por lo igual genera practicas equitativas y justas, no a la corrupción, fraude o sobornos y buena elección de disposiciones pensando en el bien común, por eso según Chiavenato (2009) “los ejecutivos éticos alcanzan el éxito mediante prácticas administrativas que se caracterizan por la equidad y la justicia”. (p.43). Los colaboradores de las empresas más en el sector público deberán tener buenas prácticas de esta dimensión, para el bien común y de la sociedad.

CAPÍTULO III

3 MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Tipo de Estudio

Esta investigación tuvo como objetivo abordar problemas específicos por lo que fue de tipo descriptivo – correlacional causal, y su enfoque cuantitativo, basada que se trabajó con datos numéricos derivados del instrumento de recolección de datos empleando la escala de Likert. De tipo básico.

Diseño de investigación

“El diseño de investigación es aquella investigación que se centra en lo que observa, que no requiere de evaluaciones constantes, tampoco de situaciones especiales” (Hernández et al., 2014, p. 88).

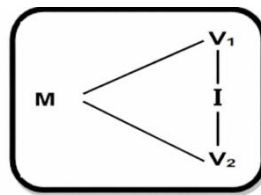
Se trató de un diseño no experimental y de corte transversal, que caracteriza las variables y expone sus conexiones e influencias en un determinado tiempo

Enfoque de Investigación

El enfoque de investigación fue cuantitativo porque se aplicó la escala de Likert y su procesamiento se efectuó aplicando el SPSS versión 25, Se aplicó estadística descriptiva para resumir e interpretar la información mostradas mediante tablas, figuras. En esta línea Hernández, Fernández y Baptista (2014): "Usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías"

Su nivel de metodología fue aplicado, de manera que revela el comportamiento de las variables de estudio, sus dimensiones e ítems asociados, detallando el fenómeno o situación seleccionada para su investigación; fue correlacional causal porque se enfoque en encontrar el grado de influencia de la variable independiente sobre la

dependiente. En este estudio, se detallaron ambas variables y propuso determinar su influencia



M = Muestra de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Corrales 2025.

V1= Variable Rotación de Personal

V2= Variable Rendimiento Laboral

I= Implicancia entre las variables de estudio V1 y V2

3.2 Población, muestra y muestreo

3.2.1 Población

Ríos (2017), describe a la población como “el conjunto o la suma de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar. Está determinada por sus características” (p. 88).

El paso esencial en el ámbito metodológico, se basó en identificar la población objetivo, delimitada como una agrupación, un conjunto vinculado o total de unidades que se procuran examinar o comprender para interpretar, también conocido como universo; cada componente de este conjunto actúa como unidad de estudio para la interpretación del investigador, quien la selecciona por características compartidas entre ellos.

Tabla 3*Población de estudio*

Descripción	Nº
Administrativo – 276	31
Nombrados	21
Designados	05
Contratado / Ingreso por Mandato Judicial	05
Administrativo – CAS – 1057	88
Contrato indeterminado	26
Contrato plazo fijo o determinado – 2025-I	18
Contrato plazo fijo o determinado – 2025-II	26
Contrato plazo fijo o determinado – 2025-III	18
TOTAL	119

Fuente: Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de corrales, 2025.

3.2.2 Muestra y muestreo

Ríos (2017) describe que “la muestra es un subgrupo de la población. En otras palabras, es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población.” (p. 51)

Para este trabajo, la muestra abarcó a 119 trabajadores de la Municipalidad de Corrales de las diferentes áreas antes mencionadas

Ramírez (1997) manifiesta que la muestra censal es “aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra”.

Se empleó un muestreo no probabilístico.

“Es un procedimiento mediante el cual todos los miembros de la población son seleccionados como representativos de la población completa” (Baena, 2017, p.84)

3.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos

La aplicación de métodos para la investigación, según Mendoza (2018) para el hipotético – deductivo, se enfocó en el procedimiento sistemático para la práctica científica, procurando emplear la observación de fenómenos, formulación de hipótesis

y su verificación mediante evidencia empíricas, dándose respuesta con las conclusiones.

Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta, siendo este un mecanismo en diseños e investigaciones ya aplicada que permite obtener información mediante un cuestionario previamente estructurado.

“Están destinadas a la producción de cosas, a realizar algo, la habilidad con la que se realizan estas mismas lo cual implica un conocimiento empírico de como se realiza” (Tamayo, 2003, p. 34).

Instrumento

La aplicación y elaboración del instrumento se optó por el cuestionario estructurado, siendo definida por Bizquerra (2008) como “una herramienta útil para recabar datos mediante una serie de preguntas impresas. Tiene la ventaja de que puede recopilarse información en gran escala y al mismo tiempo”.

El presentado instrumento incluyó preguntas basadas en las variables, enfocándose en rasgos específicos y posibles asociaciones; constará de 14 ítems para la primera variable y 10 ítems para la segunda, brindándoles valor números a las opciones con la escala de Likert, con previas indicaciones que permitieron un procesamiento adecuado de las respuestas. Estas sirvieron para validar o genera una discusión sobre las hipótesis.

