

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Tesis

**Admisión de personal regulado bajo el régimen D. L.  
1057, contrato administrativo de servicio (CAS), y la  
rotación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan  
de Lurigancho, enero-junio, 2023**

Elvia Noemi Alonzo Rolfo

Para optar el Grado Académico de  
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Lima, 2024

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA  
Director Académico de la Escuela de Posgrado  
DE : Dr. Eduardo Franco Chalco  
Asesor del Trabajo de Investigación  
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación :  
FECHA 18 de diciembre del 2024

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado "Admisión de personal regulado bajo el régimen D.L. 1057 contrato administrativo de servicio (CAS) y la rotación laboral en la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Enero – Junio 2023", perteneciente a Bach. Elvia Noemí Alonzo Rolfo, de la MAESTRÍA En Recursos Humanos y Gestión Organizacional; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado **7 %** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: **<40**) SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Eduardo Franco Chalco  
DNI. N° 70817665

**Arequipa**  
Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

**Huancayo**  
Av. San Carlos 1980  
(064) 481 430

**Cusco**  
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo  
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

**Lima**  
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos  
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores  
(01) 213 2760

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **ALONZO ROLFO ELVIA NOEMI**, identificada con Documento Nacional de Identidad N°44757962, egresada de la MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente

1. La Tesis titulada "ADMISIÓN DE PERSONAL REGULADO BAJO EL RÉGIMEN D.L. 1057 CONTRATO ADMINISTRATIVO (CAS) Y LA ROTACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO", es de mi autoría, la misma que presento para optar el MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis es original e inédita, y no ha sido realizada, desarrollada o publicada, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicada ni presentada de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 23 de Setiembre de 2024.



ALONZO ROLFO ELVIA NOEMI  
DNI. N° 44757962



Huella

**Arequipa**  
Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

**Huancayo**  
Av. San Carlos 1080  
(064) 481 430

**Cusco**  
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo  
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

**Lima**  
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos  
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores  
(01) 213 2760

# Tesis Alonzo Rofo

## INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://www.munisjl.gob.pe">www.munisjl.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía

Activo

**Asesor**

Mg. Eduardo Franco Chalco

## Índice

<b>Asesor</b> .....	<b>II</b>
<b>Índice</b> .....	<b>III</b>
<b>Índice de Tablas</b> .....	<b>V</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>6</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>7</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>8</b>
<b>Capítulo I: Planteamiento del estudio</b> .....	<b>10</b>
1.1 Planteamiento y formulación del problema .....	10
1.1.1 Planteamiento del problema .....	10
1.1.2 Formulación del problema .....	12
A. Problema General .....	12
B. Problemas Específicos .....	12
1.2 Determinación de objetivos .....	13
1.2.1 Objetivo general .....	13
1.2.2 Objetivos específicos .....	13
1.3 Justificación e importancia del estudio .....	13
1.4 Limitaciones de la presente investigación .....	14
<b>Capítulo II: Marco teórico</b> .....	<b>15</b>
2.1 Antecedentes del problema .....	15
2.2 Bases teóricas .....	18
2.3 Definición de términos básicos .....	27
<b>Capítulo III: Hipótesis y variables</b> .....	<b>29</b>
3.1 Hipótesis .....	29
3.1.1 Hipótesis general .....	29
3.1.2 Hipótesis específicas .....	29
3.2 Operacionalización de variables .....	29
3.2.1 Variable 1 .....	29
Proceso de admisión de personal .....	29
3.2.2 Variable 2 .....	29
Rotación laboral .....	29
3.2.3 Matriz de operacionalización de variables .....	30
<b>Capítulo IV: Metodología del estudio</b> .....	<b>31</b>
4.1 Método y tipo de investigación .....	31
4.1.1 Método .....	31
4.1.2 Tipo o alcance .....	31
4.2 Diseño de investigación .....	31

4.3 Población y muestra .....	32
4.3.1 Población .....	32
4.3.2 Muestra .....	32
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32
4.5 Técnicas de análisis de datos .....	34
<b>Capítulo V: Resultados .....</b>	<b>36</b>
5.1 Resultados y Análisis .....	36
5.2 Discusión de resultados.....	39
<b>Conclusiones.....</b>	<b>45</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>47</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>48</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>55</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1 Confiabilidad del cuestionario asociado a la variable proceso de admisión de personal.....	33
Tabla 2 Confiabilidad del cuestionario asociado a la variable rotación laboral .	34
Tabla 3 Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov .....	36
Tabla 4 Correlación de Spearman entre el proceso de admisión de personal y la rotación de personal.....	37
Tabla 5 Nivel del proceso de admisión de personal .....	37
Tabla 6 Grado de rotación laboral .....	38
Tabla 7 Prueba de normalidad de las dimensiones de Kolmogorov – Smirnov	38
Tabla 8 Relación entre las dimensiones del proceso de admisión de personal y la rotación laboral .....	39

## Resumen

La actual investigación presentó el propósito principal de determinar la relación entre el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la MDSJL, Enero - Junio 2023. Respecto a ello, se manejó un sistema metódico cuantitativo, básico, no – experimental, correlacional y transversal, además de ello, se aplicó un cuestionario como instrumental de acopio a datos a una sub – población compuesta por 50 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho. Los resultados evidenciaron que, el proceso de admisión de personal se ubicó en un nivel regular (46.0%), entre tanto, la rotación laboral se ubicó en un grado bajo (62.0%). Por ende, se concluyó que, hay vinculación entre el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023, comprobado por una significancia equivalente a 0.000 y un factor de vinculación de - 0.740, lo cual, evidenció una asociación negativa – alta entre variables.

