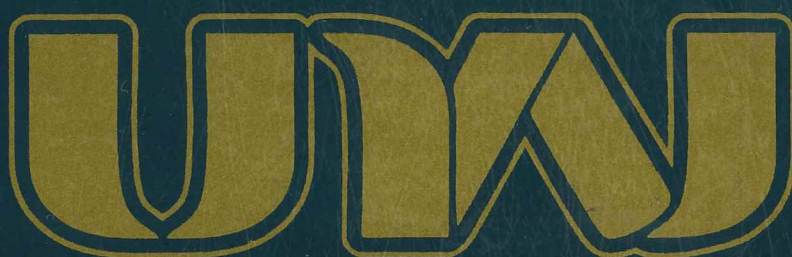




UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



FACTORES PREDICTORES QUE INCIDEN EN LA ROTACIÓN
DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
MIGUEL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN EN LA REGIÓN
PUNO, 2023

Lizbeth Antonia Hallasi Quispe

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

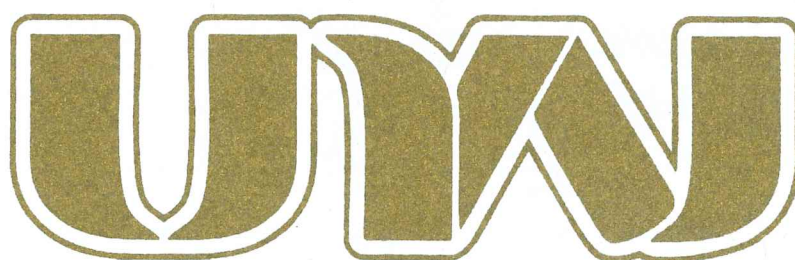
Asesora: Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo



Juliaca – Perú, 2026



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



FACTORES PREDICTORES QUE INCIDEN EN LA ROTACIÓN
DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
MIGUEL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN EN LA REGIÓN
PUNO, 2023

Lizbeth Antonia Hallasi Quispe

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesora: Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo



Juliaca – Perú, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



FACTORES PREDICTORES QUE INCIDEN EN LA ROTACIÓN
DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
MIGUEL DE LA PROVINCIA DE SAN ROMAN EN LA REGIÓN
PUNO, 2023

Lizbeth Antonia Hallasi Quispe

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesora: Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo

Juliaca - Perú, 2026

Hallasi-Quispe, L. A. (2026). *Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca.

AUTOR: Hallasi Quispe, Lizbeth Antonia.

TÍTULO: Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2026

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (111 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000153-05/H18

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESORA: Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo

PALABRAS CLAVE:

Rotación de personal, factores predictores, factores demográficos, tipo de contratación, estabilidad laboral, gestión pública.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“FACTORES PREDICTORES QUE INCIDEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL DE LA PROVINCIA DE
SAN ROMAN EN LA REGIÓN PUNO, 2023”

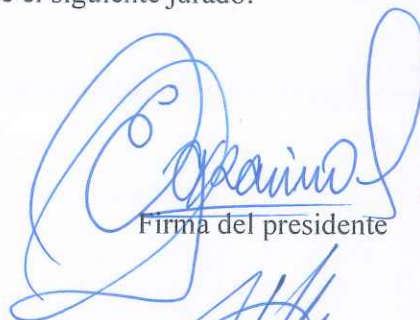
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Lizbeth Antonia Hallasi Quispe

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Enrique Gualberto Parillo Sosa
PRESIDENTE DE JURADO



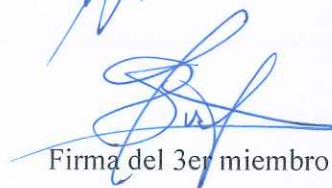
Firma del presidente

Dr. Luis Martin Huailapuma Santa Cruz
JURADO



Firma del 2do miembro

M.Sc. Solanyela Naomy Medina Choque
JURADO



Firma del 3er miembro

Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo
ASESORA



Firma del asesor

LIZBETH ANTONIA HALLASI QUISPE

FACTORES PREDICTORES QUE INCIDEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGU...

 Universidad Nacional de Juliaca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:612616010

111 páginas

Fecha de entrega

5 ago 2026, 3:42 p.m. GMT-5

25.283 palabras

Fecha de descarga

5 ago 2026, 3:52 p.m. GMT-5

146.576 caracteres

Nombre del archivo

FACTORES PREDICTORES QUE INCIDEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDADdocx

Tamaño del archivo

10.6 MB



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA Benito Pepe FAU
20448261272 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 05.08.2026 16:03:00 -05:00

14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA Benito Pepe FAU
20448261272 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.08.2026 16:03:18 -05:00

DEDICATORIA

A mis padres, cuyo amor inagotable, esfuerzo silencioso y apoyo constante han sido el pilar que me sostuvo en cada etapa de este camino. Gracias por creer en mí incluso en los momentos en que yo dudé. Todo lo logrado lleva impreso su sacrificio y su infinita entrega. Con profundo cariño y respeto, les dedico esta tesis.

A mis hermanos Billardo, Amelia y Dayzon, por su amor sencillo y honesto, por su alegría que siempre ilumina los días difíciles y por recordarme que la unión familiar es nuestra mayor fortaleza. Ustedes son mi impulso y mi refugio.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo, por su acompañamiento académico durante el desarrollo de esta investigación. Su claridad para enseñar, su paciencia para orientar y su compromiso inquebrantable hicieron posible que cada desafío se convierta en aprendizaje. Gracias por guiarme con dedicación y profesionalismo.

Extiendo también mi gratitud al Abog. Julio Huanca Capquequi, a la Abg. Vicky Betzabet Hanco Cáceres, al Mag. Edilson Andrés Ilaita Choque, y a la Mag. Roxana Condori Huaman, por su apoyo técnico y sus observaciones precisas, que enriquecieron y fortalecieron el proceso investigativo. Su experiencia y disposición fueron esenciales para mejorar el instrumento aplicado y asegurar la coherencia y validez de los resultados obtenidos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Índice de anexos	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I	
Planteamiento del problema	15
1.1 Problema de investigación	15
1.2 Preguntas de investigación	18
1.3 Objetivos de investigación	18
1.4 Justificación	19
Capítulo II	
Revisión de literatura	22
2.1 Antecedentes	22
2.2 Marco teórico	28
2.3 Marco normativo	39
2.4 Marco conceptual	40
2.5 Hipótesis de investigación	42
2.6 Variables de investigación	42
Capítulo III	
Materiales y métodos	43
3.1 Diseño de investigación	43
3.2 Ámbito de estudio	43
3.3 Población y muestra	44
3.4 Recolección de datos	46
3.5 Análisis de datos	47
Capítulo IV	
Resultados y discusión	49

4.1	Resultados	49
4.1.1	Información de carácter sociodemográfico	49
4.1.2	Influencia de los factores demográficos en la rotación de personal	52
4.1.3	Ínfluencia de los factores de tipo de contratación	57
4.1.4	Incidencia de las dimensiones de estudio de la rotación de personal	61
4.1.5	Influencia de los factores predictores en la rotación de personal	68
4.2	Discusión	69
	Conclusiones	78
	Recomendaciones	80
	Referencias	81
	Anexos	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de trabajadores bajo diferentes modalidades de contrato	45
Tabla 2	Muestra del estudio bajo diferentes modalidades de contrato	46
Tabla 3	Información de carácter sociodemográfico	49
Tabla 4	Características laborales de los trabajadores	50
Tabla 5	Factores personales asociados a la permanencia laboral	53
Tabla 6	Trayectoria laboral y su incidencia en el compromiso	54
Tabla 7	Influencia de factores demográficos en la rotación de personal	55
Tabla 8	Condiciones contractuales y percepción de estabilidad	57
Tabla 9	Oportunidades de crecimiento y motivación laboral	58
Tabla 10	Influencia de factores de tipo de contratación en la rotación	59
Tabla 11	Intención de rotación y permanencia en el puesto	61
Tabla 12	Satisfacción laboral y clima organizacional	63
Tabla 13	Condiciones de trabajo y percepción de seguridad laboral	64
Tabla 14	Identificación institucional y compromiso organizacional	66
Tabla 15	Incidencia de las dimensiones de estudio de la rotación de personal	68
Tabla 16	Influencia de los factores predictores en la rotación de personal	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Proceso de rotación de personal	31
Figura 2	Características laborales de los trabajadores	51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Validación de instrumento I	87
Anexo 2	Validación de instrumento II	91
Anexo 3	Validación de instrumento III	95
Anexo 4	Validación de instrumento IV	99
Anexo 5	Matriz de consistencia	103
Anexo 6	Operacionalización de variables	104
Anexo 7	Formato de cuestionario	105
Anexo 8	Galería fotográfica del trabajo de campo	107
Anexo 9	Informe N.º 439 – 2026 – MDSM-OGA/OGRRHH	111

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo identificar cómo influyen ciertos factores predictores, específicamente los factores demográficos y el tipo de contratación, en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, durante el año 2023. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental, de tipo explicativo y con un corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por el total de trabajadores de la municipalidad, que asciende a 225 servidores, de los cuales se seleccionó una muestra de 115 trabajadores. Para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta y se utilizó un cuestionario tipo Likert, diseñado para conocer la percepción del personal sobre sus características demográficas, sus condiciones contractuales y su intención de permanecer o renunciar. Los resultados mostraron que los factores predictores sí influyen de forma significativa en la rotación laboral. En el caso de los factores demográficos, la influencia fue moderada ($R = 0.429$; $R^2 = 0.184$; $p = 0.000$), destacando que la experiencia y el nivel educativo contribuyen más a la estabilidad laboral que la edad, que generó opiniones más divididas entre los trabajadores. Por otro lado, el tipo de contratación presentó un efecto más fuerte y decisivo ($R = 0.514$; $R^2 = 0.264$; $p = 0.000$), lo que evidencia que aspectos como la estabilidad del contrato, los beneficios laborales, la remuneración y las posibilidades de continuidad tienen un impacto directo en la decisión de permanecer o dejar la institución. En conclusión, los factores predictores analizados influyen significativamente en la rotación del personal, siendo el tipo de contratación el que ejerce mayor peso. Esto permite afirmar que fortalecer la estabilidad contractual y mejorar las condiciones laborales es fundamental para reducir la rotación y garantizar la continuidad del trabajo en la municipalidad.

Palabras clave: rotación de personal, factores predictores, factores demográficos, tipo de contratación, estabilidad laboral, gestión pública.

ABSTRACT

The objective of this study was to identify how certain predictive factors—specifically demographic factors and type of employment contract—influence staff turnover in the District Municipality of San Miguel, province of San Román, Puno region, during 2023. The research adopted a quantitative approach, using a non-experimental, explanatory, cross-sectional design. The study population consisted of all municipal employees, totaling 225 workers, from whom a sample of 115 employees was selected. Data collection was carried out using the survey technique, applying a Likert-type questionnaire designed to assess employees' perceptions of their demographic characteristics, contractual conditions, and intention to remain in or leave the institution. The results showed that the predictive factors significantly influence staff turnover. In the case of demographic factors, the influence was moderate ($R = 0.429$; $R^2 = 0.184$; $p = 0.000$), highlighting that work experience and educational level contribute more to job stability than age, which generated more divided opinions among employees. On the other hand, the type of employment contract showed a stronger and more decisive effect ($R = 0.514$; $R^2 = 0.264$; $p = 0.000$), indicating that aspects such as contract stability, employment benefits, remuneration, and continuity prospects have a direct impact on the decision to remain in or leave the institution. In conclusion, the predictive factors analyzed significantly influence staff turnover, with the type of employment contract exerting the greatest impact. These findings indicate that strengthening contractual stability and improving working conditions are essential to reduce turnover and ensure continuity of work within the municipality.

Keywords: staff turnover, predictor factors, demographic factors, type of employment contract, job stability, public management.

INTRODUCCIÓN

Según Barrera y Estrada (2023) la rotación de personal se ha convertido en un fenómeno de creciente atención en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, dado que implica costos directos como reclutamiento, selección y entrenamiento y costos indirectos como pérdida de conocimiento organizacional, disminución del clima laboral y afectación del desempeño institucional. En el sector público local, la permanencia del servidor municipal adquiere especial relevancia pues la continuidad operativa, la institucionalidad y la prestación de servicios se ven afectados ante la salida recurrente de personal (Ezcurra et al., 2023). Además, estudios latinoamericanos han identificado factores como el clima organizacional, la cultura de organización, la calidad del liderazgo y la falta de reconocimiento como predictores significativos de rotación del personal (Cabezas et al., 2025).

En los gobiernos locales del Perú, la rotación de personal se ha consolidado como una problemática recurrente que ha afectado la continuidad y eficiencia de la gestión pública. De acuerdo con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la rotación en las entidades públicas se ha encontrado asociada a factores como la inestabilidad laboral, los cambios de gestión política y la coexistencia de diversos regímenes contractuales, lo que ha dificultado la consolidación de equipos técnicos estables y ha limitado la adecuada planificación institucional (Tarazona & Saldaña, 2019).

Esta problemática también se evidenció en contextos locales. Un estudio desarrollado en municipalidades distritales de la provincia de Azángaro, región Puno, determinó que el índice promedio de rotación de personal alcanzó el 21.2%, reflejando un nivel significativo de inestabilidad del recurso humano. Asimismo, dicha investigación concluyó que la rotación de personal explicó aproximadamente el 33.6% de la variación en la ejecución del gasto público, evidenciando su impacto directo en la eficiencia institucional y en el cumplimiento de metas presupuestales (Mamani, 2025). En ese sentido, se comprendió que la rotación no solo respondió a factores administrativos, sino también a condiciones estructurales del empleo público, afectando la calidad de los servicios, la continuidad de los proyectos y la experiencia acumulada del personal.

Diversos estudios internacionales han señalado que la experiencia laboral, la formación académica, la remuneración, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y, sobre todo, el tipo de contrato, influyen en la decisión de permanecer en una institución (Hernández & Durán, 2022; Melendres et al., 2018; Barrera & Estrada, 2023). De igual forma, investigaciones regionales y nacionales coinciden en que la temporalidad contractual, la falta de estabilidad y la ausencia de oportunidades de crecimiento incrementan la intención de rotación, especialmente en el sector público, donde la continuidad del personal es clave para el logro de objetivos institucionales (Chiroque, 2020; Espinoza et al., 2021; Chavez, 2019). Estos estudios reafirman que comprender la rotación de personal exige analizar tanto las características individuales de los trabajadores como las condiciones que la organización les ofrece.

Ante esta problemática, la presente investigación se planteó como objetivo principal identificar la influencia de determinados factores predictores factores demográficos y tipo de contratación en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel durante el año 2023. Para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo explicativo y corte transversal, con una muestra de 115 trabajadores de distintas áreas funcionales de la municipalidad, utilizando una encuesta estructurada y un cuestionario tipo Likert validado para medir percepciones relacionadas con estabilidad, condiciones laborales y permanencia.

Este estudio resulta relevante porque permitirá comprender con mayor claridad si variables como la edad, el nivel educativo, la experiencia laboral y, principalmente, el tipo de contrato, influyen en la decisión de los trabajadores de permanecer o renunciar. Además, ofrecerá evidencia empírica útil para diseñar estrategias de retención y fortalecimiento del talento humano, contribuyendo a mejorar la estabilidad institucional, la eficiencia operativa y la calidad de los servicios públicos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La rotación de personal es una situación que se presenta con frecuencia en muchas instituciones públicas y que, con el tiempo, puede generar dificultades en su funcionamiento diario. Este constante ingreso y salida de trabajadores no solo genera gastos adicionales, sino que también afecta el ritmo de trabajo, la continuidad de las tareas y la calidad de los servicios que reciben los ciudadanos. En el sector público, donde la estabilidad del equipo y la buena atención a la comunidad son esenciales, la rotación del personal puede generar impactos aún más notorios. Este es el caso de la Municipalidad Distrital de San Miguel, en la Provincia de San Román, Región Puno, donde se han observado dificultades relacionadas con este problema. Esta situación hace evidente la importancia de comprender qué está impulsando a los trabajadores a dejar sus puestos. Por ello, la presente investigación busca identificar los factores que pueden predecir y explicar la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, con el fin de aportar información que permita tomar decisiones más acertadas y prevenir este problema en el futuro.

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La rotación de personal es una problemática que afecta de manera directa el desempeño y estabilidad de las instituciones públicas, pues interrumpe la continuidad de los servicios, genera costos adicionales asociados a procesos de selección y capacitación, y deteriora el clima laboral. En el sector público, este fenómeno repercute con mayor intensidad, dado que la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía depende de la permanencia y experiencia del personal que ejecuta las funciones administrativas y operativas. A nivel internacional, se ha documentado que la rotación laboral provoca pérdida de talento humano, disminuye la productividad institucional y afecta la prestación de servicios públicos esenciales (OIT, 2022).

Beccaria y Maurizio (2020) en el contexto latinoamericano, la rotación del personal en el sector estatal se ha asociado principalmente a factores contractuales, demográficos y condiciones laborales. Diversas investigaciones evidencian que la edad, el nivel académico alcanzado, la antigüedad y la estabilidad contractual influyen de forma significativa en la decisión de permanecer o dejar una institución pública (Solis, 2022). En América Latina, el

2017, la tasa de rotación oscila entre 5% y 10%; en cambio, en el Perú, la tasa de rotación de personal era del 18%, un indicador bastante más alto del promedio en la región, lo que conlleva varios factores como es el caso de sobre costos, la selección y la capacitación a los nuevos trabajadores; además del sobre costo, en la etapa de aprendizaje, el nuevo colaborador pasa por un proceso de inducción dentro de la organización (Beccaria & Maurizio, 2020). Asimismo, cuando los trabajadores perciben escasas oportunidades de crecimiento, inestabilidad en la renovación de contratos o falta de beneficios laborales, se incrementa su intención de renunciar, afectando la continuidad de los servicios públicos (Zaballa et al., 2021;Gonzáles et al., 2021).

En el Perú, esta problemática se profundiza debido al predominio de regímenes laborales temporales dentro del sector público. Estudios recientes señalan que la alta rotación de personal está vinculada al uso extendido de contratos de corta duración, baja estabilidad, limitados incentivos y ausencia de políticas de retención del talento humano (Chang et al., 2022). Según SERVIR, más del 58% de los servidores públicos laboran bajo modalidades contractuales temporales, como el régimen CAS y locación de servicios, situación que genera incertidumbre, limita el compromiso laboral y afecta la continuidad de la gestión pública (Servir, 2023). Consecuencia de ello, investigaciones demuestran que los cambios constantes de personal impactan negativamente en la productividad institucional, el clima laboral y la calidad del servicio brindado al ciudadano (Salcedo et al., 2021).

En los gobiernos locales, la rotación de personal adquiere particular relevancia, debido a la corta duración de los contratos, los cambios de autoridades municipales cada cuatro años y la falta de políticas institucionalizadas de gestión del talento humano. Se ha identificado que dichos factores provocan pérdida de experiencia acumulada, dificultan la ejecución de proyectos y generan mayores costos administrativos relacionados con la selección y capacitación del personal de reemplazo (Bustamante et al., 2023).

En la región Puno, esta situación también está presente. Investigaciones realizadas en municipalidades locales evidencian que los factores demográficos como edad, formación y antigüedad y las condiciones contractuales influyen significativamente en la permanencia o salida del personal municipal (Mamani, 2025). Además, se observa que gran parte de los servidores municipales laboran con vínculos temporales y con beneficios limitados, lo que

contribuye a una mayor rotación del personal y a la inestabilidad laboral en estas entidades públicas.

La Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, cuenta aproximadamente con 225 trabajadores, distribuidos en diversas áreas administrativas y operativas, de las cuales se demuestra que 54 trabajadores y/o funcionarios rotaron, bajo distintas modalidades de contratación. En este contexto, se percibe una dinámica de salida y reemplazo de personal que podría estar afectando el cumplimiento de metas institucionales, el clima laboral y la calidad de los servicios brindados a la población. Se presume que esta situación estaría asociada a factores demográficos como la edad, el nivel de formación y la antigüedad, así como al tipo de contratación bajo el cual laboran los trabajadores. No obstante, la municipalidad no dispone de estudios específicos que analicen de manera sistemática cómo estos factores influyen en la rotación de personal, lo que limita la toma de decisiones orientadas a fortalecer la estabilidad laboral y mejorar la gestión del recurso humano.

En el caso de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, si bien no se contó con estudios previos que cuantifiquen el nivel de rotación de personal, desde el enfoque personal se presume la existencia de rotación de personal a partir de características comunes observadas en los gobiernos locales, tales como la coexistencia de diversos regímenes laborales (CAS, locación de servicios, Decreto Legislativo N.º 728), la limitada estabilidad contractual y la variabilidad en las condiciones laborales. Estas condiciones habrían generado escenarios de inestabilidad en el recurso humano, afectando la continuidad de las actividades administrativas y operativas. En ese contexto, resultó pertinente desarrollar la presente investigación, con el propósito de identificar los factores predictores que incidieron en la rotación del personal y contribuir a la mejora de la gestión de recursos humanos y al fortalecimiento institucional.

Por todo lo expuesto, se plantea la necesidad de realizar un estudio que analice la influencia de los factores demográficos y del tipo de contratación en la rotación del personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Los resultados permitirán fortalecer la gestión del talento humano, promover la estabilidad laboral y mejorar la calidad del servicio público en el ámbito local.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Pregunta general

¿Cuál es la influencia de los factores predictores en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023?

Preguntas específicas

PE1: ¿De qué manera los factores demográficos influyen en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023?

PE2: ¿De qué manera los factores de tipo de contratación influyen en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Identificar la influencia de los factores predictores en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023.

Objetivos específicos

OE1: Identificar la influencia de los factores demográficos en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno.

OE2: Identificar la influencia de los factores de tipo de contratación en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El estudio propuesto se fundamenta en 7 niveles de justificación:

Justificación teórica

La rotación de personal es un tema que ha sido estudiado principalmente en el sector privado, dejando de lado a las instituciones públicas, donde también genera grandes dificultades. En el caso de los gobiernos locales, este problema se manifiesta con mayor frecuencia por la falta de estabilidad laboral y las condiciones contractuales temporales. Por ello, esta investigación busca aportar nuevos conocimientos sobre los factores que influyen en la rotación del personal municipal, especialmente en lo referido a los aspectos demográficos y al tipo de contratación. El estudio permitió ampliar la comprensión teórica de este fenómeno dentro del contexto público y servir como base para futuras investigaciones que busquen fortalecer la gestión del talento humano en las municipalidades de la región Puno.