El tiempo esperado de procesamiento de la encuesta es de 15 o 20 minutos, priorizando respuestas honestas. Las preguntas son cerradas y tienen opciones específicas, por ejemplo:

- 1) De acuerdo (3 puntos)
- 2) Indeciso (2 puntos)
- 3) En desacuerdo (1 punto)

Confiabilidad

Para su confiabilidad se aplicó el nivel de fiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, determinando el Alfa de Cronbach para cada variable (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018). Para la variable rotación de personal (Alfa de Cronbach de ,634); para la variable rendimiento laboral (Alfa de Cronbach de ,812) siendo fiables.

3.4 Procesamiento y análisis de datos

Procesamientos

La información fue procesada mediante el programa estadístico SPSS versión 25, presentando los resultados obtenidos en tablas de frecuencias de doble entrada y valores numéricos. Se aplicó estadística descriptiva para resumir e interpretar la información mostradas mediante tablas, figuras y/o índices significativos que se orienten a las conclusiones para la investigación. Esto permitió contrastar, dialogar y defender los hallazgos con los fundamentos teóricos y contextuales, permitiendo dar respuesta a los objetivos mediante las conclusiones.

Análisis de datos

Mediante los hallazgos obtenidos se procedió a analizar según la finalidad del estudio, generando conocimientos fundamentados y recientes que se contrastaron con lo teórico como base científica, contextualizando una problemática, verificando las hipótesis y lograr el objetivo general: Determinar la relación entre rotación de puestos y su implicancia en el rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, Perú, 2025.

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Estadística descriptiva

Tabla 4

Nivel de frecuencia de la variable rotación de personal y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Vi: Rotación de personal	Bajo	46	38,7
	Medio	38	31,9
	Alto	35	29,4
D1Vi: Clima laboral	Bajo	43	36,1
	Medio	41	34,5
	Alto	35	29,4
D2Vi: Reclutamiento y selección del personal	Bajo	46	38,7
	Medio	51	42,9
	Alto	22	18,5
D3Vi: Compensación	Bajo	40	33,6
	Medio	48	40,3
	Alto	31	26,1
D4Vi: Condiciones laborales	Bajo	37	31,1
	Medio	47	39,5
	Alto	35	29,4

Nota. La tabla evidencia los niveles porcentuales de la variable rotación de personal y sus dimensiones.

La Tabla 4 presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable independiente "Rotación de personal" y sus cuatro dimensiones, categorizadas en tres niveles (Bajo, Medio, Alto) según los puntos de corte establecidos en la Tabla 8. La distribución es relativamente equilibrada con ligera predominancia del nivel bajo. El 38.7% percibe baja rotación, lo que sugiere estabilidad laboral percibida por más de un tercio de servidores. Sin embargo, el 61.3% (sumando medio y alto) percibe niveles moderados a altos de rotación, indicando que la mayoría considera que existe movimiento significativo de personal. La diferencia entre nivel bajo y alto es de solo 9.3 puntos porcentuales, evidenciando heterogeneidad en las percepciones. Distribución casi uniforme con leve predominancia del nivel bajo. El 36.1% percibe clima laboral deficiente, mientras que solo el 29.4% lo percibe favorable, una

diferencia de 6.7 puntos porcentuales. El 70.6% (bajo + medio) no percibe un clima laboral positivo, lo cual es preocupante porque el clima es un factor crítico para la retención y el rendimiento. Esta dimensión presenta la distribución más preocupante. Solo el 18.5% percibe que los procesos de reclutamiento y selección son adecuados (nivel alto), mientras que el 81.5% (bajo + medio) considera que existen deficiencias. El 42.9% en nivel medio sugiere que los procesos existen pero no son óptimos. El 38.7% en nivel bajo indica que más de un tercio considera los procesos claramente deficientes. Distribución con predominancia del nivel medio (40.3%). Solo el 26.1% percibe compensaciones adecuadas, mientras que el 33.6% las considera insuficientes. El 73.9% (bajo + medio) no está satisfecho con su compensación, lo cual es un factor crítico de rotación voluntaria. Distribución equilibrada con predominancia del nivel medio (39.5%). Las condiciones laborales son percibidas como adecuadas por el 29.4% (idéntico al porcentaje de rotación alta y clima laboral alto, sugiriendo correlación). El 31.1% las considera deficientes, mientras que el 70.6% (bajo + medio) no las percibe como óptimas

Tabla 5

Nivel de frecuencia de la variable rendimiento laboral y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Vd: Rendimiento laboral	Bajo	37	31,1
	Medio	61	51,3
	Alto	21	17,6
D1Vd: Desempeño laboral	Bajo	47	39,5
	Medio	72	60,5
	Alto	0	0,0
D2Vd: Eficacia	Bajo	41	34,5
	Medio	78	65,5
	Alto	0	0,0
D3Vd: Compromiso organizacional	Bajo	38	31,9
	Medio	81	68,1
	Alto	0	0,0

Nota. La tabla evidencia los niveles porcentuales de rendimiento laboral y sus dimensiones.