**Palabras claves:** Admisión de personal, rotación laboral, CAS, colaboradores.

## **Abstract**

The main purpose of the current research was to determine the relationship between the personnel admission process under the D.L. 1057 Administrative Service Contract (CAS) and labor turnover in the MDSJL, January - June 2023. In this regard, a quantitative, basic, non-experimental, correlational and transversal methodical system was used, in addition to which a questionnaire was applied as a data collection instrument to a sub-population composed of 50 collaborators of the District Municipality of San Juan de Lurigancho. The results showed that the personnel admission process was at a regular level (46.0%), while labor turnover was at a low level (62.0%). Therefore, it was concluded that there is a link between the personnel admission process under the D.L. 1057 Administrative Service Contract (CAS) and labor turnover in the District Municipality of San Juan de Lurigancho, January - June 2023, proven by a significance equivalent to 0.000 and a linkage factor of - 0.740, which showed a high negative association between variables.

**Keywords:** Personnel admission, labor turnover, CAS, collaborators.

## Introducción

En la actualidad, el ámbito institucional conserva diversos inconvenientes que perjudican de manera directa la orientación de las organizaciones, respecto a ello, el proceso asociado al reclutamiento del talento humano y la rotación de personal son términos que mantienen un lugar destacado, por ende, perfeccionar y establecer sugerencias en relación a dichas variables con el propósito principal de establecer oportunidades de desarrollo profesional y condicionamientos laborales convenientes para los colaboradores del sector estatal.

Acorde a lo anterior, la presente investigación pretende incrementar las sapiencias asociadas al proceso de admisión de personal y la rotación laboral, respecto a ello, la problemática principal de estudio es el siguiente: ¿Cómo se relaciona el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la MDSJL, Enero - Junio 2023? De la misma manera, el objetivo de investigación estaba alineado a determinar la relación entre el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la MDSJL, Enero - Junio 2023.

En consecuencia, el estudio fue estructurado de la subsiguiente forma:

En el **Capítulo I**: Planteamiento del estudio, se especifican las peculiaridades del planteamiento de la problemática, además de la justificación, problema general y específicos, objetivos y limitaciones.

En el **Capítulo II**: Marco Teórico, donde se desenvuelven los estudios con superior relevancia halladas en relación al tema, además de desplegar las diversas teorías trascendentales respecto a las variables, inclusive, se conceptualizaron distintas terminologías básicas.

En el **Capítulo III**: Hipótesis y variables, donde se despliegan los supuestos de la investigación y la matriz de operacionalización de variables.

En el **Capítulo IV**: Metodología del estudio, donde se determina el planeamiento metodológico de la investigación, el cual incorpora método, tipo, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de compilación de datos y técnicas de análisis de datos.

En el **Capítulo V**: Resultados, se exteriorizan las derivaciones como contestación a los objetivos en forma de figuras y tablas, además de ello, se despliega la discusión, donde se efectúan comparaciones respecto a la información hallada con los resultados asociados a los estudios presentes.

Finalmente, se exteriorizan las conclusiones, recomendaciones, fuentes bibliográficas y anexos.

## Capítulo I: Planteamiento del estudio

### 1.1 Planteamiento y formulación del problema

#### 1.1.1 Planteamiento del problema

En el sector institucional existen un sinnúmero de dificultades las cuales pueden perjudicar el rumbo de la entidad; en ese sentido, el reclutamiento de talento humano y la rotación de personal ocupan un lugar destacado. El reclutamiento de talento humano es la búsqueda de individuos con las habilidades y competencias ineludibles para contribuir al éxito de una compañía. Por su parte, la rotación de personal es la salida de empleados de una empresa, lo que puede tener consecuencias negativas para la misma. La intención de rotación es el deseo de abandonar el puesto laboral, que puede ser causado por constituyentes como la insatisfacción con la labor, la ausencia de congruencias de crecimiento o el conflicto con el supervisor (Lata et al., 2021).

En Nigeria, las organizaciones gubernamentales se enfrentan a un conjunto de desafíos, entre ellos la carencia de habilidades y capacitación de los empleados, la alta rotación de personal y la depresión; ello afecta negativamente el crecimiento, la competitividad y la productividad de las entidades (Omogbiya et al., 2023). Con un panorama similar, se encuentra la realidad Turca, donde existe una reciente innovación, es decir se encuentran surgiendo nuevos puestos laborales, ya sea en el ámbito estatal o privado, ello ha provocado en la comunidad en edad de trabajar obtener aumentos de salario en diversos puestos laborales, esta misma razón ha aumentado los índices de rotación laboral en diversas instituciones, otra de los agentes son los entornos de trabajo más dinámico y exigente (Ekiz, 2022).