Justificación práctica

En el aspecto práctico, esta investigación tiene un propósito claro que es, brindar información útil que ayude a la Municipalidad Distrital de San Miguel a mejorar la estabilidad de su personal. Conocer los factores que influyen en la rotación permitirá a las autoridades locales y al área de Recursos Humanos tomar decisiones más acertadas sobre contratación, motivación y retención del personal. De esta manera, los resultados del estudio pueden servir como una herramienta de apoyo para reducir los niveles de rotación, mejorar el clima laboral y fortalecer la calidad del servicio que la municipalidad brinda a la población.

Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, porque busca medir y analizar con precisión la relación entre las variables estudiadas. Este enfoque permitió obtener datos confiables a partir de encuestas aplicadas al personal de la municipalidad, los cuales serán procesados estadísticamente para comprobar las hipótesis planteadas. El uso del enfoque cuantitativo ayudará a identificar de manera

objetiva cómo influyen los factores demográficos y contractuales en la rotación del personal, aportando resultados que podrán ser utilizados en estudios posteriores o en la formulación de políticas de gestión pública más efectivas de ser necesarios.

Justificación económica

Desde el punto de vista económico, la presente investigación se justifica porque la rotación de personal genera costos directos e indirectos para la Municipalidad Distrital de San Miguel. Entre los costos directos se encuentran los procesos de convocatoria, selección, contratación e inducción de nuevo personal, mientras que los costos indirectos se relacionan con la pérdida de experiencia acumulada, la reducción temporal de la productividad y los errores propios del periodo de adaptación. Analizar la influencia de los factores demográficos y del tipo de contratación permitirá identificar elementos que pueden ser mejorados para reducir estos costos y optimizar el uso de los recursos públicos, contribuyendo a una gestión más eficiente del presupuesto municipal.

Justificación social

Desde la perspectiva social, la rotación de personal afecta no solo a los trabajadores, sino también a la población que recibe los servicios municipales. La inestabilidad laboral puede generar desmotivación, bajo compromiso institucional y un clima laboral desfavorable, lo que repercute directamente en la calidad de la atención al ciudadano. Comprender los factores que influyen en la rotación de personal permitirá proponer acciones orientadas a fortalecer la estabilidad laboral, mejorar el bienestar del trabajador municipal y garantizar una atención más continua y eficiente a la comunidad, promoviendo así la confianza de la población en la gestión pública local.

Justificación técnica

En el ámbito técnico, esta investigación aporta evidencia empírica relevante para la gestión del talento humano en gobiernos locales, al analizar de manera sistemática la influencia de los factores demográficos y del tipo de contratación en la rotación de personal. Los resultados del estudio son utilizados como insumo para la toma de decisiones administrativas, el diseño de políticas internas de recursos humanos y la implementación de

estrategias de retención del personal. Asimismo, la metodología empleada puede servir como referencia para futuras investigaciones similares en otras municipalidades o entidades del sector público.

Justificación normativa

Desde el punto de vista legal o normativo, el estudio se justifica en el marco de la normativa que regula el empleo público en el Perú, la cual establece principios orientados a la eficiencia, meritocracia, estabilidad laboral y adecuada gestión de los recursos humanos. Analizar la influencia del tipo de contratación resulta relevante debido a la coexistencia de diversos regímenes laborales en las municipalidades, como el régimen CAS, el Decreto Legislativo N.º 276 y el Decreto Legislativo N.º 728. La investigación contribuye a generar información que puede apoyar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y fortalecer la gestión del personal municipal conforme a los principios de la administración pública.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

En este apartado se revisan estudios desarrollados a nivel internacional, nacional y local, los cuales abordan la influencia de variables como los factores demográficos y el tipo de contratación en la estabilidad laboral. Esta revisión es fundamental, ya que ofrece una base comparativa para comprender cómo estos factores se manifiestan en diferentes contextos organizacionales y cómo pueden aplicarse sus conclusiones al caso específico de la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Hernández y Durán (2022) en su estudio titulado “Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos”, analizaron las causas que originan la rotación laboral en una empresa del sector alimentario en Colombia. A través de un enfoque mixto, aplicaron entrevistas y encuestas para identificar los principales factores asociados a este fenómeno. Los resultados mostraron que el tipo de contratación, el cargo desempeñado, la carga laboral, la baja remuneración y la falta de oportunidades de ascenso fueron las causas más relevantes de rotación. Los autores concluyeron que la satisfacción laboral y la estabilidad contractual son dimensiones esenciales para disminuir la rotación de personal, evidenciando que los factores contractuales y motivacionales influyen directamente en la permanencia del trabajador.

Melendres et al. (2018) en su investigación realizada “Características de los trabajadores que rotan en las maquiladoras de Ensenada, Baja California”, analizaron las características sociodemográficas, académicas y laborales de los trabajadores del sector maquilador, con el propósito de diseñar estrategias que fortalezcan la productividad y mejoren las condiciones laborales. Mediante un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal, se aplicó un instrumento a una muestra representativa de empleados de la industria maquiladora exportadora. Los resultados evidenciaron que la rotación laboral está estrechamente vinculada a variables como el nivel educativo, la antigüedad, el tipo de contrato y las condiciones de trabajo. Los autores concluyen que las maquiladoras enfrentan

el desafío de incrementar su eficiencia y retener talento humano calificado, destacando la importancia de comprender los factores demográficos y contractuales como determinantes en la permanencia del personal.

Barrera y Estrada (2023) en su estudio titulado “Factores Determinantes de la Rotación de Personal en Novus-Globe, Nuevo Laredo, México: Un Estudio Científico”, tuvieron como propósito identificar las causas que originan la rotación de personal y ofrecer herramientas que ayuden a las empresas a diseñar estrategias efectivas de retención del talento humano. El estudio, de tipo descriptivo y exploratorio, se desarrolló en el ámbito de la gestión de recursos humanos, analizando las prácticas organizacionales, las responsabilidades laborales y las competencias exigidas para los distintos cargos. Los resultados revelaron que la satisfacción laboral y el reconocimiento del trabajador son factores clave que determinan su permanencia dentro de la organización. Los autores concluyeron que las empresas que priorizan el bienestar y la satisfacción de sus empleados logran mayor productividad y compromiso con los objetivos institucionales. Este hallazgo refuerza la idea de que, tanto en el sector privado como en el público, la retención del personal depende de la gestión adecuada de las condiciones contractuales y del reconocimiento del trabajador.

Díaz (2020) en su investigación denominada “Factores asociados a la rotación del personal de enfermería en una IPS de Santander”, tuvo como objetivo determinar los factores que influyen en la rotación del personal de enfermería, con el fin de diseñar estrategias orientadas a su retención. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y transversal, aplicado a una muestra de 78 profesionales de enfermería en una institución prestadora de salud en Floridablanca, Santander. Para la recolección de datos se emplearon los cuestionarios Font Roja para medir la satisfacción laboral y RO-FOS, elaborado por la autora, con el propósito de analizar las políticas institucionales, estrategias de retención y causas de retiro. Los resultados mostraron que el nivel de satisfacción laboral fue moderado (promedio de 3,54), destacando como factores de satisfacción las buenas relaciones con los jefes y compañeros, mientras que la presión laboral, la carga de trabajo y las condiciones extrínsecas fueron las principales fuentes de insatisfacción. El estudio concluye que los niveles de satisfacción y las condiciones laborales son variables determinantes en la decisión de permanecer o abandonar una organización. Este hallazgo coincide con la necesidad de fortalecer las políticas de bienestar y estabilidad laboral en las instituciones públicas.

En el estudio de la rotación de personal, diversos estudios coinciden en que este fenómeno no responde a una sola causa, sino a la interacción de factores económicos, contractuales, organizacionales y personales. En esa línea, Monsalve (2019) evidencia que la rotación laboral está fuertemente vinculada a las expectativas de crecimiento profesional y a las oportunidades económicas del trabajador. Sus resultados muestran que muchos trabajadores abandonan sus puestos debido a la finalización de estudios o la búsqueda de mejores condiciones salariales, lo que pone en evidencia que la permanencia laboral está estrechamente relacionada con las oportunidades de desarrollo dentro de la organización.

De manera complementaria, Centeno y Gonzáles (2020) refuerzan esta idea al identificar que variables como la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal influyen significativamente en la intención de rotación. Además, su estudio evidencia que los trabajadores más jóvenes y con menor antigüedad presentan una mayor predisposición a cambiar de empleo, lo que permite afirmar que las características demográficas también juegan un rol importante en este fenómeno.

En una perspectiva más amplia, Zaballa et al. (2021) aportan un enfoque metodológico para el análisis de la rotación, destacando que este fenómeno puede medirse a través de indicadores como la tasa de rotación, la permanencia y el flujo de ingresos y salidas del personal. Asimismo, señalan que las principales causas de rotación están asociadas a factores demográficos, contractuales y organizacionales, destacando especialmente la temporalidad contractual como un elemento crítico en las administraciones públicas, donde se observa una mayor inestabilidad del personal y efectos directos en la continuidad del servicio.

Por su parte, Velázquez y Gamarra (2024) profundizan en los factores organizacionales que influyen en la decisión del trabajador de permanecer o abandonar una institución, encontrando que la remuneración, el liderazgo, el reconocimiento y la estabilidad contractual son determinantes clave en la rotación del personal. Sus resultados refuerzan la idea de que la temporalidad contractual y la falta de incentivos incrementan significativamente la intención de rotación, lo que evidencia la importancia de una adecuada gestión del talento humano en las organizaciones, tanto públicas como privadas.

De manera general estos antecedentes permiten comprender que la rotación de personal es un fenómeno multidimensional, en el que interactúan factores económicos, contractuales,

demográficos y organizacionales. Asimismo, evidencian que la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo son elementos centrales para la permanencia del personal en cualquier tipo de institución.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Chiroque (2020), en su tesis titulada “La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo”, analizó la relación entre motivación laboral y rotación en una municipalidad peruana. Aplicó un diseño cuantitativo correlacional con servidores públicos nombrados y contratados, utilizando cuestionarios validados y análisis de regresión lineal. Los resultados demostraron que la motivación intrínseca y los incentivos laborales reducen significativamente la intención de rotación, mientras que la inestabilidad contractual y la baja remuneración incrementan la posibilidad de abandono laboral. Este estudio aporta evidencia directa del impacto de las condiciones contractuales y motivacionales sobre la rotación del personal en gobiernos locales.

Chavez (2019), en su investigación “Rotación del personal y su relación con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital Mi Perú, Callao”, abordó la relación entre la rotación y los factores psicosociales y contractuales en el ámbito municipal. Mediante encuestas y análisis estadístico con alfa de Cronbach y regresión logística, la autora identificó que los trabajadores con contratos temporales presentan mayores niveles de estrés y menor compromiso institucional, lo que aumenta la probabilidad de renuncia. El estudio resalta la importancia de considerar la estabilidad laboral como un factor que influye directamente en el bienestar psicológico y en la retención del talento humano.

Espinoza et al. (2021), en el artículo “El desempeño laboral e intención de rotación” publicado en una revista indexada en Redalyc, examinaron la relación entre el desempeño y la intención de rotación en instituciones públicas peruanas. Con un enfoque mixto y una muestra multisectorial, encontraron que la falta de oportunidades de desarrollo y la temporalidad de los contratos son los principales predictores de la rotación. Además, los autores recomiendan implementar políticas de capacitación y meritocracia como estrategias de retención. Este trabajo aporta una base empírica sólida que complementa el análisis de factores demográficos y contractuales planteados en la presente investigación.

Cisneros y Lazo (2022), en su tesis “Factores asociados a la rotación de personal de Mibanco” desarrollada en la Universidad Continental, analizó los factores que determinan la rotación en una entidad del sector financiero. Aunque su estudio se centra en el ámbito privado, identifica con claridad la influencia de variables demográficas (edad, experiencia, formación) y organizacionales (tipo de contrato, clima laboral, condiciones de trabajo) en la permanencia del personal. Su metodología rigurosa, basada en muestreo aleatorio y análisis multivariante, ofrece un modelo aplicable al sector público, especialmente en el análisis de la incidencia de los factores contractuales sobre la rotación de personal.

Ramos (2025), en su investigación hecha “La motivación laboral y su relación con el desempeño en una entidad del sector salud público, Lima – 2022”, analizó la importancia de la motivación como elemento clave para el compromiso y la permanencia del personal en las instituciones públicas. La investigación, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional, se aplicó a 33 trabajadores del sector salud. Los resultados mostraron una correlación significativa entre la motivación laboral y el desempeño ($r = 0.619$), así como con la calidad de vida laboral ($r = 0.743$) y el trabajo en equipo ($r = 0.519$), evidenciando que un entorno motivador contribuye directamente a mejorar el rendimiento y la satisfacción del personal. El estudio resalta que la falta de incentivos económicos, el escaso reconocimiento profesional y las condiciones laborales inadecuadas afectan la motivación y pueden incrementar la intención de rotación. Asimismo, recomienda implementar políticas de reconocimiento, salarios competitivos y liderazgo participativo para fortalecer el compromiso institucional. Este trabajo aporta evidencia empírica relevante para la presente investigación, ya que demuestra que la motivación y las condiciones laborales estrechamente vinculadas al tipo de contratación son factores determinantes en la estabilidad del personal dentro del sector público.

Ortega (2023), en su investigación realizada “La rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una organización de servicios logísticos, distrito de Chancay, 2020”, analizó cómo la rotación de personal afecta el desempeño de los trabajadores dentro de una empresa de servicios logísticos. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño hipotético-deductivo, aplicado a una muestra de 243 colaboradores, mediante un cuestionario tipo Likert. Los resultados evidenciaron que la rotación de personal influye significativamente en el desempeño laboral ($p = 0.000$), destacando que la salida constante de trabajadores genera inestabilidad y reduce la eficiencia

del equipo. Además, se observó que las organizaciones con alta rotación presentan mayores dificultades para mantener la productividad y la cohesión interna. El autor concluye que es fundamental implementar estrategias de retención y desarrollo profesional, fortaleciendo la motivación, el liderazgo y las oportunidades de crecimiento dentro de la institución. Este estudio aporta evidencia empírica sobre la relación directa entre rotación y desempeño, demostrando que los factores contractuales y de satisfacción laboral son determinantes para garantizar la estabilidad y eficiencia del personal.

2.1.3. Antecedentes locales

Mamani (2025) en su estudio titulado “Incidencia de la rotación de personal en el gasto público en gobiernos subnacionales: estudio de caso”, analizó cómo la rotación de personal afecta la eficiencia y el uso de los recursos públicos en las municipalidades distritales de la provincia de Azángaro, región Puno. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de alcance explicativo y diseño no experimental de corte transversal, tomando como muestra a nueve municipalidades distritales, seleccionadas mediante muestreo intencional. Los resultados revelaron que la rotación de personal incide significativamente en el gasto público, explicando el 33.6% de su variabilidad durante los años 2021 a 2023, con un p-valor de 0.002, lo que confirma una relación estadísticamente significativa. Asimismo, se evidenció una relación inversa: a mayor rotación del personal, menor nivel de ejecución presupuestal, reflejando deficiencias en la continuidad de las gestiones municipales. El promedio del índice de rotación fue 21.2%, superando los estándares óptimos, mientras que la ejecución del presupuesto alcanzó solo el 80% del Presupuesto Institucional Modificado. El estudio concluye que la alta rotación del personal no solo limita la eficiencia institucional, sino que también afecta negativamente la gestión operativa y la sostenibilidad de los proyectos públicos. Estos hallazgos son altamente relevantes para la presente investigación, ya que demuestran que la inestabilidad del personal frecuentemente vinculada a factores contractuales y demográficos tiene efectos directos sobre el desempeño institucional y la calidad del servicio público.

Álvarez (2023) en su trabajo de suficiencia profesional desarrollado en la Municipalidad Provincial de Huancané, analizó la rotación constante de personal y su impacto directo en la productividad laboral dentro de los gobiernos locales. El estudio reconoce que la rotación entendida como el cambio o reemplazo frecuente de trabajadores constituye un problema

estructural que afecta la continuidad de las funciones y retrasa el cumplimiento de metas institucionales. El autor propuso la implementación de un plan de mejora de la productividad laboral, orientado a demostrar que la rotación incide significativamente en la eficiencia del desempeño y en la consecución de los objetivos municipales. La propuesta se basa en tres fases: la formulación de una directiva interna que promueva la permanencia del personal, el fortalecimiento de la capacitación y formación continua, y el cumplimiento de las metas establecidas en el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal. El estudio resalta la importancia del capital humano como eje central de la gestión pública, afirmando que la estabilidad y la capacitación del personal son esenciales para mejorar los resultados institucionales y la eficiencia del gasto público. Este antecedente guarda estrecha relación con la presente investigación, al evidenciar que la rotación del personal municipal no solo afecta la productividad, sino también la capacidad de los gobiernos locales para cumplir con sus objetivos estratégicos y brindar servicios de calidad a la ciudadanía.

Quispe et al. (2025), en su estudio denominada “Aplicación de la inteligencia artificial para predecir la rotación laboral de un supermercado en Juliaca, Puno”, analizaron los factores que inciden en la rotación de personal mediante el desarrollo y evaluación de modelos de inteligencia artificial. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo y predictivo, utilizando algoritmos de aprendizaje automático como Regresión Logística, Random Forest, XGBoost y KNN, aplicados a una base de datos conformada por 1,000 registros de trabajadores. Los resultados evidenciaron que el modelo KNN presentó el mejor desempeño predictivo, mientras que variables como el salario mensual, la evaluación del desempeño y la antigüedad laboral fueron identificadas como los principales predictores de la rotación. Los autores concluyen que la inteligencia artificial constituye una herramienta eficaz para la gestión del talento humano, ya que permite anticipar la salida de los trabajadores y diseñar estrategias de retención basadas en evidencia, aportando elementos relevantes para el análisis de los factores demográficos y laborales asociados a la rotación de personal.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Conceptualización de la rotación de personal

Según Caldera et al. (2019), cuando un trabajador deja su puesto ya sea por decisión propia o por disposición de la organización se generan diversas consecuencias. Los autores señalan que:

La rotación de personal se ha convertido en un tema de importancia creciente, pues funciona como un indicador del desempeño organizacional. En este sentido, Chiavenato (2009) plantea que la rotación representa el número de empleados que ingresan o salen de una institución dentro de un periodo específico, ya sea de manera voluntaria o involuntaria.

La rotación de personal hace referencia a la fluctuación del número de trabajadores que ingresan y salen de una organización durante un periodo determinado. En términos simples, es la cantidad de personas que abandonan su puesto de trabajo y deben ser reemplazadas. Este movimiento constante de entradas y salidas permite medir la estabilidad laboral y la capacidad de la institución para retener a su personal (Rubio, 2023). Desde una perspectiva más amplia, la rotación puede entenderse como el proceso mediante el cual los trabajadores se vinculan o desvinculan de un cargo dentro de la organización. No obstante, es importante subrayar que no todas las formas de desvinculación deben considerarse parte de la rotación. Existen situaciones como la jubilación, fallecimiento del trabajador o invalidez permanente que, aunque implican la salida del personal, no se asocian directamente al fenómeno de rotación, ya que no responden a condiciones laborales, organizacionales o contractuales (Rubio, 2023).

Del mismo modo, no todos los procesos de rotación implican la salida definitiva del trabajador de la institución. En muchos casos, la rotación puede presentarse en forma interna, cuando un colaborador cambia de puesto, área o funciones sin abandonar la organización. Este tipo de movimiento también constituye rotación, porque implica un reemplazo y un ajuste en la estructura de personal, aunque no se trate de una desvinculación total. Así, la rotación de personal abarca tanto los cambios que llevan a que un trabajador deje la institución (rotación externa), como aquellos movimientos que ocurren dentro de la misma (rotación interna), dependiendo del tipo de proceso que se genere. En ambos casos, este fenómeno refleja la dinámica laboral, los niveles de satisfacción, las oportunidades de desarrollo y, sobre todo, la estabilidad que ofrece una organización a quienes forman parte de ella (Rubio, 2023).

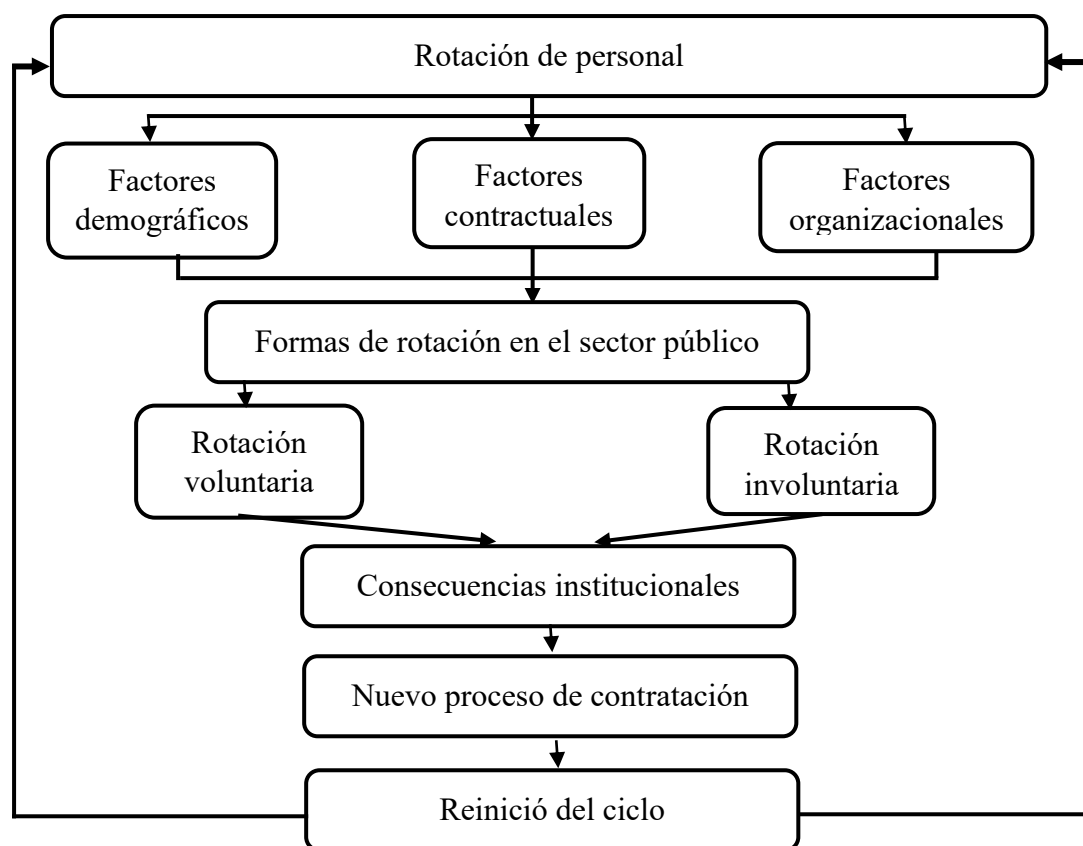
Asimismo, la rotación de personal también puede comprenderse como el retiro permanente de los trabajadores de una organización, ya sea por decisión propia, es decir rotación voluntaria, o por decisión institucional, rotación involuntaria (Cabrera et al., 2011). La rotación voluntaria ocurre cuando el empleado decide abandonar la organización por motivos personales, profesionales o laborales, mientras que la rotación involuntaria se presenta cuando la institución determina la desvinculación por bajo desempeño, reestructuración, incumplimientos o causas disciplinarias (Cabrera et al., 2011).