La Tabla 5 presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable dependiente "Rendimiento laboral" y sus tres dimensiones, categorizadas en niveles

Bajo, Medio y Alto según los puntos de corte establecidos en la Tabla 8. A diferencia de sus dimensiones, la variable general SÍ presenta casos de nivel alto (17.6%). Esto aparentemente contradice que sus dimensiones tengan 0.0% alto, pero se explica porque la variable general es una suma: un servidor puede tener desempeño medio + eficacia media + compromiso medio, y la suma resultar en nivel alto de rendimiento general. No obstante, solo 21 de 119 servidores (menos de 1 de cada 5) alcanza rendimiento laboral alto. El 100% de los servidores presenta desempeño bajo o medio. El 60.5% en nivel medio indica que la mayoría cumple con sus funciones de manera suficiente, pero sin excelencia. El 39.5% en nivel bajo es extremadamente preocupante: 2 de cada 5 servidores no está cumpliendo adecuadamente con sus responsabilidades. Similar al desempeño, el 100% presenta eficacia baja o media.

El 65.5% en nivel medio (2 de cada 3 servidores) indica que la mayoría alcanza parcialmente las metas institucionales, pero sin excelencia. El 34.5% en nivel bajo significa que 1 de cada 3 servidores no está siendo eficaz en alcanzar los objetivos de su área. El compromiso organizacional presenta la distribución "menos grave" (aunque sigue siendo grave) con el menor % de nivel bajo (31.9%) y el mayor % de nivel medio (68.1%) entre las tres dimensiones. Sin embargo, el 0.0% de nivel alto sigue siendo crítico.

4.1.2 Estadística inferencial

Tabla 6

Prueba de Nagelkerke entre la rotación del personal y el rendimiento laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2 Inicial	Logaritmo de la verosimilitud -2 Final	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Interacción	435,620	388,896	46,724	17	,000	,327

Nota. La tabla evidencia la prueba de Nagelkerke.

Con Nagelkerke = 0.327, estamos en el límite inferior del "efecto grande". La rotación de personal tiene una influencia sustancial sobre el rendimiento laboral. La rotación de personal explica el 32.7% de la variabilidad del rendimiento laboral en los

servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, con significancia estadística altamente robusta ($p < 0.001$). Esta es una relación grande y sustancial que confirma la hipótesis general del estudio. Mejorar la gestión de la rotación de personal debería ser una prioridad estratégica para la municipalidad, aunque también deben atenderse otros factores (67.3% no explicado) para maximizar el rendimiento laboral.

Tabla 7

Prueba de Nagelkerke entre la rotación del personal y las dimensiones de rendimiento laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2 Inicial	Logaritmo de la verosimilitud -2 Final	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Nagelkerke
Interacción_Vi -D1Vd	184,668	139,843	44,825	17	,000	,338
Interacción_Vi -D2Vd	250,553	198,980	51,573	17	,000	,365
Interacción_Vi -D3Vd	269,949	201,163	68,163	17	,000	,454

Nota. La tabla evidencia de las pruebas de Nagelkerke.

La Tabla 7 desglosa el análisis de la Tabla 5, presentando los resultados de la regresión logística ordinal entre la variable independiente "Rotación del personal" y cada una de las tres dimensiones de la variable dependiente "Rendimiento laboral": Desempeño laboral (D1Vd), Eficacia (D2Vd), y Compromiso organizacional (D3Vd). Esta tabla evalúa las tres hipótesis específicas del estudio. La rotación de personal tiene implicancia positiva y significativa sobre todas las dimensiones del rendimiento laboral, con efectos que van de grandes (desempeño: 33.8%) a muy grandes (compromiso: 45.4%). El hallazgo más importante es que el compromiso organizacional es la dimensión más fuertemente afectada por la rotación, explicando casi la mitad de su variabilidad. Esto identifica al fortalecimiento del compromiso a través de la gestión estratégica de la rotación como la Palanca de cambio más efectiva para mejorar el rendimiento laboral integral en la Municipalidad Distrital de Corrales. Las tres hipótesis específicas se aceptan con evidencia estadística robusta ($p < 0.001$ en todos los casos), confirmando que la rotación de personal es un factor crítico que

debe gestionarse estratégicamente para mejorar el desempeño, la eficacia y, especialmente, el compromiso organizacional de los servidores municipales.

4.2 Discusión

OG: Determinar la implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.

Los resultados obtenidos mediante la prueba de Nagelkerke ($R^2 = 0.327$; $p < 0.000$) demuestran que existe una implicancia positiva y significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales. Este hallazgo indica que el 32.7% de la variabilidad del rendimiento laboral puede ser explicada por la gestión de la rotación de personal, lo cual representa una influencia moderada pero estadísticamente relevante.