En los últimos años, en Estados Unidos el paradigma en el mercado laboral ha experimentado diversos cambios; en el presente, hay más puestos de trabajo disponibles que seres humanos que buscan empleo; esto se debe a diversos factores, como la automatización, el envejecimiento de la colectividad y la globalización; este cambio está teniendo un impacto significativo en el panorama de la contratación (Skopovi et al., 2021); en tal

sentido, las empresas que quieran atraer al talento adecuado deben centrarse en las necesidades de los candidatos, ello significa ofrecer salarios competitivos, beneficios atractivos y oportunidades de desarrollo profesional; también es importante que las empresas sean flexibles y se encuentren dispuestas a adaptarse a las necesidades cambiantes de los candidatos (Jang, 2023).

En América Latina, en las ciudades como México, los trabajadores se encuentran cada vez más interesados en encontrar un trabajo significativo que les brinde un propósito y un significado; además, los trabajadores están menos dispuestos a permanecer en un trabajo que no les haga felices o que no les permita disfrutar de sus tareas diarias; estas tendencias representan un desafío para las empresas, que deben encontrar formas de ofrecer a sus trabajadores un trabajo significativo que les permita ser felices y productivos, y evitar los índices elevados de rotación (Charles et al., 2023).

La rotación laboral es un desafío que condiciona a muchas organizaciones colombianas, donde el índice de la renovación de personal es de una cada cinco personas deja su trabajo cada año; este índice de rotación es alto y tiene un impacto negativo en las instituciones; pues genera costos de reclutamiento y selección, pérdida de productividad, disminución de la moral de los empleados y, en algunos casos, incluso pérdida de información confidencial; dentro de las principales razones para el abandono del puesto laboral se encuentran salarios y beneficios bajos, la carencia de oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales deficientes (Orozco et al., 2020).

En el Perú, los contratos temporales son aquellos que tienen una duración determinada, a diferencia de los contratos indefinidos, que no tienen una fecha de finalización establecida. En el sector nacional, los contratos temporales pueden ser por obra o servicio, por temporada, por necesidad de mercado o por suplencia; estos contratos son una práctica común en el mercado laboral privado o público (Céspedes y Ramírez, 2021); sin embargo, los trabajadores que tienen contratos temporales tienen pocas posibilidades de acceder a un empleo indefinido; esto se debe a una serie de constituyentes, entre los que se encuentran la informalidad laboral, la

ausencia de congruencias de desarrollo profesional y la inexistencia de protección legal para los trabajadores temporales (Jaramillo y Campos, 2023).

En el mismo contexto, en el Municipio Distrital de San Juan de Lurigancho (MDSJL), objeto de estudio de la investigación presente, se ha experimentado una alta rotación laboral de personal en los últimos meses. Esta situación puede ocasionarse por diversos factores, entre ellos la inestabilidad laboral, pues el personal bajo el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se caracteriza por ser un contrato temporal o para un servicio determinado, lo que genera incertidumbre sobre su futuro laboral; aunado el no contar con oportunidades de crecimiento profesional, lo que puede provocar desmotivación y frustración en el colaborador y, las condiciones de trabajo, generando la insatisfacción en el trabajador.

En consecuencia, el presente estudio pretende aportar, a partir de los resultados que se obtengan, la ayuda necesaria para entender los motivos y efectos de la rotación laboral, y pueden contribuir a desarrollar soluciones para reducirla. En tal sentido nace, como interrogante la investigación:

### **1.1.2 Formulación del problema**

#### ***A. Problema General***

¿Cómo se relaciona el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la MDSJL, Enero - Junio 2023?

#### ***B. Problemas Específicos***

¿Cómo es el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) en la MDSJL, Enero - Junio 2023?

¿Cuál es el grado de rotación laboral general y en las áreas de la MDSJL, Enero - Junio 2023?

¿Qué relación existe entre las dimensiones del proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la MDSJL, Enero - Junio 2023?

## **1.2 Determinación de objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la MDSJL, Enero - Junio 2023.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

Conocer el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) en la MDSJL, Enero - Junio 2023.

Precisar el grado de rotación laboral general y en las áreas de la MDSJL, Enero - Junio 2023.

Identificar la relación entre las dimensiones del proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la MDSJL, Enero - Junio 2023.

## **1.3 Justificación e importancia del estudio**

La justificación teórica ocurre debido al empleo de las teorías y conceptualizaciones de la admisión de personal y la rotación de laboral, además de encontrarse bajo el Régimen D.L. 1057 CAS, lo cual establece los fundamentos para la comprensión de las variables, esta perspectiva permite identificar vacíos en la literatura y proponer soluciones personalizadas para potencializar la eficacia y la eficiencia en general de la gobernanza municipal. Además, al incorporar estos elementos teóricos, se fortalece el enfoque de la investigación y se proporciona un marco sólido para analizar y abordar los desafíos respectantes con la admisión de personal y la rotación laboral.

El estudio poseyó justificación metodológica debido al empleo del método cuantitativo, que implica la compilación y el análisis de datos numéricos; ello permitirá a los analistas identificar tendencias y patrones en los datos, con el propósito de ayudar a comprender mejor el fenómeno de la rotación laboral en la municipalidad; asimismo, se utilizó un enfoque multivariado, que implica el análisis de múltiples variables; permitiendo identificar las relaciones entre las variables, lo que puede ayudar a comprender mejor las causas de la rotación laboral.