Este proceso suele representar un desafío importante para las organizaciones, dado que genera una serie de costos y efectos que impactan directamente en su funcionamiento. Entre los costos más notorios se encuentran el reclutamiento de nuevo personal, la selección, la capacitación y la inducción, además de las interrupciones en el flujo de trabajo y la pérdida de experiencia acumulada. La salida de un trabajador implica también una carga emocional para el equipo, alteraciones en la dinámica laboral y, en muchos casos, una disminución temporal de la productividad (Cabrera et al., 2011). Si bien la rotación de personal es un fenómeno inevitable en cualquier institución puesto que ninguna organización está exenta de cambios, renuncias o reorganizaciones sí es posible minimizarla y gestionarla de manera estratégica. Esto resulta especialmente relevante para los trabajadores con alto desempeño, amplia experiencia o aquellos cuyas funciones son esenciales y difíciles de reemplazar. Mantener a este tipo de personal no solo reduce costos, sino que contribuye a la estabilidad operativa, al fortalecimiento del clima laboral y al cumplimiento de los objetivos institucionales (Cabrera et al., 2011).

En consecuencia, la rotación de personal no debe interpretarse únicamente como un simple proceso de salida de trabajadores, sino como un indicador clave del bienestar laboral, de la política de recursos humanos y de la capacidad de la organización para retener talento, ofrecer estabilidad y construir relaciones laborales sostenibles.

Figura 1

Proceso de rotación de personal en el sector público



Nota. Adaptado de Chiavenato, 2017; Robbins y Judge, 2019; Zaballa et al., 2021 y Chiroque, 2020.

La figura muestra, de manera clara y ordenada, cómo se da el proceso de rotación de personal dentro del sector público. Todo empieza reconociendo que la rotación de personal ocurre cuando los trabajadores ingresan o se retiran de una institución, generando cambios constantes en el equipo humano. Para entender por qué ocurre esto, la figura presenta tres grandes grupos de factores que pueden influir en que una persona decida quedarse o irse. El primer grupo son los factores demográficos, como la edad, la formación académica o los años de experiencia. Estas características ayudan a explicar por qué algunos trabajadores buscan mayor estabilidad o mejores oportunidades, mientras que otros se adaptan más fácilmente a cambios. El segundo grupo son los factores contractuales, que incluyen el tipo de contrato, la estabilidad, la remuneración y los beneficios. Estos aspectos suelen ser determinantes en el sector público, donde muchos servidores trabajan con contratos temporales o renovaciones constantes. El tercer grupo son los factores organizacionales, como el clima laboral, la forma de liderazgo o las oportunidades de crecimiento. Estos

elementos influyen directamente en cómo el trabajador vive su día a día dentro de la municipalidad.

A partir de estos factores, la figura muestra que en el sector público existen dos formas principales de rotación; la rotación voluntaria y la rotación involuntaria. La voluntaria sucede cuando el trabajador decide retirarse por decisión propia, ya sea porque encontró una mejor oportunidad, no está conforme con sus condiciones laborales o busca un entorno más estable. Por otro lado, la rotación involuntaria ocurre cuando es la institución la que decide la desvinculación, como en el caso de la no renovación del contrato, cambios políticos, reorganización de áreas o vencimiento del periodo contractual. Es decir que el esquema muestra que ambas formas de rotación generen un mismo resultado: la institución debe volver a iniciar un nuevo proceso de contratación. Esto no solo consume tiempo y recursos, sino que también interrumpe las actividades, afecta la continuidad de los servicios y genera sobrecarga temporal para quienes permanecen. Así, la figura ayuda a entender que la rotación de personal no es un evento aislado, sino un ciclo que se repite cuando los factores que la originan no se manejan adecuadamente.

2.2.2. Rotación de personal y su incidencia en la gestión municipal

En el sector público, la rotación laboral tiene un efecto más profundo que en el sector privado debido a la naturaleza de la función estatal. La salida constante de servidores afecta directamente:

- ✓ La continuidad operativa,
- ✓ La atención al ciudadano,
- ✓ La preservación del conocimiento institucional,
- ✓ La ejecución presupuestal,
- ✓ La eficiencia administrativa.

Mamani (2025) indica que la rotación del personal en municipalidades afecta entre un 30 % y 35 % del rendimiento del gasto público, debido al tiempo perdido en reemplazar trabajadores y al deterioro en la calidad del servicio. Del mismo modo, Espinoza et al. (2021) señalan que la falta de estabilidad genera discontinuidad en proyectos, baja productividad y disminución del desempeño institucional.

Según Suárez et al. (2021) en gobiernos locales, la rotación está asociada con:

- ✓ Cambios de autoridades políticas.
- ✓ Contratos temporales.
- ✓ Falta de beneficios laborales.
- ✓ Incertidumbre sobre la renovación contractual.

Esto convierte la rotación en un fenómeno estructural que limita la eficiencia de los municipios y genera sobrecostos en selección, capacitación y adaptación de nuevo personal (Velázquez & Gamarra, 2024).

2.2.3 Factores predictores y su relación con la rotación de personal

Pulido y Gamarra (2023) indican que los factores predictores son aquellas variables que pueden anticipar o explicar la ocurrencia de un fenómeno determinado. En el contexto laboral, dichos factores permiten identificar qué aspectos personales, contractuales o institucionales influyen en la decisión de un trabajador de permanecer o renunciar (Martínez et al., 2020; Pulido & Gamarra, 2023).

2.2.3.1 Factores demográficos

Los factores demográficos comprenden las características personales y profesionales de los trabajadores, tales como la edad, la experiencia laboral, el nivel educativo y el tiempo de servicio. Estas variables inciden directamente en la estabilidad y permanencia laboral.

De acuerdo con Díaz (2025) la edad es un componente clave, ya que los empleados jóvenes suelen buscar nuevas oportunidades con mayor frecuencia, mientras que los de mayor edad valoran la estabilidad laboral. En el caso de la experiencia laboral, indica que esta incrementa el sentido de pertenencia y la adaptación a las normas institucionales, reduciendo la propensión a la rotación.

El nivel educativo, por su parte, puede generar expectativas laborales más altas; los trabajadores con mayor formación suelen demandar oportunidades de crecimiento profesional, y si la institución no las ofrece, aumenta la posibilidad de rotación (Aguilar et al., 2023). Finalmente, el tiempo de servicio influye en el compromiso organizacional, ya que un mayor periodo de permanencia fortalece los vínculos emocionales y la identificación con la entidad (Velázquez & Gamarra, 2024).

Edad

La edad se relaciona con diferentes motivaciones laborales. Según Gualavisi y Laura (2016), los trabajadores jóvenes suelen mostrar mayor disposición a cambiar de empleo debido a expectativas profesionales más altas y búsqueda constante de mejores oportunidades. Esto coincide con lo reportado por (Langle et al., 2021), quien evidencia que la intención de rotación es más elevada en trabajadores con menor edad debido a su mayor movilidad laboral y menor compromiso institucional.

Experiencia laboral

La experiencia es un predictor importante de la permanencia. El estudio de Suárez et al. (2021) señala que los trabajadores con más experiencia poseen mayor arraigo institucional y menor intención de rotación. Además, experimentan menos ansiedad asociada al entorno laboral, lo que incrementa su permanencia. (Gualavisi & Laura, 2016) reafirma que la experiencia acumulada es un factor protector contra la rotación.

Nivel educativo

Según Gualavisi y Laura (2016), el nivel educativo puede influir en la rotación dado que trabajadores con mayor formación suelen tener expectativas más elevadas respecto a

reconocimiento salarial y oportunidades de crecimiento. Si la institución no ofrece alternativas acordes, puede generarse mayor intención de renuncia. Al mismo tiempo, un mayor nivel educativo incrementa las oportunidades de empleabilidad externa, lo que también puede elevar la rotación voluntaria.

Tiempo de servicio

El tiempo de servicio consolidado puede fortalecer el compromiso, pero también puede generar frustración si el trabajador acumula años sin estabilidad. Según el modelo de satisfacción laboral del estudio de (Romeo et al., 2020), los años de servicio incrementan el sentido de pertenencia, pero cuando no se ven acompañados de estabilidad contractual o promoción, pueden incrementar la intención de abandonar.

2.2.3.2 Factores del tipo de contratación

El tipo de contrato y las condiciones laborales representan un aspecto determinante en la decisión de continuar o abandonar una organización. Según Aguilar et al. (2023), los empleados tienden a permanecer en instituciones que ofrecen contratos estables, beneficios laborales y oportunidades de desarrollo profesional.

El tipo de contrato ya sea temporal, por locación de servicios o indeterminado influye en la percepción de estabilidad y compromiso. Los trabajadores con contratos temporales suelen experimentar mayor incertidumbre, lo que incrementa su intención de rotación (Arce, 2006; Pasco, 2012).

La estabilidad percibida y los beneficios laborales, como la seguridad social o las gratificaciones, también inciden en la motivación y satisfacción del empleado. Robbins y Judge (2009) señalan que cuando los trabajadores perciben justicia y equidad en sus condiciones contractuales, aumenta su compromiso con la organización. Por otro lado, la oportunidad de renovación o ascenso motiva al personal a proyectar su carrera dentro de la institución, reduciendo la rotación voluntaria (Chiavenato, 2009).

Tipo de contrato

Investigaciones en el sector público demuestran que la modalidad de contratación condiciona la estabilidad laboral, la motivación y el compromiso (Velázquez & Gamarra, 2024). Contratos como CAS, locación de servicios o designaciones temporales suelen generar incertidumbre, mayor intención de rotación y menor identificación institucional.

Estabilidad percibida

La estabilidad percibida influye directamente en la intención de renuncia. Pérez y Herrán (2020) afirma que la percepción de continuidad laboral es un factor clave para que el personal decida permanecer en su puesto; cuando dicha estabilidad es baja, aumenta la búsqueda de alternativas laborales externas.

Beneficios laborales

La disponibilidad de beneficios influye en la satisfacción del trabajador. Beneficios como seguridad social, vacaciones, gratificaciones o acceso a capacitaciones reducen la intención de rotación y fortalecen el compromiso institucional (Díaz, 2020; Pérez y Herrán, 2020).

Oportunidad de renovación

En instituciones públicas, la posibilidad de renovar contratos se convierte en un incentivo para la permanencia. Velázquez y Gamarra (2024) subraya que la renovación frecuente sin claridad normativa puede generar estrés, incertidumbre y mayor predisposición a renunciar.

Intención de rotación

La intención de rotación es el indicador más inmediato del abandono laboral. Salvatierra y Sanchez (2023) señala que esta intención es una etapa intermedia entre la insatisfacción laboral y la renuncia efectiva. Para Maldonado et al. (2018), la intención de rotación se define como el pensamiento consciente y deliberado de dejar la organización.

La intención de rotación se refiere al deseo del trabajador de dejar su puesto, ya sea renunciando, cambiando de área o buscando nuevas oportunidades laborales fuera de la institución. Según Langle et al. (2021), esta intención es uno de los mejores predictores del

abandono real, pues refleja la evaluación que el trabajador hace de su situación actual en términos de estabilidad, bienestar y expectativas futuras.

La literatura muestra que la intención de renuncia suele aumentar cuando el trabajador percibe falta de estabilidad contractual, clima organizacional deteriorado o ausencia de oportunidades de desarrollo (Pérez y Herrán, 2020). Asimismo, la búsqueda activa de otras oportunidades fuera de la institución constituye un indicador claro de riesgo de rotación, especialmente en regímenes temporales como los de gobiernos locales.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral constituye un factor clave en la permanencia del personal. Robbins y Judge (2009) la definen como la actitud general que los empleados tienen hacia su trabajo, influenciada por el salario, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo. Chiavenato (2009) añade que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la motivación y el desempeño.

La satisfacción laboral constituye un elemento central para la permanencia del trabajador. Según estudios aplicados en contextos públicos, la satisfacción depende del reconocimiento recibido, de las condiciones de trabajo y de la percepción de justicia laboral (Díaz, 2020).

Trabajadores que perciben que sus esfuerzos no son valorados o que las condiciones laborales no son adecuadas presentan mayor intención de rotación, aun cuando sus características profesionales sean favorables. Pérez y Herrán (2020) documenta que los beneficios laborales, la remuneración justa y el reconocimiento institucional son factores que influyen directamente en la satisfacción y, por ende, en el deseo de permanecer en la organización.

Compromiso institucional

El compromiso institucional refleja el grado de identificación del trabajador con los valores y objetivos de la institución. Meyer y Allen (1991) proponen tres componentes; afectivo (identificación emocional), de continuidad (necesidad de permanecer) y normativo

(obligación moral). Nava et al. (2021) sostiene que un alto nivel de compromiso institucional disminuye la rotación y fortalece la cultura organizacional.

El compromiso institucional se refiere al vínculo emocional, profesional y ético que el trabajador desarrolla con los objetivos y valores de la institución. Langle et al. (2021) explica que quienes se sienten identificados con la organización y perciben que son parte importante de ella presentan menores niveles de intención de rotación, aun cuando existan limitaciones contractuales.

Este compromiso se fortalece con el sentido de pertenencia, la percepción de apoyo institucional y la posibilidad de contribuir de forma significativa al logro de los objetivos públicos. La falta de reconocimiento, la inestabilidad laboral y un clima organizacional débil pueden reducir significativamente el compromiso, incrementando la rotación.

Relación entre los factores predictores y la rotación de personal

Diversos estudios evidencian que los factores demográficos y de tipo de contratación guardan relación significativa con la rotación de personal. Según Robbins y Judge (2009), las características individuales, combinadas con las condiciones contractuales, explican en gran medida la permanencia laboral. Asimismo, Chiavenato (2009) destaca que las políticas de contratación, remuneración y desarrollo profesional influyen directamente en la estabilidad de los trabajadores.

Los estudios revisados permiten afirmar que tanto los factores demográficos como las condiciones contractuales están estrechamente relacionados con la rotación. Autores como Melendres et al. (2018) destacan que nivel educativo, antigüedad y tipo de contrato son predictores directos de permanencia laboral.

Asimismo, investigaciones como las de Pérez y Herrán (2020) y Velázquez y Gamarra (2024) confirman que la inestabilidad contractual es uno de los factores más determinantes en la intención de rotación, más incluso que los factores demográficos. En el contexto público, Zaballa et al. (2021) encuentran que la temporalidad contractual es uno de los principales motivos de salida del personal, lo cual coincide con los resultados de municipalidades peruanas.

2.3 MARCO NORMATIVO

La presente investigación se sustentó en normas e instrumentos de gestión relacionados con la administración de recursos humanos en el sector público peruano y en los gobiernos locales. En primer lugar, se consideró la Constitución Política del Perú (1993), la cual reconoce el derecho al trabajo y establece que el Estado promueve condiciones orientadas al desarrollo laboral y al fortalecimiento de la administración pública.

Asimismo, se tomó en cuenta la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, cuyo objetivo es fortalecer la gestión pública mediante un sistema basado en el mérito, la continuidad y la eficiencia del recurso humano. De igual manera, se consideró el Decreto Legislativo N.º 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS (2008), que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), así como el Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa (1984) y el Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), debido a que en las municipalidades coexisten diversos regímenes laborales que influyen directamente en las condiciones de estabilidad y permanencia del personal.

Del mismo modo, se consideró la Ley N.º 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades (2003), la cual establece las funciones, competencias y organización administrativa de los gobiernos locales, incluyendo aspectos vinculados a la gestión del recurso humano y al funcionamiento institucional.

En el ámbito institucional, la investigación tomó como referencia los principales instrumentos de gestión de la Municipalidad Distrital de San Miguel, debido a que estos constituyen herramientas técnico administrativas fundamentales para la organización y administración del recurso humano en las entidades públicas. De acuerdo con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, los instrumentos de gestión permiten ordenar la estructura organizacional, definir funciones, establecer perfiles y regular la asignación del personal dentro de las instituciones públicas, contribuyendo a una adecuada gestión de recursos humanos y al fortalecimiento institucional. En ese sentido, se consideró el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), por ser el documento técnico normativo que establece la estructura orgánica de la entidad y las funciones de cada unidad administrativa; el Cuadro

para Asignación de Personal (CAP), que determina los cargos y las plazas necesarias para el funcionamiento institucional; el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), que permite identificar la disponibilidad presupuestal destinada al personal; y el Manual Clasificador de Cargos (MCC), es el texto técnico normativo donde se describen de manera ordenada y clasificada todos los cargos de una entidad (incluyendo sus funciones y requisitos mínimos), sirviendo de base para la administración de personal. La revisión de estos documentos permitió comprender las condiciones organizacionales y administrativas relacionadas con la distribución, estabilidad y permanencia del personal, aspectos que guardan relación directa con la rotación laboral dentro de la institución.

Asimismo, la Presidencia del Consejo de Ministros establece que los instrumentos de gestión institucional constituyen mecanismos orientados a fortalecer la organización y funcionamiento de las entidades públicas, facilitando la adecuada administración de los recursos humanos y el cumplimiento de los objetivos institucionales (PCM, 2018). Desde esa perspectiva, el análisis del ROF, CAP, PAP y MCC permitió identificar cómo la estructura organizacional, la disponibilidad de plazas, las condiciones presupuestales y la clasificación de cargos influyen en las condiciones laborales y en la continuidad del personal dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Factores demográficos

Conjunto de características personales de los trabajadores, tales como edad, nivel educativo, experiencia laboral y tiempo de servicio, que pueden influir en su permanencia o salida de la organización (Otero, 2016).

Experiencia laboral

Conjunto de conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por el trabajador a través del desempeño previo en distintos puestos o actividades laborales (Vargas, 2004).

Nivel educativo

Grado de formación académica alcanzado por el trabajador, que puede ir desde educación básica hasta estudios superiores o de posgrado.

Tiempo de servicio

Número de años o periodo continuo que un trabajador ha permanecido laborando dentro de una misma institución.

Factores del tipo de contratación

Conjunto de condiciones formales y legales que regulan la relación laboral entre el trabajador y la institución, incluyendo el tipo de contrato, beneficios y estabilidad percibida.

Tipo de contrato

Modalidad legal mediante la cual se establece la relación laboral del trabajador con la institución, pudiendo ser a plazo fijo, indeterminado, por locación de servicios u otras formas previstas por la normativa.

Beneficios laborales

Prestaciones económicas, sociales o de seguridad otorgadas al trabajador, tales como vacaciones, asignaciones, seguros, gratificaciones u otros derechos laborales.

Rotación de personal

Movimiento de entrada y salida de trabajadores en una organización dentro de un periodo determinado, ya sea por renuncia, despido u otras causas que generan la necesidad de reemplazo.

Clima organizacional

Percepción compartida que tienen los trabajadores sobre el ambiente y las condiciones laborales dentro de la organización.

2.5 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Hipótesis general

Los factores predictores seleccionados influyen de manera significativa en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023

Hipótesis específica

HE1: Los factores demográficos influyen significativamente en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023.

HE2: Los factores de tipo de contratación influyen significativamente en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023.

2.6 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

En esta sección se detallan las variables que fueron objeto de análisis en la investigación, tanto las variables independientes como las dependientes.

- ✓ Variable independiente: Factores predictores (VI)
- ✓ Variable dependiente: Rotación de personal (VD)

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, porque permitió medir el fenómeno de la rotación de personal a través de datos numéricos y analizarlo con apoyo de técnicas estadísticas. Este enfoque hizo posible comprobar la hipótesis planteada y determinar, con objetividad, cómo los factores demográficos y contractuales influyeron en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Gracias a ello, se obtuvo una comprensión clara y verificable de la situación laboral en el periodo estudiado

En cuanto al alcance, la investigación es de tipo explicativo, ya que no se limitó únicamente a describir o explorar la realidad, porque se orientó a determinar si los factores demográficos y los factores vinculados al tipo de contratación influyeron de manera significativa en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Este alcance permitió analizar qué elementos actuaron como predictores relevantes del fenómeno, más allá de simplemente describirlo o compararlo y comprobar la influencia de dichos factores sobre la rotación, evaluando su peso e incidencia dentro del contexto institucional estudiado.

Respecto al diseño metodológico, se desarrolló bajo un diseño no experimental, debido a que las variables de estudio no fueron manipuladas por el investigador. Los factores involucrados tales como edad, tipo de contrato, experiencia laboral o nivel de satisfacción fueron observados tal como se presentaban en su entorno natural. Este diseño resultó apropiado, ya que permitió analizar la realidad sin alterar las condiciones laborales del personal de la municipalidad.