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Oneto (2022), quien en su investigación sobre rotación del personal y productividad en la Empresa Grupo Sergel S.A.C. Lima encontró una correlación significativa ($Rho = 0.783$; $p < 0.000$), demostrando que una adecuada gestión de la rotación impacta positivamente en la productividad. Similarmente, Castro y Sánchez (2021) evidenciaron en su estudio en la Municipalidad Provincial de Casma que la rotación de personal tiene efectos significativos sobre el estrés laboral y, consecuentemente, sobre el rendimiento de los trabajadores.

La teoría de Chiavenato (2020) sustenta estos hallazgos al señalar que la rotación de personal representa el flujo de empleados entre una entidad y su contexto situacional, y que una rotación adecuadamente gestionada puede generar renovación organizacional, incorporación de nuevas competencias y mejora del clima laboral, lo cual se refleja en el rendimiento. No obstante, es importante destacar que el 38.7% de los servidores percibe un nivel bajo de rotación, mientras que el 51.3% presenta un rendimiento laboral medio, lo que sugiere que existe margen significativo para la mejora mediante intervenciones estratégicas en la gestión del talento humano.

La relevancia de estos resultados radica en que proporcionan evidencia empírica sobre la necesidad de implementar políticas de recursos humanos más efectivas en las municipalidades distritales. El sector público peruano, particularmente las municipalidades, enfrenta desafíos particulares debido a los cambios políticos frecuentes, la contratación por régimen CAS (Contrato Administrativo de Servicios) de corta duración, y la limitada estabilidad laboral, factores que inciden directamente en la rotación de personal y, consecuentemente, en el rendimiento institucional.

OE1: Identificar la implicancia entre rotación de personal y su desempeño laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.

La prueba de Nagelkerke evidenció una implicancia positiva y significativa entre rotación de personal y desempeño laboral ($R^2 = 0.338$; $p < 0.000$), indicando que el 33.8% de la variabilidad del desempeño laboral se explica por la gestión de la rotación de personal. Este hallazgo es particularmente relevante considerando que el 60.5% de los servidores presenta un desempeño laboral medio y el 39.5% bajo, sin registrarse casos de desempeño alto.

Estos resultados coinciden con los de Calderon (2022), quien en su investigación sobre liderazgo gerencial y rotación del personal en una empresa farmacéutica encontró que una gestión adecuada de la rotación influye significativamente en el desempeño individual de los colaboradores ($p < 0.000$). Asimismo, Macario (2018) demostró que la rotación de personal impacta directamente en el clima organizacional, el cual a su vez es determinante del desempeño laboral.

Desde la perspectiva teórica, Robbins y Judge (2021) señalan que el desempeño laboral está influenciado por factores organizacionales como la estabilidad del puesto, la claridad de roles y las oportunidades de desarrollo, todos los cuales se ven afectados por los procesos de rotación. En contextos de alta rotación no planificada, los trabajadores experimentan sobrecarga laboral al asumir responsabilidades de colegas ausentes, lo que deteriora su desempeño individual.

La ausencia de servidores con desempeño alto (0.0%) es un hallazgo preocupante que sugiere limitaciones sistémicas en la gestión del talento humano municipal. Esto puede estar relacionado con los cuatro componentes de la rotación evaluados: clima

laboral (donde 36.1% percibe nivel bajo), reclutamiento y selección (38.7% nivel bajo), compensación (33.6% nivel bajo) y condiciones laborales (31.1% nivel bajo). La mejora integral de estos factores es fundamental para elevar el desempeño laboral. Las municipalidades distritales en Perú enfrentan limitaciones presupuestales que dificultan ofrecer compensaciones competitivas y condiciones laborales óptimas, lo que genera rotación no deseada del personal más competente hacia el sector privado o municipalidades de mayor categoría. Esto crea un círculo vicioso donde la rotación constante impide la consolidación de equipos de trabajo efectivos y la institucionalización de buenas prácticas.

OE2: Explicar la implicancia entre rotación de personal y su eficacia en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.

Los resultados muestran una implicancia positiva y significativa entre rotación de personal y eficacia ($R^2 = 0.365$; $p < 0.000$), lo que indica que el 36.5% de la variabilidad de la eficacia se explica por la gestión de la rotación de personal. Esta relación es ligeramente más fuerte que con el desempeño laboral, sugiriendo que la rotación tiene un impacto particularmente notable en la capacidad de los servidores para alcanzar las metas organizacionales.

Sin embargo, es preocupante observar que el 65.5% de los servidores presenta un nivel medio de eficacia y el 34.5% bajo, sin registrarse casos de eficacia alta (0.0%). Este patrón es consistente con los hallazgos de Jiménez (2018), quien en su investigación sobre rotación del talento humano en cadenas de comidas rápidas encontró que la alta rotación reduce significativamente la eficacia operativa debido a la pérdida de conocimiento organizacional y la curva de aprendizaje de nuevos empleados.

La teoría de Chiavenato (2020) explica que la eficacia organizacional requiere continuidad en los procesos, acumulación de experiencia y conocimiento institucional, elementos que se ven comprometidos cuando existe rotación excesiva. En el contexto municipal, esto se traduce en demoras en la atención ciudadana, duplicación de esfuerzos, pérdida de expedientes o información, y disminución en la calidad de los servicios públicos.