La relevancia práctica surge gracias a los hallazgos de la pesquisa, pues sirven como diagnóstico para ayudar a la municipalidad a identificar soluciones efectivas con el fin de reducir la rotación laboral. Estas soluciones pueden incluir variaciones en los preceptos y prácticas de recursos humanos de la municipalidad, donde la reducción de la rotación laboral trae consigo una serie de beneficios prácticos para la municipalidad, desde el perfeccionamiento de la eficiencia y la productividad, la reducción de los costes de contratación y la mejora de la calidad de los servicios. En esa línea, el beneficiario directo fue la MDSJL, encontrándose la justificación social.

En contexto, la investigación es importante debido a que permitió la comprensión del fenómeno de la rotación laboral en la municipalidad, además de desarrollar soluciones en régimen de admisión de personal (reclutamiento y selección) para reducir la rotación laboral y a su vez, mejorar la administración de los recursos humanos; ello conlleva a un efecto mariposa al traer como posibles consecuencias el mejoramiento de la calidad de prestaciones brindadas por la municipalidad, la Promoción del desarrollo de instituciones estatales, entre otros beneficios.

#### **1.4 Limitaciones de la presente investigación**

El estudio presentado es un tema importante que ayudó a comprender las causas y consecuencias del fenómeno en estudio; sin embargo, existen una serie de limitaciones que pueden afectar la validez de los hallazgos de la investigación.

Limitación de acceso a la información: La investigación pudo verse limitada por la falta de acceso a información relevante, como datos sobre la contratación de personal bajo el régimen CAS, o encuestas a trabajadores que han abandonado la municipalidad.

Limitación de tiempo: La investigación pudo verse limitada por el tiempo disponible para su realización. Esto puede dificultar la recopilación de información completa y confiable.

Limitación del alcance de la investigación: La investigación se centró en la MDSJL, por lo que sus resultados no pueden generalizarse a otras municipalidades o instituciones estatales.

## Capítulo II: Marco teórico

### 2.1 Antecedentes del problema

#### Internacionales

Garzón et al. (2021), se propusieron diseñar estrategias de elección de personal para menorar la rotación laboral; por tal motivo se rigió bajo un enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo. Los hallazgos más relevantes ayudaron a diagnosticar el nivel de selección de personal definiéndose como deficiente, a partir de ello se realizó el diseño de las actividades correspondientes; en esa línea la investigación concluye haciendo mención en la importancia de poseer estrategias para contar con personal calificado y con la ayuda de la motivación al mismo evitar la rotación del personal.

Sánchez et al. (2020) evaluó el impacto de la consumación de un sistema de reclutamiento y selección basado en competencias en la rotación laboral de la compañía Sepronac Cía. Ltda. Los métodos utilizados fueron de enfoque cuantitativo y alcance correlacional causal. Los resultados del estudio concluyeron que los procedimientos de selección y reclutamiento tienen un efecto significativo en los niveles de rotación de personal ( $p < 0.05$ ). Además, se observó que los métodos utilizados para seleccionar al personal son convencionales; a ello se le suma un promedio de rotación de personal del 6.89% mensual; no obstante, luego de la implementación este indicador disminuyó a 2.8%. En resumen, se demuestra que la consumación de un régimen de reclutamiento y selección cimentado en competencias puede ser una estrategia efectiva para reducir la rotación de personal.

Franco et al. (2020) tuvieron por objetivo desarrollar estrategias de reclutamiento, motivación y selección con el fin de perfeccionar el despliegue laboral en el departamento de logística y producción de una compañía. Para medir esto, se realizó la investigación bajo el enfoque cuantitativo. Los resultados revelaron que, prevalece la importancia al reclutamiento externo en lugar del reclutamiento interno, priorizando las recomendaciones de los empleados; además, se constató que no se divulgan las ofertas de trabajo y, en cuanto a la fase de elección de personal, se evidenció que no se aplican en su totalidad los test correspondientes; en tal sentido, se llega a concluir que a pesar de contar con

un régimen adecuado de reclutamiento y elección de personal, la prioridad otorgada al reconocimiento de los empleados afectará este proceso, representado por el tráfico de influencias para asignar puestos, tanto los superiores como las personas responsables del proceso ejercen influencia, ya sea directa o indirecta.

### **Nacionales**

Herrera (2023), en su investigación buscó diseñar una propuesta para perfeccionar el régimen de reclutamiento y selección de personal bajo el D.L. 1057, para lo cual se realizó un diagnóstico del régimen de selección de personal; por ello el estudio se rigió bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental – transversal. Las derivaciones dejan evidencia que el 70% de los prospectos se enteraron de la convocatoria por una amistad, además el 80% de los postulantes señalaron que el entrevistador no realizó preguntas respecto con sus competencias para el puesto; es así que, el 32% del total encuestado se encuentra insatisfecho con el régimen de elección y reclutamiento. En consecuencia, se diagnosticó la existencia de un proceso de reclutamiento y selección deficiente.