La investigación fue de corte transversal, porque la información se recopiló en un único momento del tiempo. No se realizó un seguimiento prolongado ni se compararon datos de diferentes periodos. Esta estrategia permitió identificar las condiciones presentes durante el periodo específico y analizarlas de manera puntual.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de San Miguel, ubicada en la provincia de San Román, región Puno, institución pública responsable de la gestión administrativa, social y territorial del distrito. La municipalidad fue creada mediante la Ley N.º 30492, promulgada el 28 de julio de 2016, constituyéndose como el quinto distrito de la provincia de San Román, por lo que se trata de una entidad de reciente creación en el ámbito de la administración pública local.

La elección de la Municipalidad Distrital de San Miguel como ámbito de estudio responde a que, al ser una institución relativamente nueva, enfrenta desafíos propios del proceso de consolidación institucional, especialmente en la gestión del recurso humano, donde la estabilidad laboral y las modalidades de contratación adquieren un rol clave. Asimismo, la municipalidad cuenta con personal distribuido en áreas administrativas y operativas, bajo diferentes regímenes laborales, lo que permite analizar de manera pertinente la influencia de los factores demográficos y del tipo de contratación en la rotación de personal.

Georreferencia

-15.478439, -70.124577

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Hernández et al. (2014) indica que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. En otras palabras, es el total de elementos o individuos que poseen una característica común relevante para la investigación. La población puede ser finita o infinita, y es el grupo al que se desea generalizar los resultados del estudio

En la presente investigación, la población estuvo conformada por los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, entendidos como las personas que laboran en dicha entidad pública, tanto en áreas administrativas como operativas, bajo los distintos regímenes de contratación existentes. Según información proporcionada por el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Miguel, durante el año

2023 la institución contó con un total de 225 trabajadores, quienes constituyeron la población de estudio, quienes se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de trabajadores bajo diferentes modalidades de contrato

N.º	Régimen laboral	Cantidad
	CAS 1057	
1	CAS indeterminado	50
	CAS transitorio	
2	Decreto legislativo 728	54
3	Contrato de locación de servicio	121
Total		225

Nota. Elaborado a partir de la carta proporcionado por la SGRRHH.

Muestra

Es un subconjunto representativo de la población. Se selecciona con base en criterios definidos y permite obtener datos que luego se generalizan a toda la población. La muestra se elige porque, en muchas investigaciones, no es viable estudiar a todos los miembros de la población por razones de tiempo, costo o acceso (Hernández et al., 2014).

La muestra fue de tipo probabilística, y se aplicó el muestreo aleatorio simple utilizando la fórmula para la población finita:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * P * Q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra buscando.

N = Tamaño de la población o universo.

Z = 95%=1.96 Parámetro estadístico de nivel de confianza.

e = 0.05 Error de estimación máximo aceptado.

p = 0.85 Probabilidad de que ocurra el evento estudiado.

q = 0.15 Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

Reemplazando en la formula se tiene:

$$n = \frac{225 * 1.96^2 (0.81) * (0.19)}{0.05^2 * (225 - 1) + 1.96^2 * (0.81) * (0.19)}$$

$$n = 115.55111$$

$$n = 115$$

De esta manera, la muestra del estudio estuvo conformada por 115 funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, pertenecientes a las áreas administrativas y operativas de la entidad. Se incluyó a personal que laboraba bajo diferentes modalidades de contratación, tales como los regímenes del Decreto Legislativo N.º 728, Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) y locación de servicios. Todos los participantes se encontraban en actividad laboral durante el año 2023 y aceptaron participar de manera voluntaria en el estudio, garantizándose la confidencialidad de la información proporcionada la misma que se distribuye en la muestra de la siguiente forma:

Tabla 2

Muestra del estudio bajo diferentes modalidades de contrato

N.º	Régimen laboral	Cantidad
	CAS 1057	
1	CAS indeterminado	27
	CAS transitorio	
2	Decreto legislativo 728	23
3	Contrato de locación de servicio	65
Total		115

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se utilizó una encuesta estructurada compuesta por un total de 23 preguntas, diseñadas específicamente para medir las variables y dimensiones contempladas en la investigación. El cuestionario estuvo dirigido a los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Miguel, con el fin de obtener información

directa y confiable sobre los factores demográficos, las condiciones contractuales y la rotación de personal.

Las preguntas se formularon como ítems cerrados bajo el formato de escala de Likert, la cual permitió recoger percepciones en cinco niveles de respuesta, desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”. Esta estructura facilitó la cuantificación de las respuestas y aseguró la comparabilidad de los datos entre los distintos participantes.

Antes de su aplicación definitiva, el instrumento fue sometido a una prueba piloto con 5 trabajadores, con el propósito de verificar la claridad de las preguntas, la pertinencia del lenguaje empleado y la coherencia interna del cuestionario. Esta etapa permitió realizar los ajustes necesarios para garantizar que los participantes comprendieran adecuadamente cada ítem. Una vez confirmada la validez y adecuación del instrumento, se procedió a aplicar la encuesta al total de trabajadores seleccionados, logrando recopilar la información necesaria para el análisis posterior.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recopilados mediante el cuestionario fueron sometidos a un proceso de análisis cuidadoso y estructurado. Primero, toda la información fue digitada, organizada y depurada en Microsoft Excel, lo que permitió verificar la completitud de las encuestas, detectar inconsistencias y preparar la base de datos para su análisis estadístico. Este paso incluyó la codificación de cada respuesta y la estandarización de las variables para facilitar su posterior interpretación.

Una vez obtenida la base de datos depurada, esta fue exportada al software SPSS, donde se realizó el procesamiento estadístico principal. En una primera etapa, se efectuó un análisis descriptivo de todas las variables, con la finalidad de conocer las características generales de los trabajadores, así como las tendencias de percepción respecto a la estabilidad laboral, beneficios contractuales e intención de rotación. Este análisis incluyó frecuencias y porcentajes.

Posteriormente, se desarrollaron los análisis inferenciales, etapa crucial para dar respuesta a los objetivos y las preguntas planteadas en la investigación. Para ello, se aplicó la regresión

lineal, técnica estadística que permitió identificar si los factores demográficos y los factores relacionados con el tipo de contratación influyeron de manera significativa en la rotación de personal.

Para cumplir con el objetivo general, se estimó un modelo de regresión donde la variable dependiente fue la rotación de personal y las variables independientes fueron los factores predictores: edad, nivel educativo, experiencia laboral, tiempo de servicio, tipo de contrato, estabilidad percibida, beneficios laborales y oportunidad de renovación o ascenso. Este modelo permitió evaluar el peso estadístico de cada factor y determinar cuáles variables presentaron un efecto significativo sobre la rotación.

En cuanto a los objetivos específicos, se procedió a estimar modelos de regresión separados para cada dimensión. En el primer modelo, se incluyeron únicamente los factores demográficos para analizar su influencia sobre la rotación. En el segundo modelo, se incorporaron los factores del tipo de contratación, de modo que se pudiera identificar si estas condiciones laborales explicaban diferencias en la intención de rotación de los trabajadores. Cada modelo fue contrastado con su respectiva hipótesis mediante el análisis del valor p, los coeficientes beta estandarizados y el coeficiente de determinación (R^2).

Este proceso también permitió responder las preguntas de investigación, ya que los resultados de la regresión indicaron de manera directa de qué forma los factores demográficos y contractuales influyeron en la rotación de personal. El análisis estadístico proporcionó evidencia empírica que permitió confirmar o rechazar las hipótesis planteadas, asegurando así un resultado sólido y sustentado.

Finalmente, todos los resultados obtenidos fueron exportados nuevamente a Excel para la elaboración de tablas, gráficos y figuras, los cuales se presentan en el capítulo correspondiente de la investigación. Esta organización visual permitió presentar los hallazgos de manera clara, precisa y comprensible, brindando soporte directo a la interpretación de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

En este capítulo se presentan, de forma clara y ordenada, los resultados obtenidos tras analizar la información recogida mediante las encuestas.

4.1.1 Información de carácter sociodemográfico

Tabla 3

Información de carácter sociodemográfico

Perfil sociodemográfico		Fi	%	Hi%
Sexo	Masculino	71	61.7	61.7
	Femenino	44	38.3	100
Edad	Menos de 25 años	19	16.5	16.5
	26 – 30 años	36	31.3	47.8
	31 – 40 años	44	38.3	86.1
	41 – 50 años	14	12.2	98.3
	51 años a más	2	1.7	100
Nivel educativo	Secundaria completa	20	17.4	17.4
	Educación técnica	17	14.8	32.2
	Título universitario	55	47.8	80
	Estudios de posgrado	23	20	100
Tiempo en la municipalidad	Menos de 1 año	54	47	47
	1 – 2 años	41	35.7	82.6
	3 – 4 años	17	14.8	97.4
	Mas de 5 años	3	2.6	100
Total		115	100	-

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados

La Tabla 3 muestra los resultados del perfil sociodemográfico de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, mostrando que la mayoría fueron hombres de un

61.7%, lo que reflejó una ligera predominancia masculina en la institución; respecto a la edad, se evidenció que el personal se concentró principalmente entre los 31 y 40 años con un 38.3% y entre los 26 y 30 años con un 31.3%, lo cual indicó que la municipalidad contó con una fuerza laboral mayoritariamente joven-adulta, en etapas vitales donde las expectativas laborales y la búsqueda de estabilidad suelen ser más activas. Asimismo, se observó un nivel educativo considerablemente alto, pues casi la mitad del personal indican contar con título universitario 47.8% y un 20% cuenta con estudios de posgrado, lo que sugiere que la institución reunió trabajadores con formación sólida y probablemente con aspiraciones laborales más definidas. Un resultado especialmente relevante fue que el 47% de los encuestados llevaba menos de un año trabajando en la municipalidad, mientras que solo el 2.6% contaba con más de cinco años de permanencia, lo cual muestra una alta movilidad interna y una posible inestabilidad laboral. En conjunto, estas características permitieron comprender no solo quiénes conformaban la institución, sino también identificar elementos que podrían explicar o influir en los niveles de rotación laboral, ya que factores como la edad, el nivel educativo y, sobre todo, el corto tiempo de permanencia pueden estar directamente vinculados con las decisiones de continuidad o de abandono del puesto por parte del personal.

Tabla 4

Características laborales de los trabajadores

Características laborales		Fi	%	Hi%
Tipo de contrato	CAS D.L. 1057	27	23.5	23.5
	Locación de servicios	65	56.5	80
	Personal con la ley 728	23	20	100
Total		115	100	-

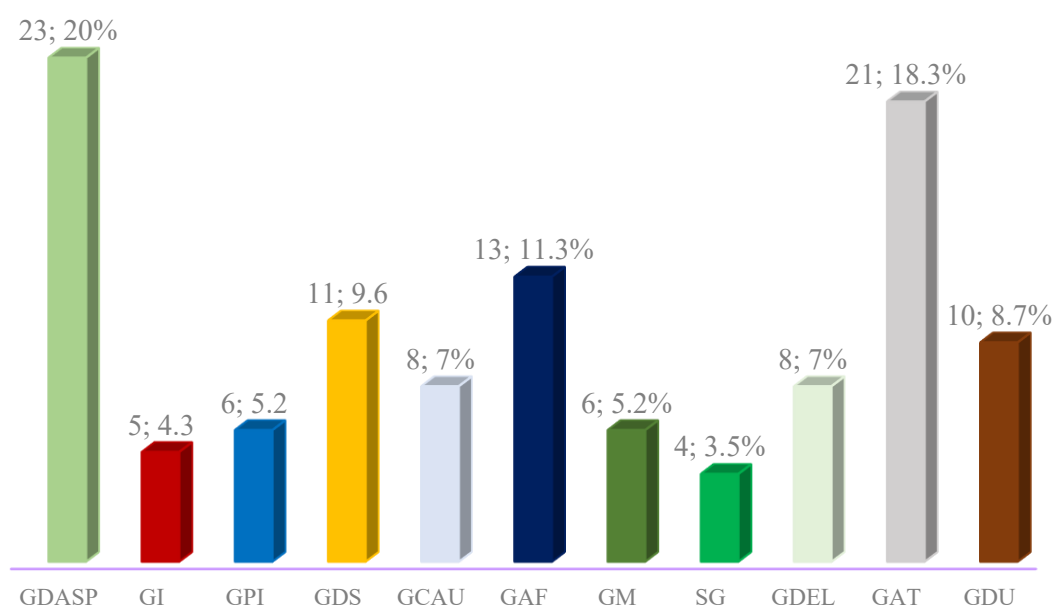
Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados

La Tabla 4 muestra las características laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, evidenciando que la modalidad de contratación con mayor predominancia fue la locación de servicios, con 65 trabajadores que representaron el 56.5% del total. Este resultado permitió identificar que más de la mitad del personal laboraba bajo una modalidad sin estabilidad laboral ni beneficios permanentes, situación que podría generar mayores niveles de incertidumbre y menor permanencia dentro de la institución.

Asimismo, se observó que 27 trabajadores, equivalentes al 23.5%, se encontraban contratados bajo el régimen CAS D.L. 1057, mientras que 23 trabajadores, que representaron el 20%, pertenecían al régimen laboral de la Ley 728. Estos resultados reflejan una estructura laboral caracterizada principalmente por contratos temporales y modalidades de vinculación menos estables, lo cual resulta relevante para la investigación, debido a que las condiciones laborales pueden influir directamente en la rotación del personal y en la continuidad de los trabajadores dentro de la entidad municipal.

Figura 2

Características laborales de los trabajadores



Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados

En la Figura 2 se evidencia la distribución de los funcionarios encuestados según las oficinas o áreas en las que laboran dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Esta información permite visualizar cómo se encuentra organizado el personal y en qué dependencias se concentra la mayor carga laboral, lo cual es útil para entender el funcionamiento interno de la institución y el contexto en el que se desarrolla la rotación de personal. Se observa que la Gerencia de Desarrollo Ambiental y Servicios Públicos (GDASP) reúne al mayor número de trabajadores encuestados, con 23 encuestados (20%), lo que muestra que es una de las áreas más grandes y probablemente con mayor demanda operativa dentro de la municipalidad. La segunda área con mayor presencia de personal

encuestado es la Gerencia de Administración Tributaria (GAT), que cuenta con 21 trabajadores (18.3%), reflejando la importancia del trabajo tributario en la gestión municipal y la necesidad de un equipo amplio para cumplir con sus funciones. En un nivel intermedio se encuentran dependencias como la Gerencia de Desarrollo Social (GDS) con 11 trabajadores (9.6%), la Gerencia de Comunicaciones y Atención al Usuario (GCAU) con 8 trabajadores (7%), la Gerencia de Desarrollo Económico Local (GDEL) también con 8 trabajadores (7%), y la Gerencia de Desarrollo Urbano (GDU) con 10 trabajadores (8.7%). Estas áreas cumplen funciones esenciales relacionadas con programas sociales, ordenamiento territorial, actividades económicas y planificación urbana, lo que explica su cantidad moderada de personal. Por otro lado, varias oficinas cuentan con un número menor de trabajadores, lo cual refleja equipos más reducidos. Entre ellas están la Gerencia de Infraestructura (GI) con 5 trabajadores (4.3%), la Gerencia de Planificación e Inversiones (GPI) con 6 trabajadores (5.2%), la Gerencia Municipal (GM) también con 6 trabajadores (5.2%), y Secretaría General (SG) con 4 trabajadores (3.5%), siendo esta última el área con menor número de encuestados. En términos generales, la figura evidencia que la municipalidad presenta una distribución de personal heterogénea, donde algunas áreas requieren equipos más grandes debido a las funciones que cumplen, mientras que otras operan con grupos más pequeños según su naturaleza y nivel de responsabilidad. Esta distribución es relevante para el estudio porque las percepciones sobre la estabilidad laboral, el clima organizacional o la intención de rotación pueden variar según la carga de trabajo, las responsabilidades y las condiciones propias de cada área.

4.1.2 Influencia de los factores demográficos en la rotación de personal

Tabla 5*Factores personales asociados a la permanencia laboral*

Factores personales		Fi	%	Hi%
Influencia de la edad en la permanencia laboral	Totalmente en desacuerdo	9	7.8	7.8
	En desacuerdo	27	23.5	31.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	46	40	71.3
	De acuerdo	28	24.3	95.7
	Totalmente de acuerdo	5	4.3	100
Experiencia en la estabilidad laboral	Totalmente en desacuerdo	2	1.7	1.7
	En desacuerdo	7	6.1	7.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	23.5	31.3
	De acuerdo	59	51.3	82.6
	Totalmente de acuerdo	20	17.4	100
Aporte del nivel educativo a la continuidad laboral	Totalmente en desacuerdo	2	1.7	1.7
	En desacuerdo	11	9.6	11.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	20	31.3
	De acuerdo	57	49.6	80.9
	Totalmente de acuerdo	22	19.1	100
Total		115	100	-

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados

La Tabla 5 describe cómo los trabajadores respondieron a tres preguntas clave relacionadas con su permanencia laboral; si la edad, la experiencia y el nivel educativo influyen o no en mantenerse trabajando en la Municipalidad Distrital de San Miguel. En el primer caso la influencia de la edad los resultados mostraron que la opinión estuvo bastante dividida: el 40% de los trabajadores marcó una opción neutral, lo que significa que no sentían claramente si su edad les afectaba o no; al mismo tiempo, un 31.3% indicó estar en desacuerdo y solo un 28.6% (sumando “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”) consideró que su edad sí influía en la estabilidad laboral. Esto sugiere que, para gran parte del personal, la edad no es un factor determinante para seguir trabajando, aunque existe un grupo que sí percibe que puede influir, por ejemplo, en oportunidades o continuidad. En el caso de la segunda pregunta si la experiencia facilita la estabilidad laboral los resultados fueron mucho más convincentes. La mayoría de los encuestados el 51.3% de acuerdo y 17.4% totalmente de acuerdo, afirmó que su experiencia sí les ayuda a mantenerse en el empleo. Esto indica que los trabajadores

sienten que su trayectoria previa, los conocimientos adquiridos y la práctica laboral son elementos que la municipalidad toma en cuenta al renovar contratos o asignar funciones. Finalmente, respecto a la tercera pregunta si el nivel educativo contribuye a mantener el puesto también se observó una percepción claramente positiva. Casi el 70% del personal sumando “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” señaló que su formación académica influye en su continuidad laboral, lo que indica que los trabajadores sienten que tener estudios superiores aumenta sus posibilidades de seguir trabajando, recibir oportunidades o ser considerados en procesos internos. En conjunto, estos resultados muestran que, aunque la edad genera opiniones divididas, la experiencia y el nivel educativo sí son percibidos como factores personales que fortalecen la permanencia laboral. Para los trabajadores, estos dos elementos representan ventajas reales en un entorno laboral donde la continuidad depende, en muchos casos, del desempeño, la formación y los antecedentes laborales.

Tabla 6

Trayectoria laboral y su incidencia en el compromiso y seguridad en el empleo

Trayectoria laboral		Fi	%	Hi%
Relación entre formación y oportunidades laborales	Totalmente en desacuerdo	2	1.7	1.7
	En desacuerdo	8	7	8.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	18.3	27
	De acuerdo	65	56.5	83.5
	Totalmente de acuerdo	19	16.5	100
Compromiso organizacional según tiempo de servicio	Totalmente en desacuerdo	0	0	0
	En desacuerdo	7	6.1	6.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	22.6	28.7
	De acuerdo	49	42.6	71.3
Seguridad laboral asociada a la antigüedad	Totalmente de acuerdo	33	28.7	100
	Totalmente en desacuerdo	2	1.7	1.7
	En desacuerdo	6	5.2	7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	39.1	46.1
	De acuerdo	40	34.8	80.9
Total	Totalmente de acuerdo	22	19.1	100
		115	100	-

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados

La Tabla 6 muestra cómo los trabajadores respondieron a tres preguntas relacionadas con su trayectoria laboral; si las oportunidades laborales dependen del nivel de formación, si el compromiso aumenta con el tiempo de servicio y si la antigüedad mejora la seguridad en el empleo. En cuanto a la primera pregunta, los resultados indicaron que la mayoría del personal el 56.5% de acuerdo y 16.5% totalmente de acuerdo sí percibió que su nivel de formación influía en acceder a mejores oportunidades dentro de la municipalidad; esto significa que, para gran parte de los encuestados, tener estudios superiores o capacitación adicional representa una ventaja real al momento de ser considerados para nuevas funciones o responsabilidades. Sobre la segunda pregunta si el compromiso aumenta con el tiempo de servicio los resultados fueron incluso más evidentes donde el 42.6% estuvo de acuerdo y el 28.7% totalmente de acuerdo, mostrando que la mayoría sintió que, conforme pasan más años en la institución, crecen su sentido de pertenencia, su responsabilidad y su identificación con la municipalidad. Finalmente, respecto a la tercera pregunta si la antigüedad laboral mejora la seguridad en el empleo se observó que el 34.8% estuvo de acuerdo y el 19.1% totalmente de acuerdo, aunque un 39.1% adoptó una postura neutral; esto indica que, aunque muchos trabajadores sí sienten que su antigüedad les da cierta protección o estabilidad, existe un grupo numeroso que no logra percibir ese beneficio de manera clara, quizá por la naturaleza temporal o variable de los contratos municipales. En conjunto, los resultados mostraron que la formación, el tiempo de servicio y la antigüedad son vistos como elementos que contribuyen, en mayor o menor grado, al desarrollo del compromiso y a la sensación de seguridad laboral, lo cual ayuda a entender mejor cómo la trayectoria laboral influye en la permanencia del personal dentro de la institución.