Lara (2020), en su estudio sobre rotación de personal y política salarial en la Fundación Contra el Hambre Bolivia, encontró resultados similares, evidenciando que la rotación no planificada afecta directamente la eficacia institucional al generar discontinuidad en los proyectos y programas sociales. En el caso específico de la Municipalidad Distrital de Corrales, esta situación es particularmente crítica en áreas como seguridad ciudadana, limpieza pública, y servicios de agua y saneamiento, donde la continuidad del personal es fundamental para garantizar servicios eficaces a la población.

El análisis de las dimensiones de la rotación revela que el reclutamiento y selección de personal presenta el porcentaje más bajo de nivel alto (18.5%), lo que sugiere deficiencias en los procesos de incorporación de nuevo personal. Esto impacta negativamente en la eficacia, ya que, si no se selecciona adecuadamente al personal, independientemente de la frecuencia de rotación, los resultados organizacionales se verán comprometidos. Es fundamental implementar sistemas de evaluación por competencias y perfiles de puesto claramente definidos.

OE3: Establecer la implicancia entre rotación de personal y su compromiso organizacional en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025. Los resultados evidencian la relación más fuerte encontrada en este estudio: una implicancia positiva y significativa entre rotación de personal y compromiso organizacional ($R^2 = 0.454$; $p < 0.000$). Esto indica que el 45.4% de la variabilidad del compromiso organizacional se explica por la gestión de la rotación de personal, siendo esta la dimensión del rendimiento laboral más afectada por los procesos de rotación.

Este hallazgo es consistente con los resultados de Huayta (2021), quien en su investigación sobre rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica encontró que existe una relación significativa e inversa entre alta rotación y compromiso organizacional ($Rho = -0.742$; $p < 0.000$), demostrando que la rotación excesiva deteriora el sentido de pertenencia de los trabajadores. Similarmente, Reyes (2024) evidenció que en instituciones educativas de Huarney, el clima laboral (directamente relacionado con la rotación) predice significativamente el compromiso organizacional de los docentes.

Meyer y Allen (1991), en su teoría del compromiso organizacional, distinguen tres componentes: afectivo (apego emocional), de continuidad (costos percibidos de dejar la organización) y normativo (obligación moral). En contextos de alta rotación, particularmente en el sector público donde predominan contratos CAS de corta duración, el compromiso de continuidad es prácticamente inexistente, y el compromiso afectivo se ve erosionado por la incertidumbre laboral constante.

Los datos descriptivos revelan que el 68.1% de los servidores presenta un nivel medio de compromiso organizacional y el 31.9% bajo, sin registrarse casos de compromiso alto (0.0%). Esta ausencia de compromiso alto es especialmente preocupante porque el compromiso organizacional es el predictor más importante de la intención de permanencia, el esfuerzo discrecional y la ciudadanía organizacional (comportamientos extra-rol que benefician a la organización).

En el contexto específico de las municipalidades peruanas, la ausencia de compromiso alto puede explicarse por varios factores interrelacionados: (1) la inestabilidad laboral asociada a cambios de gestión política cada cuatro años, (2) la percepción de que el sector público ofrece menores oportunidades de desarrollo profesional comparado con el privado, (3) compensaciones económicas no competitivas (donde el 40.3% percibe nivel medio y 33.6% bajo), y (4) condiciones laborales inadecuadas (donde el 39.5% percibe nivel medio y 31.1% bajo).

La teoría de Herzberg (1959) sobre factores motivacionales e higiénicos es relevante aquí. Los factores higiénicos (salario, condiciones de trabajo, políticas organizacionales) previenen la insatisfacción, pero no generan compromiso. En la Municipalidad de Corrales, los niveles medios y bajos en compensación y condiciones laborales sugieren que ni siquiera se están cubriendo adecuadamente los factores higiénicos, lo que hace imposible desarrollar el compromiso organizacional que requieren los factores motivacionales (reconocimiento, logro, responsabilidad, crecimiento). La relación más fuerte encontrada entre rotación y compromiso organizacional ($R^2 = 0.454$) sugiere que las intervenciones orientadas a mejorar la gestión de la rotación tendrán su mayor impacto en el fortalecimiento del compromiso. Esto es estratégicamente relevante porque el compromiso organizacional es el antecedente más importante del desempeño sostenido y la retención del talento.