López (2022), tuvo por objeto establecer la presencia de una vinculación entre la admisión de personal y el despliegue laboral en los administrativos de una institución localizada en Huancavelica; por ello realizó la investigación bajo una tipología aplicada de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, además en su diseño no realizó experimento. Como principales resultados se encontró la presencia de un nexo entre ambas variables con significancia igual a  $p = 0.009$ , un coeficiente de correlación de 0.24; además se pudo determinar que los resultados del proceso de admisión son regulares (92.2%), al igual que el nivel de selección (78%); por su parte, se encontró relación directa entre el régimen de admisión y el reclutamiento y elección de personal con coeficientes iguales a .777 y .811 respectivamente. En ese sentido, la investigación concluye afirmando que, al perfeccionar el régimen de admisión, mejora el reclutamiento y elección de personal.

Arenas et al. (2022), se plantearon identificar la relación entre el régimen de reclutamiento y la rotación laboral en el área de facturación de un supermercado. Fue necesario emplear un método cuantitativo, de tipología aplicado, nivel

correlacional y diseño no experimental; en tal sentido, los hallazgos evidencian el nexo existente entre las variables de interés ( $p < 0.001$ ,  $Rho = .892$ ); además un número mayor al promedio de colaboradores afirma percibir que el proceso de reclutamiento es insuficiente o posee un bajo impacto para evitar la rotación de personal; asimismo, el 60% indican que el nivel de rotación en el área es alto; además existe una relación fuerte y directa entre el reclutamiento y la elección con la rotación de personal ( $p < .05$ ;  $Rho = 0.752$ ;  $0.850$  respectivamente). Así se concluye que el proceso de reclutamiento se asocia fuertemente a los niveles de rotación de personal.

Domínguez (2021), buscó establecer la relación entre las herramientas de gestión y la contratación de personas en el Municipio de Julcán; bajo la estructura del enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental. El análisis dejó la evidencia estadística suficiente para afirmar la vinculación entre las variables de interés ( $p < 0.001$ ,  $Rho = .861$ ); además se evidenció un nivel regular en los procesos de contratación de personal y su selección, representado por el 50% y el 45% de los sujetos encuestados respectivamente. Concluyendo qué al mejorar las herramientas de gestión, mejora la contratación de personas, además de la existencia de un nivel regular de contrataciones.

Velásquez (2021), su propósito fue proponer medidas con la intención de mejorar el régimen de elección de personas contratadas bajo D.L. 1057 (CAS). El sistema metódico manejado fue cuantitativo, de nivel descriptivo y no se aplicó experimentos. Los resultados indican que solo el 15.63% del total encuestado se encuentra conforme con el proceso de selección; sin embargo, el 48.88% indica que los procesos se encuentran ajustados a la normativa vigente; además el 40.63% de funcionarios se encuentran de acuerdo con la presencia de deficiencia en el régimen de reclutamiento y elección por parte de la municipalidad. En resumidas cuentas, el régimen es valorado como correcto dentro de la institución con evidentes errores en el proceso.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Teoría del ajuste**

Dawis y Lofquist en 1984, la cual postula que el propósito del proceso de selección es encontrar al candidato que se adapte de mejor manera al puesto de trabajo, a la cultura y al entorno de la organización; para lograr esto, es necesario identificar los requerimientos del puesto en cláusulas de sapiencias, destrezas y actitudes, como en términos de personalidad y valores; además de los valores de la empresa y el estilo de gestión (Smith y Peterssen, 2023).

### **Teoría de la expectativa**

Explicada por Vroom en 1964, es también acreditada como teoría de la motivación de la expectativa, determina que la motivación de un individuo para efectuar una acción está determinada por la expectativa de que dicha acción resultará en un resultado deseado. La teoría de la expectativa se basa en tres supuestos principales:

- La expectativa: El individuo tiene la creencia de que su dedicación y trabajo arduo resultará en una mejora en su desempeño
- La instrumentalidad: La persona suele creer que su desempeño llevará a la adquisición de una compensación.
- El valor de la recompensa: La persona valora la recompensa.

De acuerdo con la teoría en estudio, la motivación de un ser humano para consumir un accionar es proporcional al producto de estos tres factores; en otras palabras, cuanto más probable sea que el esfuerzo de una persona conduzca a un rendimiento superior, cuanto más probable sea que el rendimiento superior conduzca a una recompensa y cuanto más valore la persona esa recompensa, mayor será su motivación para realizar la acción (Sol & Suk-Won, 2020).

### **Gestión del talento humano (GTH)**

Término denominado como gestión del capital humano o gestión de recursos humanos, se refiere a un vinculado de procesos llevados a cabo en las organizaciones con el objetivo de atraer, desplegar, retener y motivar a los empleados (Ramírez et al., 2022). Su objetivo es lograr que el personal sea el

activo más valioso de la empresa, contribuyendo a su éxito (Santamaría et al., 2023).

La GTH se fundamenta en la premisa de que los individuos son el bien más valioso de las organizaciones; por lo tanto, es esencial que las empresas realicen inversiones en el desarrollo de sus colaboradores, con el fin de permitirles alcanzar su potencial máximo y contribuir a los objetivos del negocio (Ramírez et al., 2022). La GTH debe adaptarse a las necesidades cambiantes de la entidad y de sus colaboradores (Serrano et al., 2021).