Tabla 7

Influencia de factores demográficos en la rotación de personal

Dimensión	R	R ²	R ² ajustado	Anova	Coeficientes		
				Sig. (P – valor)	B	Beta estd.	Sig. (P – valor)
Factores demográficos	,429	,184	,177	,000	,909	,429	,000

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados

La Tabla 7 muestra los resultados del análisis de regresión lineal realizado para mostrar si los factores demográficos influyeron en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel. En primer lugar, el valor de $R = 0.429$ indica que existe una relación positiva

y de magnitud moderada entre los factores demográficos y la rotación de personal; es decir, a medida que cambian las características demográficas de los trabajadores, también tiende a cambiar su nivel de rotación. El coeficiente de determinación $R^2 = 0.184$ señala que el 18.4% de la variación total observada en la rotación del personal puede explicarse por los factores demográficos, lo cual, aunque no es un porcentaje muy alto, sí demuestra que esta dimensión aporta una parte importante al caso que se está estudiando. Esta misma tendencia se confirma con el R^2 ajustado = 0.177, que corrige el valor de R^2 considerando el tamaño de la muestra, mostrando que el modelo se mantiene estable y confiable. El análisis ANOVA presenta un valor de $p = 0.000$, lo que significa que el modelo en su conjunto es estadísticamente significativo. Esto quiere decir que, en términos generales, los factores demográficos sí tienen una influencia real sobre la rotación de personal y que esta relación no es producto del azar. Por su parte, en la sección de coeficientes, el valor $B = 0.909$ muestra que, por cada aumento en la presencia o intensidad de los factores demográficos, la rotación de personal incrementa en promedio 0.909 unidades, lo que evidencia un efecto directo y positivo. Además, el coeficiente estandarizado Beta = 0.429 confirma que la influencia de los factores demográficos tiene un peso moderado dentro del modelo. Finalmente, la significancia del coeficiente ($p = 0.000$) verifica que este efecto es estadísticamente significativo. En general, todos estos indicadores permiten afirmar con claridad que los factores demográficos sí ejercen una influencia significativa en la rotación de personal en la municipalidad, cumpliéndose la hipótesis planteada. Aunque no explican la totalidad del fenómeno, sí representan un componente relevante que contribuye a comprender por qué algunos trabajadores presentan mayores niveles de intención de rotación que otros.

Si bien el coeficiente de determinación $R^2 = 0.184$ indica que los factores demográficos explican una proporción moderada de la variación de la rotación de personal, ello no invalida la significancia de su influencia. En estudios explicativos, la magnitud del R^2 expresa el nivel de explicación del fenómeno, mientras que la significancia estadística de la influencia se determina a partir del valor p . En este estudio, el valor de significancia obtenido fue $p = 0.000$, el cual es menor al nivel de significancia convencional de $\alpha = 0.05$, criterio estadístico que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que los factores demográficos influyen de manera significativa en la rotación de personal. Por tanto, aunque la capacidad explicativa del modelo sea moderada, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la influencia observada es real y no producto del azar, lo cual es coherente con investigaciones sociales donde el comportamiento humano es explicado por múltiples factores simultáneos.

4.1.3 Influencia de los factores de tipo de contratación en la rotación de personal

Tabla 8

Condiciones contractuales, percepción de estabilidad y beneficios laborales

Condiciones contractuales		Fi	%	Hi%
Influencia del tipo de contrato en la estabilidad	Totalmente en desacuerdo	3	2.6	2.6
	En desacuerdo	18	15.7	18.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	42	36.5	54.8
	De acuerdo	39	33.9	88.7
	Totalmente de acuerdo	13	11.3	100
Estabilidad en el puesto actual	Totalmente en desacuerdo	7	6.1	6.1
	En desacuerdo	16	13.9	20
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	47.8	67.8
	De acuerdo	29	25.2	93
	Totalmente de acuerdo	8	7	100
Cuentan beneficios laborales	Totalmente en desacuerdo	10	8.7	8.7
	En desacuerdo	26	22.6	31.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	41.7	73
	De acuerdo	25	21.7	94.8
	Totalmente de acuerdo	6	5.2	100
Total		115	100	-

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados

La Tabla 8 presenta la percepción de los trabajadores sobre cómo sus condiciones contractuales influyeron en su estabilidad laboral y en el acceso a beneficios dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel. En relación con si el tipo de contrato afecta la estabilidad, se observa que una parte importante de los encuestados reconoce este impacto: el 33.9% estuvo de acuerdo y el 11.3% totalmente de acuerdo en que su modalidad contractual influía directamente en su estabilidad laboral, lo que sugiere que muchos trabajadores asocian la seguridad de su puesto con el régimen bajo el cual fueron contratados; sin embargo, el 36.5% permaneció neutral, lo que podría indicar desconocimiento, incertidumbre o diferencias marcadas entre los diversos regímenes laborales existentes en la

institución. Respecto a la estabilidad en el puesto actual, casi la mitad del personal (47.8%) se situó en una posición neutral, mientras que un 25.2% estuvo de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo, lo que evidencia que, aunque algunos trabajadores sí perciben estabilidad, una gran parte experimenta dudas o ambigüedad respecto a la continuidad de su empleo, posiblemente debido a contratos temporales, renovaciones anuales o cambios administrativos. Y, por último, sobre la percepción de beneficios laborales, el 41.7% manifestó una postura neutral y el 31.3% expresó algún nivel de desacuerdo, lo que indica que muchos trabajadores consideran que no reciben todos los beneficios que corresponderían a su puesto, mientras que solo un 21.7% estuvo de acuerdo y un 5.2% totalmente de acuerdo. En general, estos resultados reflejan que las condiciones contractuales generan sensaciones mixtas entre el personal; aunque un sector reconoce que su contrato incide en su estabilidad, otro grupo importante mantiene una percepción incierta tanto respecto a su continuidad como a sus beneficios. Esta diversidad de experiencias evidencia un entorno laboral heterogéneo, caracterizado por distintos tipos de contrato y niveles variables de protección, lo cual es relevante para comprender el vínculo entre estas condiciones y la rotación de personal dentro de la municipalidad.

Tabla 9

Oportunidades de crecimiento y motivación laboral

Motivación y crecimiento		Fi	%	Hi%
Motivación laboral derivada de la remuneración	Totalmente en desacuerdo	4	3.5	3.5
	En desacuerdo	17	14.8	18.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	38.3	56.5
	De acuerdo	45	39.1	95.7
	Totalmente de acuerdo	5	4.3	100
Oportunidades de ascenso o renovación	Totalmente en desacuerdo	3	2.6	2.6
	En desacuerdo	16	13.9	16.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	46.1	62.6
	De acuerdo	34	29.6	92.2
	Totalmente de acuerdo	9	7.8	100
Total		115	100	-

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados.

La Tabla 9 muestra la percepción del personal respecto a la motivación laboral y las oportunidades de crecimiento que ofrece la Municipalidad Distrital de San Miguel. En relación con la motivación derivada de la remuneración, se observa que el 39.1% de los trabajadores estuvo de acuerdo y un 4.3% totalmente de acuerdo en que el sueldo que reciben les motiva a continuar en la institución; sin embargo, con un 38.3% que se mantuvo neutral y un porcentaje acumulado de 18.3% en desacuerdo, queda claro que la remuneración no constituye un factor motivacional sólido para todos. Esta dispersión sugiere que, si bien la remuneración influye positivamente en algunos colaboradores, para muchos otros el salario no resulta suficiente para generar motivación sostenible, posiblemente debido a expectativas salariales no cumplidas o a comparaciones con otras entidades públicas y privadas. Respecto a las oportunidades de renovación o ascenso, los resultados indican una percepción mucho más incierta; el 46.1% se ubicó en una postura neutral, mientras que el 29.6% estuvo de acuerdo y el 7.8% totalmente de acuerdo en que existen posibilidades de crecimiento laboral. Esta distribución deja entrever que, aunque un grupo de trabajadores percibe oportunidades reales de ascenso o continuidad, la mayoría no identifica un camino claro para progresar dentro de la municipalidad, lo que podría deberse a la estructura institucional, a la escasa disponibilidad de plazas orgánicas o a la naturaleza temporal de muchos contratos. En conjunto, los resultados revelan que tanto la remuneración como las oportunidades de desarrollo profesional generan percepciones divididas; para algunos trabajadores actúan como factores que fortalecen su motivación, mientras que para otros no logran ofrecer estabilidad ni perspectivas de crecimiento, lo cual puede influir directamente en la intención de permanencia o en la decisión de buscar alternativas laborales fuera de la entidad.

Tabla 10

Influencia de factores de tipo de contratación en la rotación de personal

Dimensión	R	R ²	R ² ajustado	Anova	Coeficientes		
				Sig. (P – valor)	B	Beta estd.	Sig. (P – valor)
Factores de tipo de contratación	,514	,264	,257	,000	1,083	,514	,000

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados.

La Tabla 10 presenta los resultados del análisis de regresión lineal utilizado para identificar si los factores relacionados con el tipo de contratación influyeron significativamente en la

rotación de personal dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel. En primer lugar, se obtuvo un coeficiente de correlación $R = 0.514$, lo cual indica que existe una relación positiva y de intensidad moderada entre las condiciones contractuales y la rotación laboral; es decir, cuanto más inestable, temporal o poco beneficioso es el tipo de contrato, mayor es la probabilidad de que los trabajadores piensen en retirarse de la institución. Asimismo, el coeficiente de determinación $R^2 = 0.264$ reveló que el 26.4% de la variación en la rotación del personal se explicó únicamente por las características del contrato, lo que demuestra que este factor tiene un peso considerable en las decisiones de permanencia o salida del trabajador. El R^2 ajustado (0.257) confirmó que el modelo mantiene una adecuada estabilidad al considerar el tamaño de la muestra. Un punto fundamental lo aporta la prueba ANOVA, que arrojó un valor $p = 0.000$. En términos sencillos, esta prueba sirve para determinar si el modelo realmente funciona o si los resultados pudieron deberse al azar. Cuando el valor p es menor a 0.05 como en este caso, donde es 0.000; se concluye que el modelo es estadísticamente significativo. Esto significa que los factores de tipo de contratación sí tuvieron una influencia real y comprobable en la rotación de personal, y que la relación entre estas variables no ocurrió por casualidad. En relación con los coeficientes del modelo, el valor $B = 1.083$ indicó que por cada incremento en la percepción de inestabilidad o desfavorabilidad del tipo de contrato, la rotación aumenta en aproximadamente 1.083 unidades, mostrando una influencia marcada y directa. El coeficiente Beta estandarizado $= 0.514$ reforzó esta idea, pues evidenció que los factores contractuales ejercieron un efecto más fuerte que los factores demográficos analizados previamente. Además, el $p = 0.000$ asociado al predictor confirmó que este efecto es altamente significativo. En conjunto, los resultados permitieron concluir de manera clara que el tipo de contratación fue un factor determinante y altamente influyente en la rotación de personal en la municipalidad.

Aunque el coeficiente de determinación $R^2 = 0.264$ se sitúa por debajo de 0.5, este valor indica que el tipo de contratación explica el 26.4% de la variación de la rotación de personal, lo cual representa una capacidad explicativa relevante en estudios de carácter explicativo y social, donde el comportamiento laboral está influenciado por múltiples factores adicionales no incluidos en el modelo. La significancia de la influencia no se evalúa por el tamaño del R^2 , sino por el valor p asociado al modelo. En este estudio, la prueba ANOVA arrojó un valor $p = 0.000$, el cual es menor al nivel de significancia estadística establecido ($\alpha = 0.05$), criterio que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que el tipo de contratación influye

de manera significativa en la rotación de personal. En consecuencia, aun cuando la proporción explicada no sea alta, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la influencia observada es real, significativa y no producto del azar, validando la hipótesis específica planteada.

4.1.4 Incidencia de las dimensiones de estudio de la rotación de personal

Tabla 11

Intención de rotación y permanencia en el puesto

Intención de rotación		Fi	%	Hi%
Intención de renunciar al puesto actual	Totalmente en desacuerdo	14	12.2	12.2
	En desacuerdo	39	33.9	46.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	27.8	73.9
	De acuerdo	20	17.4	91.3
	Totalmente de acuerdo	10	8.7	100
Búsqueda de oportunidades fuera de la municipalidad	Totalmente en desacuerdo	7	6.1	6.1
	En desacuerdo	31	27	33
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	29.6	62.6
	De acuerdo	32	27.8	90.4
	Totalmente de acuerdo	11	9.6	100
Motivación para permanecer en el trabajo	Totalmente en desacuerdo	2	1.7	1.7
	En desacuerdo	10	8.7	10.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	42	36.5	47
	De acuerdo	47	40.9	87.8
	Totalmente de acuerdo	14	12.2	100
Total		115	100	-

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados.

La Tabla 11 muestra la percepción de los trabajadores respecto a su intención de renunciar, su búsqueda de nuevas oportunidades laborales y su motivación para permanecer en la Municipalidad Distrital de San Miguel. En relación con la intención de renunciar al puesto actual, se observa que el 33.9% estuvo en desacuerdo y el 12.2% totalmente en desacuerdo con haber pensado en renunciar, lo que muestra que un grupo importante no tiene una

intención inmediata de abandonar la institución. No obstante, el 27.8% se mantuvo neutral y un 26.1% expresó algún nivel de acuerdo, lo que evidencia que existe un porcentaje considerable de trabajadores que sí ha contemplado la posibilidad de dejar su empleo, lo cual constituye una señal temprana de potencial rotación. Sobre la búsqueda de oportunidades laborales fuera de la municipalidad, la distribución fue similar; un 29.6% adoptó una postura neutral, mientras que el 27.8% estuvo de acuerdo y el 9.6% totalmente de acuerdo en que buscaba alternativas externas. Esto indica que cerca de cuatro de cada diez trabajadores evalúan activamente opciones laborales fuera de la entidad, una situación que refleja expectativas no satisfechas o la percepción de mejores oportunidades en otros espacios laborales. En cuanto a la motivación para permanecer en el puesto actual, el panorama es más alentador; el 40.9% se mostró de acuerdo y el 12.2% totalmente de acuerdo en sentirse motivado a continuar, aunque un 36.5% se mantuvo neutral, lo que sugiere que para una parte del personal la motivación no es firme, sino más bien incierta. En general, estos resultados muestran un escenario laboral mixto; si bien existe un grupo que se siente motivado y con disposición a permanecer, también hay un porcentaje importante que manifiesta dudas, neutralidad o interés por oportunidades externas. Esto evidencia la presencia de riesgos potenciales de rotación y subraya la necesidad de fortalecer factores como la estabilidad, el reconocimiento y las condiciones laborales para consolidar la permanencia del personal.

Tabla 12*Satisfacción laboral y clima organizacional*

Satisfacción y clima laboral		Fi	%	Hi%
Nivel de satisfacción con el trabajo actual	Totalmente en desacuerdo	2	1.7	1.7
	En desacuerdo	11	9.6	11.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	20	31.3
	De acuerdo	59	51.3	82.6
	Totalmente de acuerdo	20	17.4	100
Percepción de reconocimiento por los logros	Totalmente en desacuerdo	6	5.2	5.2
	En desacuerdo	22	19.1	24.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	56	48.7	73
	De acuerdo	24	20.9	93.9
	Totalmente de acuerdo	7	6.1	100
Calidad del ambiente laboral	Totalmente en desacuerdo	4	3.5	3.5
	En desacuerdo	10	8.7	12.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	27	39.1
	De acuerdo	48	41.7	80.9
	Totalmente de acuerdo	22	19.1	100
Total		115	100	-

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados.

La Tabla 12 presenta la percepción de los trabajadores sobre su nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de San Miguel. En relación con la satisfacción con el trabajo actual, se observa una tendencia claramente positiva; el 51.3% de los encuestados estuvo de acuerdo y el 17.4% totalmente de acuerdo en sentirse satisfecho con sus funciones y condiciones laborales. Sin embargo, un 20% adoptó una postura neutral y un 11.3% manifestó algún nivel de desacuerdo, lo que indica que, aunque la mayoría se siente conforme, aún existe un grupo que no experimenta una satisfacción plena, posiblemente debido a limitaciones relacionadas con la carga laboral, los beneficios, la estabilidad o las oportunidades de desarrollo. Respecto al reconocimiento por los logros, los resultados reflejan una situación menos favorable. Casi la mitad del personal 48.7% se mantuvo neutral y un 24.3% expresó desacuerdo en recibir reconocimiento por su desempeño, lo que evidencia que muchos trabajadores no perciben que sus aportes o

esfuerzos sean valorados de manera clara por la institución. Solo el 27% indicó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en sentirse reconocidos, lo que sugiere que esta es una dimensión débil en la gestión interna y representa un punto importante para fortalecer la motivación y el compromiso organizacional. En cuanto a la calidad del ambiente laboral, las percepciones fueron más positivas; el 41.7% estuvo de acuerdo y el 19.1% totalmente de acuerdo en que el ambiente laboral es agradable, lo que refleja que la mayoría experimenta relaciones interpersonales adecuadas y condiciones de convivencia laboral favorables. No obstante, el 27% que se mantuvo neutral podría estar mostrando zonas específicas donde el clima no es uniforme, ya sea por diferencias entre áreas, estilos de liderazgo o dinámicas internas particulares. En conjunto, la tabla muestra un panorama laboral relativamente positivo, especialmente en términos de satisfacción general y ambiente laboral. Sin embargo, la dimensión relacionada con el reconocimiento institucional aparece como un aspecto crítico que requiere atención, dado que la falta de reconocimiento puede afectar la motivación, el compromiso y, en consecuencia, la intención de permanencia del personal. Fortalecer mecanismos de valoración y retroalimentación podría contribuir a mejorar la estabilidad emocional y profesional de los trabajadores, reduciendo así posibles riesgos de rotación en la municipalidad.

Tabla 13

Condiciones de trabajo y percepción de seguridad laboral

Condiciones de trabajo		Fi	%	Hi%
Disponibilidad de recursos para realizar el trabajo	Totalmente en desacuerdo	3	2.6	2.6
	En desacuerdo	12	10.4	13
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	27.8	40.9
	De acuerdo	50	43.5	84.3
	Totalmente de acuerdo	18	15.7	100
Percepción de seguridad respecto a la continuidad	Totalmente en desacuerdo	4	3.5	3.5
	En desacuerdo	20	17.4	20.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	47.8	68.7
	De acuerdo	28	24.3	93
	Totalmente de acuerdo	8	7	100
Total		115	100	-

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados

La Tabla 13 presenta la percepción de los trabajadores sobre las condiciones materiales para realizar sus funciones y sobre la seguridad que sienten respecto a su continuidad laboral dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel. En relación con la disponibilidad de recursos, se observa que el 43.5% estuvo de acuerdo y el 15.7% totalmente de acuerdo en que cuentan con los materiales, equipos o herramientas necesarios para desempeñar su trabajo, lo que muestra que la mayoría percibe condiciones operativas adecuadas. No obstante, un 27.8% adoptó una postura neutral y alrededor del 13% expresó desacuerdo, evidenciando que aún existe un grupo que enfrenta limitaciones o que no percibe un abastecimiento óptimo para realizar sus tareas. Estas diferencias pueden reflejar variaciones entre áreas, accesos desiguales a recursos o problemas puntuales de gestión interna. Respecto a la percepción de seguridad sobre la continuidad laboral, los resultados revelan un panorama más incierto; casi la mitad de los trabajadores 47.8% se situó en una postura neutral, mientras que un 24.3% estuvo de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo en sentirse seguros respecto a la permanencia en su puesto. Sin embargo, un 20.9% manifestó desacuerdo en distintos niveles, lo cual indica que una proporción importante del personal no se siente plenamente seguro sobre su continuidad dentro de la institución. Esta percepción ambigua probablemente está relacionada con la diversidad de tipos de contrato, la temporalidad frecuente en las contrataciones municipales y la variabilidad de decisiones administrativas que caracterizan a la gestión pública local. En general, los resultados muestran que, aunque las condiciones operativas para trabajar son en general adecuadas, la percepción de seguridad laboral es frágil para un sector importante del personal. Este nivel de incertidumbre constituye un factor relevante que puede influir directa y emocionalmente en la intención de rotación, afectando tanto la estabilidad profesional como el compromiso institucional. Por ello, fortalecer la claridad contractual y mejorar la comunicación interna sobre la continuidad laboral podría contribuir significativamente a reducir la percepción de riesgo y promover un ambiente laboral más estable.

Tabla 14*Identificación institucional y compromiso organizacional del personal*

Compromiso organizacional e identificación institucional		Fi	%	Hi%
Identificación con los objetivos institucionales	Totalmente en desacuerdo	1	0.9	0.9
	En desacuerdo	6	5.2	6.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	18.3	24.3
	De acuerdo	54	47	71.3
	Totalmente de acuerdo	33	28.7	100
Sentido de pertenencia a la municipalidad	Totalmente en desacuerdo	2	1.7	1.7
	En desacuerdo	17	14.8	16.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	26.1	42.6
	De acuerdo	49	42.6	85.2
	Totalmente de acuerdo	17	14.8	100
Disposición a realizar esfuerzo adicional por la institución	Totalmente en desacuerdo	1	0.9	0.9
	En desacuerdo	8	7	7.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	20.9	28.7
	De acuerdo	52	45.2	73.9
	Totalmente de acuerdo	30	26.1	100
Probabilidad de recomendar trabajar en la municipalidad	Totalmente en desacuerdo	2	1.7	1.7
	En desacuerdo	10	8.7	10.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	19.1	29.6
	De acuerdo	50	43.5	73
	Totalmente de acuerdo	31	27	100
Total		115	100	-

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados.