CAPÍTULO V

5.1 CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una implicancia positiva y significativa entre rotación de personal y rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025 (Nagelkerke = 0.327; $p < 0.000$). Esto evidencia que el 32.7% de la variabilidad del rendimiento laboral se explica por la gestión de la rotación de personal, confirmando la hipótesis general de investigación. Esta distribución indica que la Municipalidad enfrenta desafíos importantes en la gestión del talento humano que requieren atención estratégica inmediata para mejorar el servicio público a la ciudadanía.
2. Se determinó una implicancia positiva y significativa entre rotación de personal y desempeño laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025 (Nagelkerke = 0.338; $p < 0.000$), lo que indica que el 33.8% de la variabilidad del desempeño laboral se explica por la gestión de la rotación de personal. Esta ausencia de desempeño alto evidencia limitaciones sistémicas en la gestión municipal que trascienden la problemática de rotación.
3. Existe una implicancia positiva y significativa entre rotación de personal y eficacia en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025 (Nagelkerke = 0.365; $p < 0.000$), indicando que el 36.5% de la variabilidad de la eficacia se explica por la gestión de la rotación de personal. Esta relación, ligeramente más fuerte que con el desempeño laboral, afectando directamente la calidad de servicios públicos esenciales como seguridad ciudadana, limpieza pública y saneamiento básico.
4. Existe una implicancia positiva y significativa entre rotación de personal y compromiso organizacional en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025 (Nagelkerke = 0.454; $p < 0.000$), siendo esta la relación más fuerte encontrada en el estudio. Esta ausencia de compromiso alto es particularmente preocupante porque el compromiso organizacional es el predictor más importante de la retención del talento.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Implementar un Sistema Integral de Gestión del Talento Humano que articule políticas de retención, desarrollo y bienestar del personal, orientado a transformar la rotación de personal en una oportunidad estratégica para la renovación organizacional. Esta intervención integral debe ejecutarse en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos y supervisarse mediante comités trimestrales con representación de todas las áreas municipales.
2. Diseñar e implementar un Programa de Gestión del Desempeño por Competencias orientado a elevar el desempeño laboral de los servidores del nivel medio (60.5%) y bajo (39.5%) hacia niveles altos. Se recomienda iniciar con un piloto en dos áreas críticas (seguridad ciudadana y limpieza pública) durante seis meses antes de la implementación institucional completa.
3. Incrementar la eficacia institucional mediante el establecimiento de metas claras, medibles y alcanzables para cada área. Esta recomendación es crítica considerando que ningún servidor presenta eficacia alta, lo que esta deficiencia refleja un mal servicio brindada a la población, en los servicios de vital importancia como es la seguridad ciudadana, limpieza publica, mantenimiento de parques y jardines.
4. Desarrollar un Programa Institucional de Fortalecimiento del Compromiso Organizacional denominado "Comprometidos con Corrales" que transforme la cultura organizacional municipal. Esta es la recomendación más crítica del estudio, considerando que el compromiso organizacional mostró la relación más fuerte con la rotación ($R^2 = 0.454$) y que ningún servidor presenta compromiso alto, situación insostenible para una institución de servicio público.

5.3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo. (2020). *Productividad laboral y calidad del empleo en los departamentos de Colombia*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/20983?>
- Alcántara, N. (2018). *ESTRATEGIAS COMPETITIVAS Y SATISFACCION DEL CLIENTE DEL OPERADOR LOGISTICO NEW TRANSPORT, 2018. Tesis de posgrado*. Huacho, Ayacucho, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN .
- Bizquerra. (2008). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid.
- Calderon. (2022). *Liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmaceutica, 2022*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109491/Calderon_OF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, & Sanchez. (2021). *Rotación de personal y estrés laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Casma. 2021*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127114/Villena_ETF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cedeño, E., & Lucas, L. (08 de Enero de 2020). *Aplicación de estrategias competitivas en la generación del servicio de calidad en los hostales del cantón Pedernales. Tesis de pregrado*. Manta, Ecuador: UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ.
- Hernández, R. y. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cualitativa y cuantitativa mixta*. Mexico: Mac Graw Hill Education.
- Huayta. (2021). *Rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica, 2021*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84208/Huayta_CWO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez. (2018). *Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad laboral*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip>

- Lara. (2020). *Rotación de personal y política salarial en la regional La Paz de la Fundación Contra el Hambre Bolivia*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127114/Villena_ETF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macario. (2018). *Rotación de personal y clima organizacional. Estudio realizado*. Obtenido de recursosbiblio.url.e/2018/05/43/pdf
- Madrid, L., & Roja, J. (2020). ESTRATEGIAS COMPETITIVAS ELEMENTO DIFERENCIADOR PARA EL ÉXITO EN LOS CONTACT CENTER DE LA CIUDAD DE MEDELLIN . *Tesis de pregrado*. Medellín, Colombia: Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria .
- Marchán, G. (2023). La calidad de servicio y su incidencia en la satisfacción de los clientes de las ferreterías del distrito de Tumbes, 2023. . *Tesis de pregrado*. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cualitativa y cuantitativa mixta*. Mexico: Mac Graw Hill Education.
- Noriega, F. (2021). Los Costos de calidad: Estrategia competitiva para las empresas hoteleras, en la región de Tumbes, 2021. *Tesis de pregrado*. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Olivares, A. y. (2019). *Diseño e Implementación de un Proceso de Mejora Continua en la Fabricación de Prendas de vestir en la empresa Modetex*. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/600;jsessionid=305E952DD125CA394F4EC3C9CD302B19>
- Oneto. (2022). *Rotación del personal y su relación con la productividad de los trabajadores de la Empresa Grupo Sergel S.A.C Lima 2022*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112745/Oneto_ASP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peñafiel. (2020). *Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” – Guayaquil – Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57487>
- Reyes. (2024). *Clima laboral y Rotación de personal en docentes de una institución educativa de Huarmey, 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70324/Reyes_HLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Toptal Talent Network. (15 de Junio de 2020). *Toptal*. Obtenido de Finanzas:
<https://www.toptal.com/finance/business-model-consultants/grandes-ejemplos-recientes-de-exitos-en-estrategia-competitiva>
- Triario. (06 de Enero de 2023). *Triario Blog*. Obtenido de
<https://www.triario.co/blog/estrategias-de-servicio-al-cliente>
- Vázquez, C., & Labarca, N. (2012). Calidad y estandarización como estrategias competitivas en el sector agroalimentario. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Villavicencio, J. (2022). Cultura empresarial y su incidencia en la calidad del servicio al cliente en las empresas del sector hotelero, Tumbes, 2022 . *Tesis de pregrado*. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables.