Según Chiavenato en el 2006 (Realpe, 2020) los principales procesos que componen la GTH son:

- Atracción y selección, es el procedimiento de identificar y atraer a los prospectos más convenientes para los puestos de trabajo de la compañía.
- Inducción y capacitación, es el proceso de integrar a los nuevos colaboradores a la empresa y capacitarlos para que puedan desplegar sus ocupaciones de forma eficaz.
- Desarrollo profesional, es el proceso de apoyar el crecimiento y desenvolvimiento profesional de los empleados.
- Retribución y compensación, es el proceso de establecer y gestionar los sistemas de retribución y compensación de los colaboradores.
- Rendimiento y evaluación, es el proceso de evaluar el rendimiento de los colaboradores y tomar medidas para mejorarlo.
- Relaciones laborales, es el proceso de gestionar los vínculos entre los colaboradores y la empresa.

Los principales objetivos de la GTH acorde con lo estipulado por Salguero et al. (2022) son:

- Atraer y retener al mejor talento.
- Desarrollar el potencial de los colaboradores.
- Crear un entorno de trabajo positivo.
- La gestión de talento humano es una disciplina compleja, que requiere de una visión estratégica y de un enfoque integrado.

## **Admisión de personal**

El proceso de admisión de personal es un proceso sistemático y estructurado que se efectúa para identificar a los aspirantes más capaces para un puesto de trabajo vacante (Prieto et al., 2021). Por su parte, Scott et al. (2020) la identifica como un conjunto de actividades administrativas que tienen como propósito atraer, justipreciar y seleccionar a los aspirantes idóneos para ocupar los puestos de trabajo de una organización; en resumen la admisión de personal se define como un vinculado de diligencias que se ejecutan para encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado.

Este régimen consta de varias etapas, que pueden variar en función de la organización, para Dessler (2022) suelen incluir las siguientes:

- Requisición de personal: en esta etapa, se define el puesto de trabajo vacante, incluyendo sus funciones, responsabilidades, requisitos y condiciones.
- Reclutamiento de personal: el objetivo es encontrar a los posibles candidatos para el puesto disponible. Se pueden emplear diferentes fuentes de reclutamiento, como los portales de empleo, las redes sociales, las referencias de los empleados o la contratación directa.
- Selección de personal: Esta etapa implica un análisis detallado de las destrezas, sapiencias y experiencia de los candidatos, con el fin de seleccionar a aquellos que se ajusten de manera adecuada a las exigencias del puesto. Se pueden emplear distintas técnicas de elección, como las entrevistas, los test psicométricos o los test de aptitud.
- Ofrecimiento del puesto: En esta etapa, se ofrece el puesto al candidato seleccionado.
- Contratación del personal: En esta etapa, se formaliza la vinculación laboral entre la compañía y el nuevo empleado.

## **Importancia del proceso de selección**

Término de gran relevancia para las compañías, puesto que, conserva un efecto directo en el rendimiento de los empleados. Una elección acertada del personal puede generar mejoras en la productividad, la satisfacción laboral y la rentabilidad de la empresa. Esto se debe a que, al seleccionar candidatos aptos

y orientados con los fines organizacionales, se promueve un ambiente laboral más eficiente y motivador, lo que se traduce en beneficios tangibles para la empresa (Alles, 2020).

## **Dimensiones**

De acuerdo con lo estipulado por Chiavenato (2021) el reclutamiento y la selección de personal son dos etapas esenciales en el proceso de admisión de personal. El reclutamiento se enfoca en atraer y captar posibles aspirantes para un puesto de trabajo, mientras que la selección se encarga de evaluar a los candidatos y establecer cuál de ellos es el más idóneo para ocupar el puesto. Ambos procesos son de vital importancia para testificar que la compañía presente el personal conveniente para satisfacer sus necesidades. Un buen reclutamiento y selección de personal puede asistir a la empresa a:

- Captar a los mejores candidatos para los puestos vacantes.
- Reducir el tiempo y el costo de contratación.
- Perfeccionar el rendimiento y la productividad de los empleados.

## **Reclutamiento de personal**

Conceptualizado como el vinculado de diligencias que se efectúan con el propósito de atraer y captar individuos que posean el potencial para ocupar un puesto de trabajo determinado. El objetivo del reclutamiento es generar una lista de candidatos cualificados para la selección.

El proceso de reclutamiento suele seguir los siguientes pasos:

- Conceptualización de los requerimientos del puesto: El primer paso es determinar los menesteres del puesto, en otras palabras, las destrezas, sapiencias y experiencia que se necesitan para el puesto. Esta información se obtiene a partir del análisis del puesto.
- Planificación del reclutamiento: Una vez determinados los requerimientos del puesto, se debe planificar el reclutamiento. Esto incluye definir los medios que se utilizarán para atraer a los candidatos, así como el presupuesto del reclutamiento.
- Implementación del reclutamiento: En esta fase se ejecutan las acciones planificadas para atraer a los candidatos. Las acciones más comunes

incluyen la publicación de anuncios, la participación en ferias de empleo y la utilización de portales de empleo.

- Reclutamiento pasivo: El reclutamiento pasivo se basa en la atracción de candidatos que no están activamente buscando empleo. Esto se puede hacer a través de la participación en eventos profesionales, la publicación de artículos en medios especializados o la utilización de redes sociales.