En la Tabla 14 se observa la percepción de los trabajadores respecto a su nivel de identificación con la institución y su compromiso organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de San Miguel. En primer lugar, sobre la identificación con los objetivos

institucionales, se observa una valoración claramente positiva, el 47% de los encuestados estuvo de acuerdo y el 28.7% totalmente de acuerdo en sentirse alineados con las metas y propósitos de la municipalidad, lo que evidencia que la mayoría del personal comprende y apoya la misión institucional, un aspecto esencial para el trabajo coordinado y el cumplimiento de los objetivos públicos. En cuanto al sentido de pertenencia, aunque la tendencia también fue favorable con un 42.6% de acuerdo y un 14.8% totalmente de acuerdo, un 26.1% adoptó una postura neutral, lo cual indica que no todos los trabajadores se sienten plenamente integrados o parte esencial de la institución. Esta neutralidad podría estar asociada a la diversidad de contratos temporales, la falta de estabilidad laboral o la rotación administrativa característica del sector público municipal. Respecto a la disposición a realizar un esfuerzo adicional por la institución, los resultados fueron particularmente positivos; el 45.2% estuvo de acuerdo y el 26.1% totalmente de acuerdo en estar dispuestos a dar un esfuerzo adicional más allá de sus responsabilidades habituales. Esto refleja un compromiso considerable y un fuerte sentido de responsabilidad entre la mayoría del personal, lo cual es un indicador importante para medir el involucramiento y la motivación laboral. Finalmente, al analizar la probabilidad de recomendar trabajar en la municipalidad, el 43.5% señaló estar de acuerdo y el 27% totalmente de acuerdo en recomendar la institución como un buen lugar para trabajar; no obstante, un 19.1% permaneció neutral y un 10.4% manifestó desacuerdo, lo que sugiere que, si bien la percepción general es positiva, aún existen experiencias mixtas respecto a las condiciones de trabajo y la estabilidad ofrecida. En general, la tabla muestra un nivel elevado de identificación y compromiso institucional entre los trabajadores, particularmente en lo referente a la alineación con los objetivos de la municipalidad y la disposición a contribuir activamente al logro de estos. Sin embargo, también se identifican áreas de mejora relacionadas con el sentido de pertenencia y la percepción general de la institución como espacio laboral, aspectos que pueden estar vinculados a la estabilidad contractual, el reconocimiento interno y las posibilidades reales de crecimiento. Estos factores, en conjunto, influyen directamente en la permanencia del personal y en la reducción de la rotación administrativa.

Incidencia de las dimensiones de estudio de la rotación de personal

Dimensión	R	R ²	R ² ajustado	Anova	Coeficientes		
				Sig. (P – valor)	B	Beta estd.	Sig. (P – valor)
Intención de rotación	,935	,875	,873	,000	,765	,203	,000
Satisfacción laboral					1,690	,894	,000

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados

En la Tabla 15 se presenta el análisis de la relación entre las dimensiones internas de la variable dependiente, específicamente la satisfacción laboral y la intención de rotación del personal. El modelo evidencia un coeficiente de correlación $R = 0.935$ y un coeficiente de determinación $R^2 = 0.875$, lo que indica una relación muy alta entre ambas dimensiones. Es importante precisar que este resultado no corresponde a la explicación de la rotación de personal a partir de factores externos, sino al análisis de la estructura interna de la variable dependiente. Es decir, este modelo no busca explicar por qué ocurre la rotación, sino cómo se relacionan entre sí los componentes actitudinales del trabajador. En este sentido, se evidencia que la satisfacción laboral y la intención de rotación están fuertemente vinculadas, lo cual es coherente con el marco teórico, ya que, a menor satisfacción laboral, mayor es la intención de abandonar la institución. Por tanto, este modelo tiene un carácter relacional interno y complementario dentro del estudio.

4.1.5 Influencia de los factores predictores en la rotación de personal

Tabla 16

Influencia de los factores predictores en la rotación de personal

Variable I. Factores predictores	R	R ²	R ² ajustado	Anova	Coeficientes		
				Sig. (P – valor)	B	Beta estd.	Sig. (P – valor)
Demográficos	,570	,325	,313	,000	,571	,270	,002
Tipo de contratación					,861	,408	,000

Nota. Elaborado en función de la información proporcionada por los encuestados

En la Tabla 16 se presenta el modelo principal de la investigación, el cual evalúa la influencia de los factores demográficos y el tipo de contratación sobre la rotación de personal en la

Municipalidad Distrital de San Miguel. Este modelo constituye el análisis explicativo central del estudio. Los resultados muestran un coeficiente de correlación $R = 0.570$ y un coeficiente de determinación $R^2 = 0.325$, lo que indica que el 32.5% de la variación de la rotación del personal es explicada por los factores predictores analizados. Asimismo, el modelo es estadísticamente significativo ($p = 0.000$), lo que confirma su validez explicativa. En cuanto a los coeficientes, se observa que el tipo de contratación presenta un mayor impacto ($\beta = 0.408$; $p = 0.000$) en comparación con los factores demográficos ($\beta = 0.270$; $p = 0.002$), lo que evidencia que las condiciones contractuales son el principal determinante de la rotación de personal. A diferencia del modelo presentado en la Tabla 13, este análisis sí explica directamente la rotación de personal a partir de variables externas, por lo que responde de manera directa a la hipótesis general del estudio.

Aunque el coeficiente de determinación obtenido ($R^2 = 0.325$) es menor a 0.5, este resultado no invalida la significancia de la influencia de los factores predictores sobre la rotación de personal. En estudios de tipo social y organizacional, es común obtener valores de R^2 moderados, debido a que el comportamiento humano está influenciado por múltiples variables que no siempre pueden ser incluidas en un solo modelo estadístico. En este sentido, el valor R^2 indica que el 32.5% de la rotación del personal es explicado conjuntamente por los factores demográficos y el tipo de contratación, mientras que el porcentaje restante puede atribuirse a otros factores no considerados en el estudio, como el liderazgo, el clima organizacional o aspectos personales. No obstante, la regla estadística establece que la significancia de la influencia se determina a partir del valor p ; al ser $p = 0.000$, menor al nivel de significancia de 0.05, se confirma que el modelo es estadísticamente significativo y que la influencia observada es real y no producto del azar. Por ello, se justifica plenamente afirmar que los factores predictores influyen de manera significativa en la rotación de personal, aun cuando el R^2 no supere el valor de 0.5.

4.2 DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten comprender que la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel no debe ser vista únicamente como la salida o reemplazo de trabajadores, sino como un problema que afecta directamente la continuidad de la gestión pública local. Desde la mirada de un gestor público, cada trabajador que deja la institución no solo representa una vacante por cubrir, sino también una pérdida

de experiencia, conocimiento acumulado, dominio de procedimientos administrativos y capacidad operativa para atender las demandas de la ciudadanía. Por ello, discutir la rotación de personal exige analizarla más allá del dato estadístico, considerando la realidad política, contractual y organizacional de las municipalidades.

En relación con el objetivo general, los resultados evidenciaron que los factores predictores influyen significativamente en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023. El modelo de regresión mostró una relación positiva y moderada entre los factores demográficos, el tipo de contratación y la rotación de personal, con un $R = 0.570$, un $R^2 = 0.325$ y un valor de significancia $p = 0.000$. Esto significa que el 32.5% de la variación de la rotación laboral puede ser explicada por los factores analizados. Aunque este porcentaje no explica todo el fenómeno, sí constituye una evidencia importante, porque en las ciencias sociales el comportamiento humano no suele depender de una sola causa, sino de varios elementos que se combinan entre sí.

Este resultado permite afirmar que la rotación de personal en la municipalidad tiene una base explicativa real y no responde al azar. Sin embargo, también revela que existen otros factores no medidos en el estudio que podrían estar influyendo, como el clima laboral, el liderazgo, la presión política, las oportunidades externas de empleo, la cultura organizacional y los cambios administrativos propios de cada gestión municipal. En ese sentido, el hallazgo debe interpretarse con una mirada amplia, porque la rotación en el sector público local no ocurre en el vacío, sino dentro de una estructura institucional donde conviven normas, contratos, decisiones políticas, presupuesto limitado y expectativas laborales de los servidores.

Estos resultados guardan relación con lo señalado por Hernández y Durán (2022), quienes encontraron que el tipo de contratación, la baja remuneración, la carga laboral y la falta de oportunidades de ascenso son causas importantes de rotación. Del mismo modo, coinciden con Melendres et al. (2018), quienes identificaron que el nivel educativo, la antigüedad, el tipo de contrato y las condiciones de trabajo se relacionan directamente con la permanencia o salida del personal. En ambos estudios se observa que la rotación no depende únicamente de la voluntad del trabajador, sino de las condiciones que la organización le ofrece para permanecer. Esta coincidencia resulta relevante para la presente investigación, porque confirma que la municipalidad no puede entender la rotación como un simple problema

individual, sino como una consecuencia de sus propias condiciones laborales e institucionales.

Desde la perspectiva de la gestión pública, este resultado es especialmente importante porque las municipalidades tienen una dinámica distinta a la empresa privada. En los gobiernos locales, la permanencia del personal no solo depende del desempeño, sino también de los cambios de autoridades, la disponibilidad presupuestal, la modalidad contractual y las decisiones administrativas de cada gestión. Cada cuatro años, las municipalidades atraviesan procesos de cambio político que suelen traer consigo reorganización de equipos, reemplazo de personal de confianza, modificación de prioridades y nuevas formas de conducción institucional. Cuando no existen políticas claras de recursos humanos que trasciendan a la gestión de turno, la rotación se vuelve un fenómeno repetitivo y difícil de controlar.

En ese sentido, los resultados de esta investigación confirman que la rotación de personal debe analizarse como un problema de gestión institucional. No se trata solamente de saber cuántos trabajadores ingresan o salen, sino de preguntarse qué pierde la municipalidad cuando un trabajador capacitado se retira. Se pierde tiempo invertido en inducción, experiencia en el manejo de expedientes, conocimiento de los sistemas administrativos, relación con los usuarios, dominio de trámites internos y continuidad en las actividades programadas. Esta pérdida tiene efectos directos en la eficiencia municipal, porque obliga a iniciar nuevamente procesos de contratación, capacitación y adaptación del nuevo personal.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados demostraron que los factores demográficos influyen significativamente en la rotación de personal, aunque con una intensidad moderada. Variables como la edad, la experiencia laboral, el nivel educativo y el tiempo de servicio ayudan a comprender por qué algunos trabajadores muestran mayor disposición a permanecer y otra mayor intención de retirarse. En el estudio, los factores demográficos presentaron una influencia moderada, lo cual indica que las características personales del trabajador sí importan, pero no son suficientes para explicar por completo la rotación laboral.

Este resultado se relaciona con Centeno y Gonzáles (2020), quienes encontraron que los trabajadores más jóvenes y con menor antigüedad presentan mayor predisposición a cambiar de empleo, sobre todo cuando no perciben estabilidad ni oportunidades de desarrollo.

También coincide con Melendres et al. (2018), quienes sostienen que el nivel educativo y la antigüedad laboral están vinculados con la permanencia del personal. En el caso de la Municipalidad Distrital de San Miguel, este hallazgo permite entender que los trabajadores con mayor formación o experiencia pueden tener mayores expectativas laborales, y si la institución no les ofrece estabilidad, reconocimiento o posibilidades de crecimiento, pueden optar por buscar mejores oportunidades.

No obstante, desde una lectura más humana e institucional, la edad o el nivel educativo no explican por sí solos la decisión de quedarse o retirarse. Un trabajador joven no necesariamente quiere irse, así como un trabajador con mayor edad no necesariamente desea permanecer si las condiciones laborales son inestables. Lo que realmente marca la diferencia es la manera en que la municipalidad gestiona el talento humano. Si el trabajador percibe que su experiencia es valorada, que su contrato tiene cierta continuidad y que su trabajo contribuye al desarrollo local, es más probable que fortalezca su compromiso institucional. En cambio, si percibe incertidumbre, falta de reconocimiento o poca claridad sobre su permanencia, la intención de rotación aumenta.

Este análisis también coincide con Barrera y Estrada (2023), quienes resaltan que la satisfacción laboral y el reconocimiento del trabajador son factores claves para su permanencia. Aunque su estudio se desarrolló en otro contexto organizacional, su aporte es aplicable al sector público, porque todo trabajador necesita sentirse valorado y útil dentro de la institución. En las municipalidades, este aspecto adquiere mayor relevancia, ya que muchas veces el personal trabaja bajo presión ciudadana, carga administrativa y limitaciones presupuestales. Si a ello se suma la incertidumbre contractual, la permanencia laboral se debilita.

En cuanto al segundo objetivo específico, los resultados evidenciaron que el tipo de contratación es el factor con mayor influencia en la rotación de personal. Este hallazgo es uno de los más importantes de la investigación, porque demuestra que la modalidad contractual, la estabilidad percibida, los beneficios laborales, la remuneración y la posibilidad de renovación tienen un peso más fuerte que las características demográficas. En términos prácticos, esto significa que el trabajador puede tener experiencia, formación y compromiso, pero si su contrato es inestable o incierto, su permanencia en la municipalidad se ve afectada.

Este resultado coincide con Hernández y Durán (2022), quienes identificaron que el tipo de contratación y la baja remuneración influyen directamente en la rotación laboral. Asimismo, se relaciona con Chiroque (2020), quien encontró que la motivación laboral y la estabilidad contractual son elementos que reducen la intención de rotación en una municipalidad peruana. Del mismo modo, Chavez (2019) evidenció que los trabajadores con contratos temporales presentan mayor estrés y menor compromiso institucional, situación que incrementa la probabilidad de renuncia. Estos antecedentes refuerzan el resultado central de esta tesis, la contratación no es un aspecto secundario, sino un factor decisivo en la permanencia del personal municipal.

Desde la perspectiva de un gestor público, el tipo de contratación no debe verse únicamente como una formalidad administrativa. En realidad, el contrato define la relación del trabajador con la institución, su nivel de seguridad, sus beneficios, su expectativa de continuidad y su disposición a comprometerse con los objetivos municipales. En la Municipalidad Distrital de San Miguel, como ocurre en muchos gobiernos locales, conviven diferentes modalidades laborales, como CAS, locación de servicios y regímenes regulados por los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728. Esta diversidad puede generar diferencias entre trabajadores que realizan funciones similares, pero que no tienen los mismos derechos, beneficios o estabilidad.

Esta situación produce un efecto silencioso, pero profundo: trabajadores que cumplen funciones permanentes pueden sentirse temporales; trabajadores con responsabilidades importantes pueden no tener seguridad de continuidad; y equipos técnicos pueden desarmarse cada vez que cambia la gestión o termina un contrato. En consecuencia, la municipalidad pierde capacidad de planificación, porque no siempre puede asegurar que el personal capacitado continúe en sus funciones. Así, la rotación no solo afecta al área de recursos humanos, sino también a la ejecución de proyectos, la atención ciudadana, el cumplimiento de metas y la eficiencia del gasto público.

Los resultados también se relacionan con Espinoza et al. (2021), quienes sostienen que la temporalidad contractual y la falta de oportunidades de desarrollo son predictores importantes de la intención de rotación en instituciones públicas. De igual forma, Cisneros y Lazo (2022) identificaron que las variables demográficas y organizacionales, entre ellas el

tipo de contrato y las condiciones laborales, influyen en la permanencia del personal. Estos aportes permiten sostener que la rotación laboral no se reduce únicamente con nuevas contrataciones, sino con mejores condiciones de permanencia, reglas claras y políticas de retención.

La realidad política de las municipalidades también ayuda a explicar la importancia del tipo de contratación. En los gobiernos locales, los cambios de gestión suelen traer nuevas autoridades, nuevos funcionarios, nuevas prioridades y, muchas veces, nuevos equipos de trabajo. Si bien todo gobierno elegido tiene derecho a organizar su gestión, el problema aparece cuando estos cambios afectan la continuidad técnica de la municipalidad. Un gobierno local no puede empezar de cero cada cuatro años, porque los servicios públicos, los proyectos, los expedientes y las necesidades de la población continúan. Por ello, la estabilidad del personal técnico y administrativo es fundamental para sostener la memoria institucional.

Este análisis se vincula con Mamani (2025) quien, en municipalidades distritales de la provincia de Azángaro, región Puno, encontró que la rotación de personal incide significativamente en el gasto público y explicó el 33.6% de su variabilidad. Dicho antecedente es especialmente importante porque demuestra que la rotación no solo genera inestabilidad laboral, sino también consecuencias en la eficiencia presupuestal. Cuando una municipalidad cambia constantemente de personal, pierde ritmo de ejecución, retrasa procesos y reduce su capacidad para cumplir metas institucionales. En esa misma línea, Álvarez (2023), en la Municipalidad Provincial de Huancané, sostuvo que la rotación constante del personal afecta la productividad laboral y dificulta el cumplimiento de objetivos municipales.

Estos antecedentes locales permiten afirmar que el problema encontrado en la Municipalidad Distrital de San Miguel no es un caso aislado, sino parte de una dificultad más amplia presente en los gobiernos locales de la región Puno. La rotación laboral aparece como una consecuencia de la inestabilidad contractual, la limitada planificación del recurso humano y la ausencia de políticas institucionales de retención. Desde la gestión pública, esto representa una alerta, porque una municipalidad con alta rotación tiene menor capacidad para sostener procesos, ejecutar proyectos y brindar servicios de calidad.

Asimismo, los resultados de la investigación deben analizarse considerando la satisfacción laboral y el compromiso institucional. Ramos (2025) demostró que la motivación laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño y la calidad de vida laboral en una entidad pública. Este aporte resulta relevante porque evidencia que los trabajadores no permanecen únicamente por necesidad económica, sino también por sentirse motivados, reconocidos y parte de una institución que valora su trabajo. De manera similar, Ortega (2023) concluyó que la rotación de personal influye significativamente en el desempeño laboral, generando inestabilidad y reduciendo la eficiencia de los equipos. En ese sentido, cuando una municipalidad no cuida a su personal, termina afectando su propio desempeño institucional.

También es pertinente considerar el aporte de Díaz (2020), quien encontró que la presión laboral, la carga de trabajo y las condiciones extrínsecas influyen en la satisfacción del personal y, por tanto, en su decisión de permanecer o abandonar la organización. Aunque su estudio se desarrolló en el sector salud, sus conclusiones son aplicables al ámbito municipal, debido a que los trabajadores públicos también enfrentan presión, demandas ciudadanas, limitaciones de recursos y exigencias administrativas. Si estas condiciones se combinan con contratos temporales o beneficios limitados, el riesgo de rotación aumenta considerablemente.

Por su parte, Monsalve (2019) identificó que la búsqueda de mejores oportunidades salariales y de crecimiento profesional influye en la salida del personal. Este hallazgo ayuda a comprender que la rotación no siempre ocurre porque el trabajador no quiera servir a la institución, sino porque busca mejores condiciones para su desarrollo personal y profesional. En el caso de una municipalidad, este aspecto debe tomarse con seriedad, porque el personal capacitado puede migrar hacia otras entidades o instituciones que le ofrezcan mayor estabilidad, mejores ingresos o una carrera más clara.

El estudio de Velázquez y Gamarra (2024) también refuerza esta discusión, al señalar que la remuneración, el liderazgo, el reconocimiento y la estabilidad contractual son predictores importantes de la rotación. Aunque su investigación se desarrolló en el sector privado, sus hallazgos son útiles para comprender que la permanencia del trabajador depende de una combinación de factores económicos, organizacionales y humanos. En el sector público, estos factores adquieren una dimensión especial, porque la permanencia del personal no solo

beneficia a la institución, sino también a la ciudadanía que depende de los servicios municipales.

De igual manera, Zaballa et al. (2021) señalan que la rotación debe analizarse mediante indicadores que permitan comprender la relación entre ingresos, salidas y permanencia del personal. Este aporte es importante porque invita a las municipalidades a no tratar la rotación como un hecho anecdótico, sino como un indicador de gestión. Una entidad que no mide su rotación difícilmente podrá controlarla. Por ello, la Municipalidad Distrital de San Miguel debería incorporar mecanismos de seguimiento que permitan identificar qué áreas tienen mayor salida de personal, qué modalidades contractuales presentan mayor riesgo y qué factores están debilitando la permanencia laboral.

Desde una mirada crítica, los resultados de esta investigación muestran que la municipalidad necesita pasar de una administración tradicional del personal a una gestión estratégica del talento humano. Muchas veces, las oficinas de recursos humanos en los gobiernos locales se concentran en trámites, contratos, asistencias y pagos. Sin embargo, una gestión pública moderna requiere ir más allá; planificar el recurso humano, identificar puestos críticos, diseñar procesos de inducción, establecer criterios objetivos de renovación, capacitar al personal, reconocer el buen desempeño y reducir la discrecionalidad en las decisiones laborales. No se trata solo de contratar personas, sino de construir equipos estables que sostengan la gestión municipal.

En este punto, los resultados también dialogan con Quispe et al. (2025), quienes demostraron que el uso de modelos predictivos permite anticipar la rotación laboral a partir de variables como salario, desempeño y antigüedad. Aunque dicho estudio utilizó inteligencia artificial en un supermercado de Juliaca, su aporte es valioso porque muestra que la rotación puede ser anticipada y gestionada con información. Aplicado al sector público, esto significa que las municipalidades podrían usar sus propios registros administrativos para identificar riesgos de rotación y tomar decisiones preventivas. Dicho de manera sencilla: la rotación no debería sorprender a la municipalidad como lluvia en enero; si se mide bien, se puede prever. Por tanto, la discusión de los resultados permite afirmar que el tipo de contratación constituye el núcleo del problema estudiado. Los factores demográficos ayudan a explicar ciertas diferencias entre trabajadores, pero las condiciones contractuales definen con mayor fuerza la relación entre el servidor y la institución. Cuando el contrato es inestable, los

beneficios son limitados y la renovación es incierta, el trabajador difícilmente proyecta una carrera dentro de la municipalidad. En cambio, cuando existen reglas claras, estabilidad razonable, reconocimiento y condiciones laborales dignas, aumenta la posibilidad de permanencia y compromiso institucional.

En consecuencia, la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel debe entenderse en tres niveles. En el nivel individual, intervienen la edad, el nivel educativo, la experiencia y el tiempo de servicio. En el nivel contractual, influyen la modalidad de contratación, los beneficios, la remuneración y la posibilidad de renovación. En el nivel institucional, intervienen los cambios de gestión, la realidad política municipal, la planificación del recurso humano y la existencia o ausencia de políticas de retención. Estos tres niveles se relacionan entre sí y explican por qué la rotación es un fenómeno complejo que requiere soluciones integrales.