Operacionalización de las variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rotación del personal	Chiavenato (2020) describe que la rotación de personal representa el flujo de empleados entre una entidad y su contexto situacional. En otras palabras, este intercambio se evalúa por la cantidad de trabajadores que ingresan o abandonan la organización en un período determinado.	Para analizar la variable, se explorarán sus dimensiones que están compuestas en: clima laboral, reclutamiento y selección de personal, y remuneración Personal, mediante indicadores precisos con este fin; se elaborará un cuestionario compuesto por 14 preguntas, evaluadas mediante una escala de Likert que contendrá las siguientes alternativas: "De acuerdo" (DA): 3, "Indeciso" (I): 2 y "En desacuerdo" (ED): 1.	Clima laboral	Comunicación Recreación	Escala ordinal – Likert 1 = En desacuerdo 2 = Indeciso 3 = De acuerdo
			Reclutamiento y selección del personal	Reducción Selección Contratación Inducción	
			Compensación	Sueldo Horas extras Beneficios sociales Incentivos	
			Condiciones laborales	Áreas iluminadas Seguridad Accesibilidad laboral Herramientas y equipos	
Rendimiento laboral	"El rendimiento laboral es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo. Para esto son necesarios el desempeño laboral, la eficacia y la adaptabilidad" (Olivares, 2019).	La variable se evaluará a través de la identificación y aplicación de sus dimensiones; motivación, clima organizacional y responsabilidad, empleando indicadores apropiados en su relación y se elaborará un instrumento de recolección de datos con 10 ítems; evaluadas mediante una escala de Likert que contendrá las siguientes alternativas: "De acuerdo" (DA): 3, "Indeciso" (I) :2 y "En desacuerdo" (ED)	Desempeño laboral	Calidad de trabajo Compromiso laboral Responsabilidad	Escala ordinal – Likert 1 = En desacuerdo 2 = Indeciso 3 = De acuerdo
			Eficacia	Capacidad Desarrollo personal Logro de objetivos	
			Compromiso organizacional	Participación Sentimiento de pertenencia Identidad	

Anexo 2. Matriz de consistencia del proyecto de investigación científica

Título: Rotación de personal y su implicancia en el rendimiento laboral de servidores de la Municipalidad de Corrales, Tumbes, 2025.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuál es la implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025?	Determinar la implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025.	Hi: La implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral es positiva y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025. Ho: La implicancia entre rotación de personal y su rendimiento laboral es negativa y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025		Tipo: Básica
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Enfoque: Cuantitativo
PE1: ¿Cuál es la implicancia entre rotación de personal y su desempeño laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025?	OE1: Identificar la implicancia entre rotación de personal y su desempeño laboral en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025	Hi1: La implicancia entre rotación de personal y su desempeño laboral es positiva y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025		Nivel: Correlacional causal
PE1: ¿Cuál es la implicancia entre rotación de personal y su eficacia en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025?	OE2: Explicar la implicancia entre rotación de personal y su eficacia en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025	Hi2: La implicancia entre rotación de personal y su eficacia es positiva y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025		Diseño: No experimental
PE1: ¿Cuál es la implicancia entre rotación de personal y su compromiso organizacional en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025?	OE3: Establecer la implicancia entre rotación de personal y su compromiso organizacional en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025	Hi3: La implicancia entre rotación de personal y su compromiso organizacional es positiva y significativa en servidores de la Municipalidad Distrital de Corrales, Tumbes, 2025		Población: 119 trabajadores Muestra: 119 trabajadores
				Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO 1 ROTACIÓN DE PERSONAL

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

Muchas. Gracias.