### **Indicadores del reclutamiento**

Son medidas que se utilizan para justipreciar la eficacia del régimen de reclutamiento. Los indicadores más comunes incluyen:

- Análisis y diseño del puesto: El proceso en cuestión implica la recopilación de datos y detalles relacionados con las labores, obligaciones, aptitudes y conocimientos indispensables para llevar a cabo una ocupación específica.
- La evaluación: Proceso de recopilar y analizar información sobre el desempeño de un empleado.
- La promoción: Proceso de ascender a un colaborador a un puesto de superior responsabilidad o grado, se cimienta en el desempeño, las destrezas y las sapiencias del empleado.
- La capacitación: Proporciona a los trabajadores las habilidades y sapiencias ineludibles para desplegar sus puestos de trabajo de forma efectiva.

### **Selección de personal**

Conceptualizada como el procedimiento por medio del cual se realiza una evaluación exhaustiva de los aspirantes con la intención de establecer cuál de ellos es el más apropiado para ocupar un puesto de trabajo. El propósito de este proceso es identificar al candidato que posea las habilidades, conocimientos y experiencia requeridos para desempeñar de manera eficiente y satisfactoria las responsabilidades asociadas al puesto en cuestión.

El proceso de selección suele seguir los siguientes pasos:

- Recepción de solicitudes: En este punto se reciben las solicitudes de empleo de los candidatos.

- Preselección: En esta fase se efectúa una valuación inicial de los candidatos con el propósito de descartar a aquellos que no cumplan con los requerimientos mínimos demandados para el puesto en cuestión.
- Entrevistas: Las entrevistas son la herramienta más utilizada para evaluar a los candidatos. Las entrevistas pueden ser personales o grupales, y pueden ser constituidas, semiconstituidas o no constituidas.
- Evaluación psicométrica: Las pruebas psicométricas son herramientas que se emplean para justipreciar las destrezas cognitivas, las aptitudes y la personalidad de los aspirantes.
- Pruebas técnicas: Las pruebas técnicas son herramientas que se emplean para justipreciar las sapiencias y destrezas específicas que se requieren para el puesto.
- Decisiones de selección: En esta etapa se consuma la disposición de contratar o no a cada candidato.

### **Índices de la selección de personal**

- La selección de personal: Es el procedimiento de encontrar y contratar a los mejores aspirantes para un puesto de trabajo.
- Las pruebas de selección: Son instrumentales que se emplean para evaluar las destrezas, los conocimientos y la experiencia de los aspirantes a un puesto de trabajo.
- La inducción: Proceso de introducir a un nuevo empleado en una empresa.

### **Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS)**

Es un régimen especial de contratación laboral para el sector estatal peruano, que se administra por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento, las normas modificatorias y complementarias, así como por las normas presupuestarias que resulten pertinentes (Congreso de la República del Perú, 2008).

En su naturaleza jurídica, el CAS es un modelo de contrato administrativo que establece una relación laboral entre una entidad estatal y un individuo natural, quien brinda sus prestaciones de forma subordinada y no autónoma.; esto significa que el trabajador CAS no es un servidor público, sino un proveedor de servicios para la entidad contratante (Diario Oficial de Bicentenario El Peruano, 2022).

El CAS se aplica a las instituciones estatales del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Defensoría del Pueblo, Contraloría General de la República, Sistema Nacional de Control, gobiernos regionales, gobiernos locales y sus organismos descentralizados (Carrasco, 2010).

Las funciones y cargos que pueden ser cubiertos mediante contratos CAS son las siguientes:

- Funciones que no requieran un título profesional o técnico.
- Funciones que requieran un título profesional o técnico, pero que no sean de naturaleza permanente.
- Funciones que requieran un título profesional o técnico, pero que sean de naturaleza permanente, siempre que sean necesarias para el cumplimiento de una necesidad pública impostergable

El contrato CAS es un contrato escrito, que debe contener los siguientes requisitos, de acuerdo con lo estipulado por el Diario El Peruano (2022).

- Las partes contratantes.
- El objeto del contrato.
- La duración del contrato.
- La remuneración.
- Las demás condiciones que acuerden las partes.

La duración del contrato CAS es de hasta tres años, renovables por periodos iguales. Sin embargo, la duración máxima del contrato CAS es de diez años (Diario Oficial de Bicentenario El Peruano, 2022).

Los empleados CAS tienen derecho a una remuneración que se establece de acuerdo con la naturaleza de las funciones que desempeñan, el nivel de cualificación requerido y la experiencia profesional (Congreso de la República del Perú, 2008).

Los colaboradores CAS deben percibir remuneración, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, seguro social de salud, seguro social de pensiones y, otros derechos y beneficios que se establezcan en el contrato CAS o en las normas aplicables (Diario Oficial de Bicentenario El Peruano, 2022).

El contrato CAS se extingue por las siguientes causas:

- Expiración del término establecido.
- Consentimiento mutuo de las partes.
- Falta de acatamiento de los compromisos contractuales por parte de una de las partes.
- Resolución del contrato por causa justificada.