Finalmente, los resultados confirman la hipótesis general de la investigación, al demostrar que los factores predictores influyen significativamente en la rotación de personal, siendo el tipo de contratación el factor de mayor peso. Este hallazgo tiene una implicancia directa para la gestión pública local: reducir la rotación no depende únicamente de reemplazar al trabajador que se va, sino de mejorar las condiciones que provocan su salida. Para la Municipalidad Distrital de San Miguel, ello implica fortalecer la estabilidad contractual, transparentar los criterios de renovación, promover el reconocimiento del personal, mejorar los procesos de inducción y desarrollar políticas internas de retención del talento humano. Solo así será posible proteger la memoria institucional, mejorar la eficiencia administrativa y garantizar servicios públicos más continuos y oportunos para la ciudadanía.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación permitieron concluir que los factores predictores influyen de manera significativa en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023. De esta manera, se respondió a la pregunta general de investigación y se cumplió con el objetivo general, orientado a identificar la influencia de los factores predictores en la rotación del personal. El modelo estadístico evidenció una relación positiva moderada, con un $R = 0.570$, un $R^2 = 0.325$ y un valor de significancia $p = 0.000$, lo cual demuestra que el 32.5% de la variación de la rotación laboral puede ser explicada por los factores demográficos y por el tipo de contratación. En consecuencia, se acepta la hipótesis general, la cual sostuvo que los factores predictores seleccionados influyen de manera significativa en la rotación de personal. Este resultado permite afirmar que la permanencia del trabajador municipal no depende únicamente de una decisión individual, sino también de las condiciones laborales, contractuales e institucionales que ofrece la municipalidad.

En relación con el primer objetivo específico, referido a identificar la influencia de los factores demográficos en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, se concluyó que dichos factores influyen significativamente, aunque con una intensidad moderada, en la rotación laboral. Con ello, se respondió a la primera pregunta específica, que buscó conocer de qué manera los factores demográficos influyen en la rotación del personal. Los resultados mostraron un $R = 0.429$, un $R^2 = 0.184$ y un valor de significancia $p = 0.000$, lo que indica que los factores demográficos explican el 18.4% de la variación de la rotación laboral. Por tanto, se acepta la primera hipótesis específica, la cual planteó que los factores demográficos influyen significativamente en la rotación de personal. Este resultado evidencia que aspectos como la edad, el nivel educativo, la experiencia laboral y el tiempo de servicio se relacionan con la decisión del trabajador de permanecer o retirarse de la institución; sin embargo, su influencia no actúa de manera aislada, sino en relación con las condiciones laborales y administrativas propias del contexto municipal.

Respecto al segundo objetivo específico, se concluyó que los factores de tipo de contratación influyen significativamente en la rotación de personal y constituyen el factor con mayor peso dentro del estudio. De esta manera, se respondió a la segunda pregunta específica, orientada a determinar de qué manera los factores de tipo de contratación influyen en la rotación

laboral. Los resultados evidenciaron un $R = 0.514$, un $R^2 = 0.264$ y un valor de significancia $p = 0.000$, lo cual demuestra que el tipo de contratación explica el 26.4% de la variación de la rotación del personal. En consecuencia, se acepta la segunda hipótesis específica, que sostuvo que los factores de tipo de contratación influyen significativamente en la rotación de personal. Este hallazgo confirma que la modalidad contractual, la estabilidad percibida, los beneficios laborales, la remuneración y la posibilidad de renovación inciden directamente en la permanencia del trabajador municipal. Asimismo, permite comprender que, en el ámbito de la gestión pública local, la inestabilidad contractual y la coexistencia de distintos regímenes laborales pueden generar incertidumbre, debilitar el compromiso institucional y aumentar la probabilidad de rotación del personal.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que la Municipalidad Distrital de San Miguel, a través de la Gerencia Municipal y el Área de Recursos Humanos, fortalezca los mecanismos de seguimiento y evaluación de los contratos del personal, priorizando criterios de continuidad y desempeño en los procesos de renovación contractual, de acuerdo con las posibilidades presupuestales y el marco normativo vigente. Esta medida podría contribuir a disminuir la percepción de inestabilidad laboral y reducir los niveles de rotación del personal.

Se recomienda que el Área de Recursos Humanos implemente acciones básicas de inducción y acompañamiento dirigidas al personal de reciente incorporación, especialmente durante los primeros meses de trabajo, con la finalidad de facilitar su adaptación a las funciones y dinámica institucional. Estas acciones podrían contribuir a mejorar la integración laboral y fortalecer el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la municipalidad.

Se recomienda considerar aspectos relacionados con la experiencia laboral y formación académica durante la asignación de funciones y responsabilidades, a fin de aprovechar de manera más eficiente las capacidades del personal y favorecer una mejor adaptación al puesto de trabajo. Esto podría contribuir a mejorar el desempeño laboral y promover una mayor estabilidad del recurso humano dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Aguilar, P. A. H., Acosta, J. V. T., Raudales, E. V. G., Andino, P. G., & Sarmiento, R. E. M. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 25(3), 638–656.
<https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Álvarez, J. A. M. (2023). *La rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Huancané, Puno, 2022*. www.mef.gob.pe
- Arce, E. G. O. (2006). *Estabilidad laboral y contratos temporales*.
https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/08/Emer-Arce-estabilidad_laboral-y-contratos-temporales.pdf
- Barrera, J. A. L., & Estrada, E. D. G. (2023a). Factores Determinantes de la Rotación de Personal en Novus-Globe, Nuevo Laredo, México 2023: Un Estudio Científico. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2).
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.972>
- Barrera, J. A. L., & Estrada, E. D. G. (2023b). Factores Determinantes de la Rotación de Personal en Novus-Globe, Nuevo Laredo, México 2023: Un Estudio Científico. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2).
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.972>
- BECCARIA, L., & MAURIZIO, R. (2020). Labour market turnover in Latin America: How intensive is it and to what extent does it differ across countries? *International Labour Review*, 159(2), 161–193. <https://doi.org/10.1111/ilr.12105>
- Bustamante, I., Arias, G., Cotrado, S., & Quispe, E. (2023). Rotación de personal y eficiencia en el gasto público municipal. In *Rotación de personal y eficiencia en el gasto público municipal*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.086>
- Cabezas, B. E. C., Rodríguez, J. V. B., & Barba, C. E. P. (2025). Rotación laboral: diseño de una propuesta de mejora orientado a la retención del personal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 5255–5277.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15245
- Cabrera, A. R. P., Ledezma, M. T. E., & Rivera, N. L. H. (2011). El impacto de la rotación de personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>

- Caldera, D. del C. G., Arredondo, M. G. H., & Zárate, L. E. N. (2019). *Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, Mexico*. 18, 615–629. <https://www.redalyc.org/journal/3312/331267304006/html/>
- Centeno, A. J. C., & Gonzáles, K. C. H. (2020). *Análisis de la rotación de personal: estudio de caso*. <https://ru.iiec.unam.mx/5215/>
- Chang, R. H., Fernandez, W. T., & Gutiérrez, K. A. (2022). *Una primera mirada a la rotación laboral en el sector público peruano: Determinates y efectos sobre el desempeño*.
- Chavez, K. N. M. L. (2019). *Rotación del personal y su relación con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital Mi Perú, Callao 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41033>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera). <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiroque, A. M. del P. E. (2020). *Motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la Municipalidad provincial de Chiclayo*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8443>
- Cisneros, T. F. A., & Lazo, D. A. S. (2022). *Factores asociados a la rotación de personal de Mibanco en la ciudad de Huancayo, 2019*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12076/2/IV_PG_MRH_GO_TE_Cisneros_Lazo_2022.pdf
- Congreso de la República. (1993). *Constitución Política del Perú*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=1>
- Congreso de la República. (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades Ley N.º 27972*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=28>
- Congreso de la República. (2013). *Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366
- Díaz, L. M. R. (2020). *Factores asociados a la rotación del personal de enfermería en una IPS de Santander*. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/11479>
- Espinoza, R. G., Ramos, O. M. del C. H., Espinoza, M. A. G., & Asca, P. G. A. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>

- Ezcurra, G. A. Z., Ruiz, A. A. M., Saavedra, M. A. L., Calle, X. M. R., & Hernández, R. M. (2023). Job satisfaction of public workers in northern Peru during the covid-19 pandemic. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(1).
<https://doi.org/10.37497/sdgs.v11i1.269>
- González, J. V., Ramirez, R. L., Terán, N. T. A., & Palomino, G. del P. A. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gualavisi, M., & Laura, M. O. (2016). *Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina*. <https://dx.doi.org/10.18235/0010117>
- Hernández, R. Á. H., & Durán, E. R. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1–22. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). McGraw - Hill.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Langle, M. A. F., Méndez, O. C., & Sánchez, J. S. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Análisis Económico*, XXXVI, 119–140.
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcs/ae/2021v36n93/Langle>
- Maldonado, J., Monteza, H., & Rosales, D. (2018). *El engagement y la intención de rotar de los trabajadores en las Notarías de Lima*.
<https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/8924a348-6f8f-4bb3-8d12-53d5ced2e363/content>
- Mamani, E. B. M. (2025a). *Incidencia de la rotación de personal en el gasto público en gobiernos subnacionales: Estudio de caso*.
<https://repositorio.unaj.edu.pe/items/b785a985-b291-44af-880c-fe24e990be17>
- Mamani, E. B. M. (2025b). *Incidencia de la rotación de personal en el gasto público en gobiernos subnacionales: estudio de caso*.
<https://repositorio.unaj.edu.pe/items/b785a985-b291-44af-880c-fe24e990be17>
- Martínez, P. U., Cassaretto, M. B., & Tavera, M. P. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad

- peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7–19.
<https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>
- Melendres, V. D. C., Aranibar, M. F. G., García, B. R. R., & Ramírez, M. C. B. (2018). Características de los trabajadores que rotan en las maquiladoras de Ensenada, Baja California. *Scielo*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/taj/v18n2/1405-8448-taj-18-02-83.pdf>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Monsalve, L. M. L. (2019). *Modelo predictivo para identificar factores que influyen en la rotación del personal en una organización del sector business process outsourcing (bpo) en Medellín*.
<https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/6c8eb524-d0b0-4412-be34-2d1ca2fe8943/content>
- Nava, M. I. S., Ramos, P. R., & García, E. F. U. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Redayc*.
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/637968300003.pdf>
- OIT, O. I. del T. (2022). *Panorama Laboral 2022: América Latina y el Caribe* (Primera edición). Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf
- Ortega, R. C. (2023). *La rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una organización de servicios logísticos, distrito de Chancay, 2020*. <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/1b3bf859-65df-445f-bb56-4d6b7fecc620>
- Otero, E. R. I. (2016). *Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas Retail de prendas de vestir*.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1724/Salazar_Prado_Talia.pdf?seque
- Pasco, C. M. (2012). *Los contratos temporales: exposición y crítica*.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.019>
- Pérez, K. J., & Herrán, L. C. P. (2020). *El contrato psicológico como factor mitigante de la rotación de personal: Un análisis desde el enfoque cognitivo-conductual*.

- <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/03e5a00e-aef3-46bc-b8c3-3a0df5e7b273>
- Presidencia de la Republica. (1984). *Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa*.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=70>
- Presidencia de la República. (1997). *Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=35>
- Presidencia de la República. (2008). *Decreto Legislativo N.º 1057 – Régimen CAS*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571
- Pulido, R. D. D. C., & Gamarra, M. B. Q. (2023). *Factores de riesgo psicosocial como predictores de la intención de renuncia del personal operativo del sector industrial de Lima Metropolitana*. <http://hdl.handle.net/10757/670623>
- Quispe, P. Ñ., Mestas, E. Y., Zanabria, A. H. G., Saenz, S. B., & Chambilla, J. M. A. (2025). Aplicación de inteligencia artificial para predecir la rotación laboral de un supermercado en Juliaca - Puno. *Revista de Investigación En Ciencia y Tecnología*, 7. <https://doi.org/10.57166/riqchary.v7.n2.2025.9>
- Ramos, M. R. Q. (2025). Job motivation and its relationship with the work performance in a public health sector entity, Lima – 2022. *Boletín de Coyuntura*, (46), 18–25. <https://doi.org/10.31243/bcoyu.46.2025.2866>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Prentice Hall.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Romeo, M., Yepes, M. B., & Lins, C. (2020). Job Satisfaction and Turnover Intention Among People With Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01035>
- Rubio, L. P. C. (2023). *Rotación de personal*. <https://dx.doi.org/10.16925/gcnc.55>
- Salcedo, R. I. B., Calderón, A. E. V., Guerra, J. A. C., & Chávez, R. S. (2021). El clima organizacional y desempeño laboral en la gestión de instituciones públicas en Perú. *Maestro y Sociedad*.
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5452>

- Salvatierra, J. D. C., & Sanchez, A. R. G. (2023). *La relación del work engagement y la intención de rotación en colaboradores millennials del sector público en municipalidades de Lima Centro-Sur, 2021*. <http://hdl.handle.net/10757/667960>
- Servir. (2023). *Carasterísticas del servicio civil peruano - 2023*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7440404/6338244-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano.pdf?v=1735653715>
- Solis, J. M. C. (2022). *Factores que influyen en la alta rotación de personal en las empresas latinoamericanas entre los años 2008_2019: Una revisión de la literatura científica*. <https://hdl.handle.net/11537/30679>
- Suárez, J. A., Blazquez, J. J. R., Gutierrez, S. B., & Jimenez, P. E. (2021). Occupational health and safety, organisational commitment, and turnover intention in the Spanish IT consultancy sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115658>
- Tarazona, J. M. S., & Saldaña, A. W. B. (2019). *Rotación de jefas y jefes de recursos humanos en las entidades públicas*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1064261/Rotacion_jefes_Recursos_Humanos_entidades.pdf?v=1596043941
- Vargas, F. Z. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Cinterfor. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf
- Velázquez, M. S. C., & Gamarra, A. C. (2024). Factores que determinan la rotación de personal en los autoservicios de la Ciudad de Pilar, periodo 2023-2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 5506–5532. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12765
- Zaballa, P. E. G., El Assafiri, Y. O., Medina, Y. E. N., Nogueira, D. R., & Medina, A. L. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(1), 29–41. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>

ANEXOS

Anexo 1. Validación de instrumento

 **UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA**
Creado por Ley Nro. 29074  **UNW**
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Juliaca, 16 de abril del 2024

CARTA N. ° 001-2024-EP-GPDS/LAHQ

SEÑOR/A: Abog. JULIO HUANCA CAPQUEQUI

ASUNTO: Validación de instrumento de investigación a juicio de experto

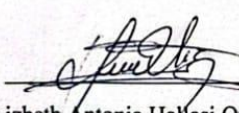
Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y manifestarle mi reconocimiento por su destacada trayectoria académica.

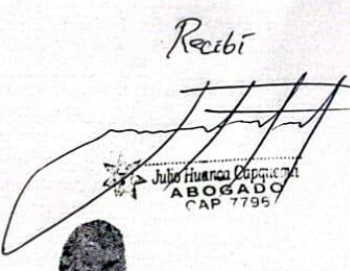
Actualmente desarrollo la investigación titulada: **"Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, Región Puno, 2023."** Por medio de la presente, solicito su colaboración **como juez experto**, a fin de validar el instrumento de recolección de datos elaborado para dicho estudio, con el propósito de garantizar su pertinencia, coherencia y claridad en relación con los objetivos e indicadores planteados.

Adjunto a la presente los siguientes documentos de referencia:

1. Matriz de Consistencia.
2. Matriz de Operacionalización de variables.
3. Instrumento para recojo de datos.
4. Ficha para la validación de instrumento.

Atentamente


Lizbeth Antonia Hallasi Quispe
DNI. ° 76920776


Recibi
Julio Huancá Capquequi
ABOGADO
CAP 7795





FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de cuestionario que hace parte de la investigación "Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, Región Puno, 2023." La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de investigación de Gestión Pública y Desarrollo Social como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS: Abog. JULIO HUANCA CAPQUEQUI

FORMACIÓN ACADÉMICA: ABOGADO

GRADO ACADÉMICO: LICENCIATURA EN DERECHO

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ABOGADO

Objetivo de la Investigación: Identificar la influencia de determinados factores predictores en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA	1.- No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la mediación de ésta.	2.- Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3.- Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión complementaria
	4.- Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD	1.- No cumple con el criterio	El ítem no es claro
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados.	2.- Bajo nivel	El ítem requiere bastante modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3.- Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4.- Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1.- No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2.- Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3.- Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4.- Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1.- No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que sea vea afectada la medición de la dimensión
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	2.- Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3.- Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4.- Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido


Julio Huanca Capquequi
ABOGADO
CAP 7796

SUBCATEGORIAS	CONCEPTO HEURÍSTICO	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Factores predictores (VI)	Factores demográficos	¿Considero que mi edad influye en mi permanencia laboral en la municipalidad?	4	4	4	4	5/0
		¿La experiencia que tengo facilita mi estabilidad en el empleo?	4	4	4	4	5/0
		¿Mi nivel educativo contribuye a mantener mi puesto de trabajo?	4	3	4	4	5/0
		¿Las oportunidades laborales en la municipalidad se relacionan con el nivel de formación?	4	4	4	4	5/0
		¿A mayor tiempo en la municipalidad, mayor es mi compromiso con la organización?	4	4	4	4	5/0
		¿Mi antigüedad laboral ha mejorado mi seguridad en el empleo?	4	4	4	3	5/0
	Factores de tipo de contratación	¿Mi tipo de contrato influye en mi estabilidad laboral?	4	4	4	4	5/0
		¿Considero que tengo estabilidad en mi puesto actual?	4	4	4	3	5/0
		¿Cuento con los beneficios laborales	4	4	4	4	—

Julio Herman Cepeda
ABOGADO
C.A.P. 7752

		que corresponden a mi trabajo?					—
		¿La remuneración que recibo me motiva a continuar trabajando en la municipalidad?	4	4	4	4	5/0
		¿Tengo oportunidades de renovación o ascenso en mi puesto?	4	4	4	4	5/0
Rotación de personal (VD)	Intención de rotación	¿He pensado en renunciar a mi trabajo actual?	4	4	4	4	5/0
		¿Busco nuevas oportunidades laborales fuera de la municipalidad?	4	3	4	4	5/0
		¿Me siento motivado a permanecer en mi puesto actual?	4	3	3	4	5/0
	Satisfacción laboral	¿Estoy satisfecho con mi trabajo actual?	3	4	4	4	5/0
		¿Recibo reconocimiento por mis logros?	3	4	4	4	5/0
		¿El ambiente laboral es agradable?	4	4	4	4	5/0
		¿Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	5/0
		¿Me siento seguro respecto a mi continuidad laboral?	4	4	4	4	5/0

Julio Herman Cepeda
ABOGADO
C.A.P. 7752

	Compromiso organizacional	¿Me identifico con los objetivos de la institución?	4	4	4	4	5/0
		¿Me siento parte importante de la municipalidad?	4	4	4	4	5/0
		¿Haría un esfuerzo adicional por el éxito de la institución?	4	4	4	4	5/0
		¿Recomendaría a otros trabajar aquí?	4	3	4	4	5/0
		¿Me identifico con los objetivos de la institución?	4	4	4	4	5/0

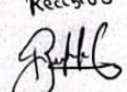
I. Recomendaciones

Ajustar Reactivos



Sello o firma del experto

Anexo 2. Validación de instrumento II

	UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA Creado por Ley Nro. 29074	 UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"		
Juliaca, 16 de abril del 2024		
<u>CARTA N. ° 002-2024-EP-GPDS/LAHQ</u>		
SEÑOR/A: Abog. VICKY BETZABET HANCCO CACERES		
ASUNTO: Validación de instrumento de investigación a juicio de experto		
Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y manifestarle mi reconocimiento por su destacada trayectoria académica.		
Actualmente desarrollo la investigación titulada: "Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, Región Puno, 2023." Por medio de la presente, solicito su colaboración como juez experto, a fin de validar el instrumento de recolección de datos elaborado para dicho estudio, con el propósito de garantizar su pertinencia, coherencia y claridad en relación con los objetivos e indicadores planteados.		
Adjunto a la presente los siguientes documentos de referencia:		
1. Matriz de Consistencia. 2. Matriz de Operacionalización de variables. 3. Instrumento para recojo de datos. 4. Ficha para la validación de instrumento.		
Atentamente		
 		
Lizbeth Antonia Hallasi Quispe DNI. ° 76920776		
		Recibido  CAP. 4614



FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de cuestionario que hace parte de la investigación "Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, Región Puno, 2023". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de investigación de Gestión Pública y Desarrollo Social como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS: Abog. HANCCO CACERES VICKY BETZABET

FORMACIÓN ACADÉMICA: ABOGADO

GRADO ACADÉMICO: LICENCIATURA EN DERECHO

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ABOGADA

Objetivo de la Investigación: Identificar la influencia de determinados factores predictores en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA	1.- No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la mediación de ésta.	2.- Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3.- Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión complementaria
	4.- Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD	1.- No cumple con el criterio	El ítem no es claro
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados.	2.- Bajo nivel	El ítem requiere bastante modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3.- Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4.- Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1.- No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2.- Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3.- Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4.- Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1.- No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que sea vea afectada la medición de la dimensión
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	2.- Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3.- Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4.- Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido


Abog. VICKY B. HANCCO CACERES
CNP 4614

SUBCATEGORIAS	CONCEPTO HEURÍSTICO	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Factores predictores (VI)	Factores demográficos	¿Considero que mi edad influye en mi permanencia laboral en la municipalidad?	4	4	4	4	
		¿La experiencia que tengo facilita mi estabilidad en el empleo?	4	4	4	4	
		¿Mi nivel educativo contribuye a mantener mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	
		¿Las oportunidades laborales en la municipalidad se relacionan con el nivel de formación?	4	4	4	4	
		¿A mayor tiempo en la municipalidad, mayor es mi compromiso con la organización?	4	4	4	4	
		¿Mi antigüedad laboral ha mejorado mi seguridad en el empleo?	4	4	4	4	
	Factores de tipo de contratación	¿Mi tipo de contrato influye en mi estabilidad laboral?	4	4	4	4	
		¿Considero que tengo estabilidad en mi puesto actual?	4	4	4	4	
		¿Cuento con los beneficios laborales	4	4	4	4	



 Abog. VICKY B. HANCCO CACERES
 CAP 4614

		que corresponden a mi trabajo?					
		¿La remuneración que recibo me motiva a continuar trabajando en la municipalidad?	4	4	4	4	
		¿Tengo oportunidades de renovación o ascenso en mi puesto?	4	4	4	4	
Rotación de personal (VD)	Intención de rotación	¿He pensado en renunciar a mi trabajo actual?	4	4	4	4	
		¿Busco nuevas oportunidades laborales fuera de la municipalidad?	4	4	4	4	
		¿Me siento motivado a permanecer en mi puesto actual?	4	4	4	4	
		¿Estoy satisfecho con mi trabajo actual?	4	4	4	4	
	Satisfacción laboral	¿Recibo reconocimiento por mis logros?	4	4	4	4	
		¿El ambiente laboral es agradable?	4	4	4	4	
		¿Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	
		¿Me siento seguro respecto a mi continuidad laboral?	4	4	4	4	



 Abog. VICKY B. HANCCO CACERES
 CAP 4614

		¿Me identifico con los objetivos de la institución?	4	4	4	4	
		¿Me siento parte importante de la municipalidad?	4	4	4	4	
	Compromiso organizacional	¿Haría un esfuerzo adicional por el éxito de la institución?	4	4	4	4	
		¿Recomendaría a otros trabajar aquí?	4	4	4	4	
		¿Me identifico con los objetivos de la institución?	4	4	4	4	

I. Recomendaciones



 Abby Vicky B. HANCCO CACERES
 CAP 4614

Anexo 3. Validación de instrumento III

	UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA Creado por Ley Nro. 29074	 UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
---	---	---

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Juliaca, 16 de abril del 2024

CARTA N.º 003-2024-EP-GPDS/LAHQ

SEÑOR/A: Mg. EDILSON ANDRES ILAITA CHOQUE

ASUNTO: Validación de instrumento de investigación a juicio de experto

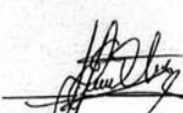
Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y manifestarle mi reconocimiento por su destacada trayectoria académica.