Leyenda	
De acuerdo	3
Indeciso	2
En desacuerdo	1

	Variable Rotación de personal	1	2	3
	Dimensión 1 Clima laboral			
1	Las actividades deportivas animan al equipo			
2	Mis jefes comunican oportunamente los cambios y objetivos			
	Dimensión 2 Reclutamiento y selección de personal			
3	Conozco el perfil y funciones antes de su ingreso.			
4	El periodo de evaluación de personales rápido y confiable			
5	Ingreso a planilla desde el primer día de labores.			
6	Las capacitaciones recibidas mejoran el rendimiento del trabajo			
	Dimensión 3 Compensación			
7	El sueldo percibido va acorde al trabajo desempeñado			
8	Las horas extras de trabajo, son consideradas cada fin de mes.			
9	Percibo los beneficios de acuerdo a ley.			
10	Reconocen mi trabajo cuando cumplo con los objetivos Planteados			
	Dimensión 4 Condiciones laborales			
11	Desarrollo mi trabajo en un área cómoda e iluminada.			
12	Me siento seguro y satisfecho en la empresa.			
13	El trabajo/carga diaria es accesible.			
RP14	Cuento con las herramientas necesarias para desarrollar mi jornada laboral.			

CUESTIONARIO 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL

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

Muchas. Gracias.

Leyenda	
De acuerdo	3
Indeciso	2
En desacuerdo	1

	Variable Productividad laboral	1	2	3
	Dimensión 1 Desempeño laboral			
1	Realizo mi trabajo siempre dando el 100% de mi capacidad			
2	Me comprometo con metas individuales dentro del área en la que trabajo.			
3	Organizo el trabajo con mis compañeros cuando se trata de tomar acuerdos y decisiones en beneficio del área.			
	Dimensión 2 Eficacia			
4	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.			
5	Acudo a todos los seminarios y capacitaciones relacionadas con el trabajo que realizo.			
6	Los objetivos de la municipalidad se convierten en mis objetivos de trabajo.			
	Dimensión 3 Compromiso organizacional			
7	Participo en las actividades de confraternidad que realiza la municipalidad.			
8	Participo en las actividades en beneficio de la comunidad, que realiza la municipalidad.			
9	Me siento satisfecho de formar parte de los trabajadores de la municipalidad.			
10	Siento orgullo de trabajar en una entidad del Estado de alta reputación			

Anexo 4. Resultados

Tabla 8

Estadística descriptiva para efectuar baremación.

	N		Mínimo	Percentil		Máximo
	Válido	Perdidos		30	70	
Clima laboral	119	0	2	4	5	6
Reclutamiento y selección de personal	119	0	6	8	10	12
Compensación	119	0	4	7	9	12
Condiciones laborales	119	0	4	8	10	12
Rotación del personal	119	0	22	29	33	41
Desempeño laboral	119	0	3	8	9	9
Eficacia	119	0	4	6	9	9
Compromiso organizacional	119	0	5	8	12	12
Rendimiento laboral	119	0	14	23	28	30

Nota. Distribución de mínimos, percentiles 30 y 70 y máximos para transformación de datos para baremación.

La Tabla 4 presenta los estadísticos descriptivos básicos (mínimo, percentiles 30 y 70, y máximo) de todas las variables y dimensiones del estudio, basados en 119 casos válidos sin datos perdidos. Estos valores son fundamentales para el proceso de baremación, que consiste en categorizar las puntuaciones continuas en niveles (bajo, medio, alto).

Tabla 9*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,251	119	,000
Reclutamiento y selección de personal	,147	119	,000
Compensación	,126	119	,000
Condiciones laborales	,146	119	,000
Rotación del personal	,100	119	,000
Desempeño laboral	,337	119	,000
Eficacia	,173	119	,000
Compromiso organizacional	,217	119	,000
Rendimiento laboral	,230	119	,000

La Tabla 7 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para todas las variables y dimensiones del estudio. Esta prueba es fundamental para determinar qué tipo de estadística inferencial debe aplicarse.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov evalúa si los datos de una variable siguen una distribución normal (curva de Gauss). Se utiliza esta prueba en lugar de Shapiro-Wilk porque la muestra es grande ($n=119 > 50$). La hipótesis nula (H_0) de la prueba es: "Los datos siguen una distribución normal".

Ninguna variable sigue distribución normal (todas $p = 0.000 < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de normalidad en todos los casos. Esto obliga a utilizar estadístico no paramétrico para el análisis inferencial.

Anexo 4. Certificación de originalidad

CERTIFICACIÓN

Cristihan Sosa Orellana, docente nombrado de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrita a la Facultad de Ciencias Económicas, Departamento Académico de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis titulado: “Rotación de personal y su implicancia sobre el rendimiento laboral en servidores de la Municipalidad De Corrales, Tumbes, 2025”, presentado por los autores **Lucy Tania Palma Arcaya** y **Jose Emiliano Palomino Arcaya** del Programa de Complementación en Administración, ha sido asesorado y revisado por el suscrito, por lo tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción a la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, agosto de 2025.



Mgtr.Lic.Adm. CRISTIHAN SOSA ORELLANA
NÚMERO DE COLEGIATURA 007335
MAGISTER EN FINANZAS

Cristihan Sosa Orellana
Asesor del Proyecto de Tesis
Código ORCID: 0000-0001-8298-2244