Actualmente desarrollo la investigación titulada: **"Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, Región Puno, 2023."** Por medio de la presente, solicito su colaboración como juez experto, a fin de validar el instrumento de recolección de datos elaborado para dicho estudio, con el propósito de garantizar su pertinencia, coherencia y claridad en relación con los objetivos e indicadores planteados.

Adjunto a la presente los siguientes documentos de referencia:

1. Matriz de Consistencia.
2. Matriz de Operacionalización de variables.
3. Instrumento para recojo de datos.
4. Ficha para la validación de instrumento.

Atentamente


Lizbeth Antonia Hallasi Quispe
DNI. ° 76920776



FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de cuestionario que hace parte de la investigación "Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, Región Puno, 2023." La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de investigación de Gestión Pública y Desarrollo Social como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS: Mg. EDILSON ANDRES ILAITA CHOOUE

FORMACIÓN ACADÉMICA Magister

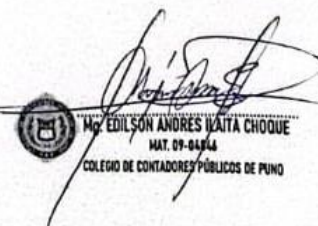
GRADO ACADÉMICO: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTADOR

Objetivo de la Investigación: Identificar la influencia de determinados factores predictores en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la mediación de ésta.	1.- No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2.- Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3.- Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión complementaria
	4.- Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados.	1.- No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.- Bajo nivel	El ítem requiere bastante modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3.- Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4.- Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.- No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2.- Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3.- Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4.- Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.- No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que sea vea afectada la medición de la dimensión
	2.- Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3.- Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4.- Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido


Mg. EDILSON ANDRES ILAITA CHOOUE
MAT. 09-0494
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

SUBCATEGORIAS	CONCEPTO HEURÍSTICO	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Factores predictores (VI)	Factores demográficos	¿Considero que mi edad influye en mi permanencia laboral en la municipalidad?	4	4	4	4	—
		¿La experiencia que tengo facilita mi estabilidad en el empleo?	4	4	4	4	—
		¿Mi nivel educativo contribuye a mantener mi puesto de trabajo?	4	4	4	4	—
		¿Las oportunidades laborales en la municipalidad se relacionan con el nivel de formación?	3	4	3	4	—
		¿A mayor tiempo en la municipalidad, mayor es mi compromiso con la organización?	3	4	4	4	—
		¿Mi antigüedad laboral ha mejorado mi seguridad en el empleo?	4	4	4	4	—
	Factores de tipo de contratación	¿Mi tipo de contrato influye en mi estabilidad laboral?	3	4	4	4	—
		¿Considero que tengo estabilidad en mi puesto actual?	4	4	4	4	—
		¿Cuento con los beneficios laborales					—



Mg. EDILSON ANDRÉS ILAITA CHOQUE
MAT. 09-04846
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

		que corresponden a mi trabajo?					
		¿La remuneración que recibo me motiva a continuar trabajando en la municipalidad?	4	4	4	3	—
		¿Tengo oportunidades de renovación o ascenso en mi puesto?	4	4	4	4	—
Rotación de personal (VD)	Intención de rotación	¿He pensado en renunciar a mi trabajo actual?	4		3	4	—
		¿Busco nuevas oportunidades laborales fuera de la municipalidad?	4	3	4	4	—
		¿Me siento motivado a permanecer en mi puesto actual?	3	4	4	3	—
	Satisfacción laboral	¿Estoy satisfecho con mi trabajo actual?	4	4	4	4	—
		¿Recibo reconocimiento por mis logros?	4	4	3	4	—
		¿El ambiente laboral es agradable?	4	4	4	4	—
		¿Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo?	4	3	4	3	—
		¿Me siento seguro respecto a mi continuidad laboral?	4	4	4	3	—



Mg. EDILSON ANDRÉS ILAITA CHOQUE
MAT. 09-04846
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

	Compromiso organizacional	¿Me identifico con los objetivos de la institución?	4	4	4	4	1
		¿Me siento parte importante de la municipalidad?	2	3	2	4	1
		¿Haría un esfuerzo adicional por el éxito de la institución?	3	4	3	4	1
		¿Recomendaría a otros trabajar aquí?	4	3	3	4	1
		¿Me identifico con los objetivos de la institución?	4	4	2	4	1

I. Recomendaciones



Mg. EDILSON ANDRÉS ILCOTA CHOQUE
 MAT. 07-84364
 COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

Anexo 4. Validación de instrumento IV



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
Creado por Ley Nro. 29074



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Juliaca, 16 de abril del 2024

CARTA N. ° 002-2024-EP-GPDS/LAHQ

SEÑOR/A: CPC. ROXANA CONDORI HUAMAN

ASUNTO: Validación de instrumento de investigación a juicio de experto

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y manifestarle mi reconocimiento por su destacada trayectoria académica.

Actualmente desarrollo la investigación titulada: **"Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, Región Puno, 2023."** Por medio de la presente, solicito su colaboración **como juez experto**, a fin de validar el instrumento de recolección de datos elaborado para dicho estudio, con el propósito de garantizar su pertinencia, coherencia y claridad en relación con los objetivos e indicadores planteados.

Adjunto a la presente los siguientes documentos de referencia:

1. Matriz de Consistencia.
2. Matriz de Operacionalización de variables.
3. Instrumento para recojo de datos.
4. Ficha para la validación de instrumento.

Atentamente


Lizbeth Antonia Hallasi Quispe
DNI. ° 76920776



FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE
EXPERTO

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de cuestionario que hace parte de la investigación "Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, Región Puno, 2023". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de investigación de Gestión Pública y Desarrollo Social como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS: CPC. ROXANA CONDORI HUAMAN

FORMACIÓN ACADÉMICA: CONTADOR

GRADO ACADÉMICO: CONTADOR

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: CONTADOR

Objetivo de la Investigación: Identificar la influencia de determinados factores predictores en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la mediación de ésta.	1.- No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2.- Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3.- Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión complementaria
	4.- Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados.	1.- No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.- Bajo nivel	El ítem requiere bastante modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3.- Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4.- Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.- No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2.- Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3.- Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4.- Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.- No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que sea vea afectada la medición de la dimensión
	2.- Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3.- Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4.- Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido


CPC. ROXANA CONDORI HUAMAN
MAT. N° 09-05552
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

SUBCATEGORIAS	CONCEPTO HEURÍSTICO	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Factores predictores (VI)	Factores demográficos	¿Considero que mi edad influye en mi permanencia laboral en la municipalidad?	4	4	4	4	4
		¿La experiencia que tengo facilita mi estabilidad en el empleo?	3	4	3	4	—
		¿Mi nivel educativo contribuye a mantener mi puesto de trabajo?	4	3	3	4	—
		¿Las oportunidades laborales en la municipalidad se relacionan con el nivel de formación?	4	4	4	4	—
		¿A mayor tiempo en la municipalidad, mayor es mi compromiso con la organización?	4	4	4	4	—
		¿Mi antigüedad laboral ha mejorado mi seguridad en el empleo?	4	4	4	4	—
	Factores de tipo de contratación	¿Mi tipo de contrato influye en mi estabilidad laboral?	4	4	4	4	—
		¿Considero que tengo estabilidad en mi puesto actual?	4	3	4	4	—
		¿Cuento con los beneficios laborales	3	4	4	4	—


 CPC ROXANA CONDORI HUAMAN
 MAT. N° 09-05552
 COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

		que corresponden a mi trabajo?					
		¿La remuneración que recibo me motiva a continuar trabajando en la municipalidad?	4	4	4	4	—
		¿Tengo oportunidades de renovación o ascenso en mi puesto?	4	3	3	4	—
Rotación de personal (VD)	Intención de rotación	¿He pensado en renunciar a mi trabajo actual?	4		4	3	—
		¿Busco nuevas oportunidades laborales fuera de la municipalidad?	4	4	4	4	—
		¿Me siento motivado a permanecer en mi puesto actual?	4	3	4	3	—
		¿Estoy satisfecho con mi trabajo actual?	4	4	4	4	—
	Satisfacción laboral	¿Recibo reconocimiento por mis logros?	4	4	4	3	—
		¿El ambiente laboral es agradable?	3	4	4	4	—
		¿Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	—
		¿Me siento seguro respecto a mi continuidad laboral?	4	4	3	4	—


 CPC ROXANA CONDORI HUAMAN
 MAT. N° 09-05552
 COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

	Compromiso organizacional	¿Me identifico con los objetivos de la institución?					
		¿Me siento parte importante de la municipalidad?					
		¿Haria un esfuerzo adicional por el éxito de la institución?					
		¿Recomendaría a otros trabajar aquí?					
		¿Me identifico con los objetivos de la institución?					

I. Recomendaciones



[Firma]
 CPC. ROXANA CONDOMAYAN
 #MAT-09-05552
 COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

Anexo 5. Matriz de consistencia

Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023				
Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Pregunta general ¿Cuál es la influencia de los factores predictores en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023?	Objetivo General Identificar la influencia de los factores predictores en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023.	Hipótesis general Los factores predictores influyen de manera significativa en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023.	Factores predictores (VI)	Enfoque: Cuantitativo Alcance: Explicativo Diseño: No experimental de corte transversal. Población: 276 Muestra: 115 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario - estructurado
Preguntas específicas ¿De qué manera los factores demográficos influyen en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023? ¿De qué manera los factores de tipo de contratación influyen en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023?	Objetivos específicos Identificar la influencia de los factores demográficos en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno. Identificar la influencia de los factores de tipo de contratación en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno.	Hipótesis específicas Los factores demográficos influyen significativamente en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023. Los factores de tipo de contratación influyen significativamente en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel de la Provincia de San Román en la Región Puno, 2023	Rotación de Personal (VD)	

Anexo 6. Operacionalización de variables

Problema	Variables	Dimensiones	Indicadores	Índice	Ítems	Escala
¿Cuál es la influencia de determinados factores predictores en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, provincia de San Román, región Puno, 2023?	Factores predictores (VI)	Factores Demográficos	- Edad - Experiencia laboral - Nivel educativo - Tiempo de servicio	Nivel de influencia de las características personales en la estabilidad laboral	1. Considero que mi edad influye en mi permanencia laboral en la municipalidad. 2. La experiencia que tengo facilita mi estabilidad en el empleo. 3. Mi nivel educativo contribuye a mantener mi puesto de trabajo. 4. Las oportunidades laborales en la municipalidad se relacionan con el nivel de formación. 5. A mayor tiempo en la municipalidad, mayor es mi compromiso con la organización. 6. Mi antigüedad laboral ha mejorado mi seguridad en el empleo.	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
		Factores del tipo de contratación	- Tipo de contrato - Estabilidad percibida - Beneficios laborales - Oportunidad de renovación	Nivel de influencia de las condiciones contractuales en la permanencia laboral	1. Mi tipo de contrato influye en mi estabilidad laboral. 2. Considero que tengo estabilidad en mi puesto actual. 3. Cuento con los beneficios laborales que corresponden a mi trabajo. 4. La remuneración que recibo me motiva a continuar trabajando en la municipalidad. 5. Tengo oportunidades de renovación o ascenso en mi puesto.	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
	Rotación de personal (VD)	Intención de rotación	- Deseo de renuncia o cambio de área/oficina - Búsqueda de oportunidades	Nivel de compromiso con la institución	1. He pensado en renunciar a mi trabajo actual. 2. Busco nuevas oportunidades laborales fuera de la municipalidad. 3. Me siento motivado a permanecer en mi puesto actual.	
		Satisfacción laboral	- Clima organizacional - Reconocimiento - Condiciones de trabajo	Nivel de satisfacción laboral	1. Estoy satisfecho con mi trabajo actual. 2. Recibo reconocimiento por mis logros. 3. El ambiente laboral es agradable. 4. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo. 5. Me siento seguro respecto a mi continuidad laboral.	
		Compromiso institucional	- Identificación con los valores - Organizacionales - Sentido de pertenencia	Nivel de compromiso institucional	1. Me identifico con los objetivos de la institución. 2. Me siento parte importante de la municipalidad. 3. Haría un esfuerzo adicional por el éxito de la institución. 4. Recomendaría a otros trabajar aquí.	

Encuesta**Estimado(a) servidor público:**

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para la investigación titulada “Factores predictores que inciden en la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Provincia de San Román, Región Puno – 2023.” Su participación es voluntaria y confidencial. No se solicitará su nombre ni datos personales.

Le pedimos responder con total sinceridad, marcando con una “X” la alternativa que refleje mejor su opinión.

1. Sexo Masculino ☐ Femenino ☐	2. Edad Menos de 25 años ☐ 26 – 30 años ☐ 31 – 40 años ☐ 41 – 50 años ☐ 51 años o más ☐	3. Nivel educativo Secundaria completa ☐ Educación técnica ☐ Título universitario ☐ Estudios de posgrado ☐
4. Tiempo en la municipalidad Menos de 1 año ☐ 1 – 2 años ☐ 3 – 4 años ☐ Mas de 5 años ☐	5. Tipo de contratación Nombrado ☐ Contrato CAS ☐ Personal con ley 276 ☐ Locación de servicios ☐ Personal con ley 728 ☐ Personal con decreto legislativo 1057 ☐	6. Área donde labora _____ _____ _____

A continuación, presentamos declaraciones breves. Lea cuidadosamente cada declaración y decida cual lo describe en forma más acertada. Sea honesto consigo mismo. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

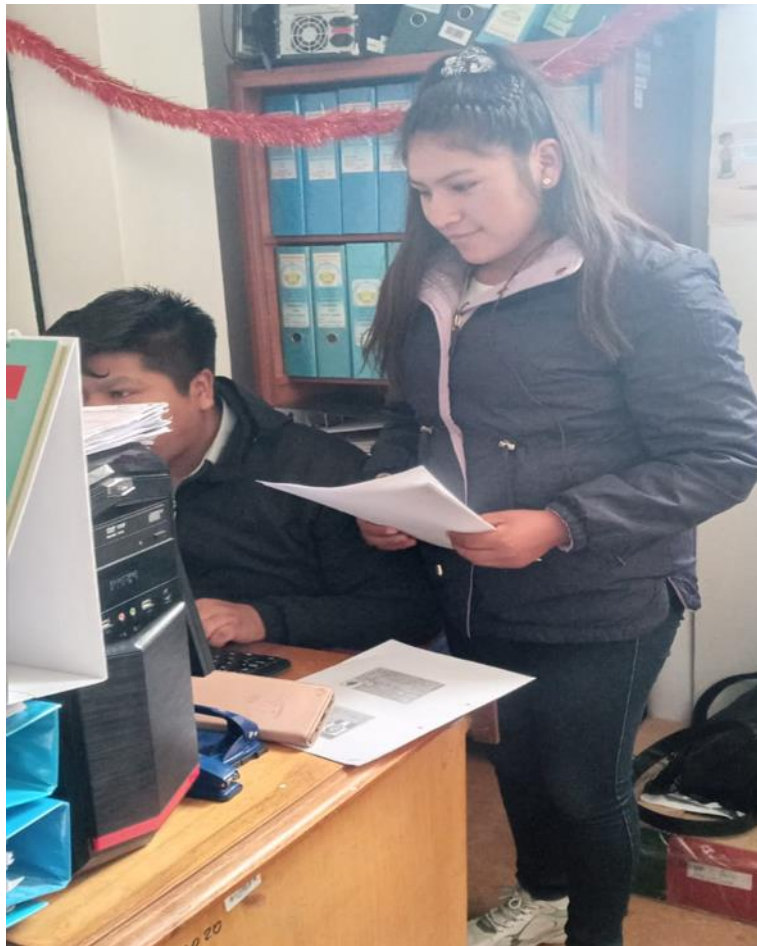
La escala de respuesta es la siguiente:

Escala	Descripción
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Sección I: Factores Predictores (Variable Independiente)						
<i>Factores demográficos</i>						
N.º	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Considero que mi edad influye en mi permanencia laboral en la municipalidad?					
2	¿La experiencia que tengo facilita mi estabilidad en el empleo?					
3	¿Mi nivel educativo contribuye a mantener mi puesto de trabajo?					
4	¿Las oportunidades laborales en la municipalidad se relacionan con el nivel de formación?					
5	¿A mayor tiempo en la municipalidad, mayor es mi compromiso con la organización?					
6	¿Mi antigüedad laboral ha mejorado mi seguridad en el empleo?					
<i>Factores de tipo de contratación</i>						
7	¿Mi tipo de contrato influye en mi estabilidad laboral?					
8	¿Considero que tengo estabilidad en mi puesto actual?					
9	¿Cuento con los beneficios laborales que corresponden a mi trabajo?					
10	¿La remuneración que recibo me motiva a continuar trabajando en la municipalidad?					
11	¿Tengo oportunidades de renovación o ascenso en mi puesto?					
Sección II: Rotación de Personal (Variable Dependiente)						
<i>Intención de rotación</i>						
12	¿He pensado en renunciar a mi trabajo actual?					
13	¿Busco nuevas oportunidades laborales fuera de la municipalidad?					
14	¿Me siento motivado a permanecer en mi puesto actual?					
<i>Satisfacción laboral</i>						
15	¿Estoy satisfecho con mi trabajo actual?					
16	¿Recibo reconocimiento por mis logros?					
17	¿El ambiente laboral es agradable?					
18	¿Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo?					
19	¿Me siento seguro respecto a mi continuidad laboral?					
<i>Compromiso organizacional</i>						
20	¿Me identifico con los objetivos de la institución?					
21	¿Me siento parte importante de la municipalidad?					

22	¿Haría un esfuerzo adicional por el éxito de la institución?					
23	¿Recomendaría a otros trabajar aquí?					

Anexo 8. Galería fotográfica del trabajo de campo



Nota: Encuesta aplicada a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Miguel

Registro fotográfico para la recolección de datos



Nota: Encuesta aplicada a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Miguel

Registro fotográfico para la recolección de datos



Nota: Encuesta aplicada a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Miguel

Registro fotográfico para la recolección de datos



Nota: Encuesta aplicada a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Miguel

Registro fotográfico para la recolección de datos



Nota: Muestra fotográfica en las instalaciones exteriores de la Municipalidad Distrital de San Miguel

Anexo 9

Informe N.º 439 – 2026 – MDSM-OGA/OGRRHH

Atención de solicitud sobre documentos relacionados con criterios de rotación de personal

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS RECEPCION 07 MAY 2026 Hora: 16:14 Folios: -04- Num. Reg. 3899 Firma: 	
---	--	--------------------------------------	---	---

INFORME N° 439-2026-MDSM-OGA/OGRRH.

PARA : CPC. JULIO CESAR PACO LAURA
Jefe de la Oficina General de Administración

ATENCION : ABG. JENRY HITLER CCAMA GONZA
Jefe de la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documental

DE : ABG. YONY PAUL HUANCCO HUANCCO
Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

ASUNTO : ATENCIÓN DE SOLICITUD SOBRE DOCUMENTOS RELACIONADOS CON
CRITERIOS DE ROTACIÓN DE PERSONAL.

REF. Exp. Administrativo N° 44 -2026
Informe N° 0334-2026-MDSM/OGAyGD/JHCG

FECHA : San Miguel, 07 de mayo del 2026.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención a la solicitud presentada por el administrado mediante expediente de trámite documentario, mediante la cual requiere copia de resoluciones de alcaldía, resoluciones gerenciales, ordenanzas municipales, directivas internas, lineamientos o normas que establezcan criterios para la rotación de personal en la Municipalidad Distrital de San Miguel.

Al respecto, revisada la documentación y normativa institucional obrante en esta Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se informa que la Municipalidad Distrital de San Miguel no cuenta, a la fecha, con resoluciones de alcaldía, resoluciones gerenciales, ordenanzas municipales, directivas internas, lineamientos o normas específicas emitidas de manera expresa que regulen criterios particulares sobre rotación de personal como disposición autónoma o independiente.

En consecuencia, al no advertirse documentación específica en los términos solicitados, corresponde informar dicha situación al administrado, precisando la inexistencia de normativa interna expresa sobre la materia requerida.

Sin perjuicio de ello, de considerarlo pertinente la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documental, podrá orientarse al administrado respecto de la existencia de instrumentos de gestión institucional de carácter general, conforme a la normativa de acceso a la información pública; no obstante, dichos documentos no constituyen necesariamente normas específicas sobre rotación de personal en los términos expresamente solicitados.

Por tanto, corresponde brindar respuesta conforme a la información efectivamente existente en la entidad, debiendo procederse de acuerdo con el procedimiento administrativo vigente y, de ser el caso, previo pago de los derechos de reproducción correspondientes según TUPA o normativa aplicable.

Es todo cuanto informo para conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Abg. Yony P. Huancco Huancco
JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