### **Rotación laboral**

En palabras de Garza (2021) el fenómeno que ocurre cuando un empleado abandona su puesto de trabajo en una organización y es reemplazado por otro se conoce como rotación de personal. Este fenómeno se mide mediante el número o porcentaje de empleados que abandonan la empresa en un período determinado.

De acuerdo con Ayensa (2022) la rotación laboral puede presentarse de forma voluntaria o involuntaria. La rotación voluntaria ocurre cuando el colaborador consume la disposición de dejar la compañía por su propia voluntad, por ejemplo, por motivos personales, profesionales o económicos. La rotación involuntaria se da cuando la empresa despide al empleado de manera no voluntaria, por ejemplo, por motivos de desempeño, comportamiento o por una reducción de personal.

La rotación laboral puede conservar un efecto positivo o negativo en la compañía; por un lado, ayuda a la empresa a renovar su plantilla y a atraer a nuevos talentos; no obstante, supone un coste para la entidad, ya que debe invertir tiempo y dinero en la contratación, formación y adaptación de nuevos empleados (Castillo, 2020).

Las causas de la rotación laboral pueden ser diversas, tanto individuales como organizacionales (Rodríguez, 2022).

Entre las causas individuales se encuentran las siguientes:

- Motivos personales
- Motivos profesionales
- Motivos económicos

Entre las causas organizacionales se encuentran las siguientes:

- Clima laboral

- Salario y beneficios
- Oportunidades de desarrollo
- Cultura organizacional

### **Dimensiones de la rotación laboral**

En correspondencia con Cabrera et al. (2011) la rotación laboral puede medirse por la cantidad o porcentaje de empleados que presentan su renuncia en un lapso específico; sin embargo, existen diversas causas asociadas a las políticas organizacionales, la motivación y la cultura y clima laboral que influye en esta situación (Cubillos et al., 2017).

### **Causas de la rotación asociadas a las políticas organizacionales**

Las políticas organizacionales son las reglas y procesos que rigen el funcionamiento de la empresa, pueden influir en la rotación laboral de diversas formas.

Una cultura organizacional tóxica: caracterizada por el acoso, la discriminación o la falta de respeto, puede generar un clima laboral negativo que lleve a los empleados a renunciar.

Indicadores de políticas organizacionales que pueden influir en la rotación laboral

- Circunstancias del empleo
- Política asociada al salario
- Ascensos y movilidad intrínseca

### **Los factores motivacionales**

Los factores que afectan la complacencia y el compromiso de los colaboradores y conservan un efecto en la rotación laboral de varias maneras incluyen la estabilidad laboral, la retribución y los beneficios, el reconocimiento, la línea de carrera y la mesura entre el trabajo y la vida en familia.

### **La cultura y clima organizacional**

Referida al vinculado de valores, creencias y normas que direccionan la conducta de los partícipes de una compañía. El clima organizacional es la clarividencia que conservan los colaboradores del ambiente de trabajo.

Una cultura organizacional poco inclusiva: Una cultura organizacional poco inclusiva, caracterizada por la discriminación o el acoso, puede generar un clima laboral negativo que lleve a los empleados a renunciar.

Un clima organizacional de desconfianza: Un clima organizacional de desconfianza, diferenciado por la ausencia de comunicación o la falta de apoyo, puede generar un ambiente laboral incómodo que lleve a los empleados a renunciar.

Estos factores a su vez son medidos por:

- Valores compartidos
- Modo de liderazgo
- Vínculos de poder
- Aprensión a la autoridad
- Estrés laboral

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Proceso:** referido a una secuencia de diligencias que se efectúan para lograr un objetivo.

**Personal:** es el conjunto de personas que trabajan en una empresa, ya sea de forma remunerada o no remunerada.

**Decreto de Ley:** es una normativa con rango de ley, establecida por el poder ejecutivo, en uso de sus facultades legislativas.

**Municipalidad:** se refiere a una institución gubernamental encargada de la gestión y administración de un municipio. Estos organismos representan el gobierno local y poseen autonomía en aspectos políticos, económicos y administrativos.

**Laboral:** se utiliza para referirse a todo lo relacionado con el empleo, desde los vínculos entre los colaboradores y los empleadores hasta las condiciones de trabajo y los derechos laborales.

**Contratación:** se refiere al proceso de establecer un acuerdo entre dos o más partes, mediante el cual se comprometen a cumplir con ciertas obligaciones

**Rotación laboral:** es la cuantía de colaboradores que abandonan una empresa durante un periodo de tiempo determinado, ordinariamente un año.

## **Capítulo III: Hipótesis y variables**

### **3.1 Hipótesis**

#### **3.1.1 Hipótesis general**

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023.

#### **3.1.2 Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>: El proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023, posee nivel regular.

H<sub>2</sub>: El grado de rotación laboral general y en las áreas de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023, es regular.

H<sub>3</sub>: Existe relación entre las dimensiones del proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023.

### **3.2 Operacionalización de variables**

#### **3.2.1 Variable 1**

Proceso de admisión de personal

#### **3.2.2 Variable 2**

Rotación laboral

### 3.2.3 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Admisión de personal	Es el régimen de identificar y atraer a aspirantes cualificados para puestos de trabajo en una compañía, y de evaluar su idoneidad para el puesto a través de una serie de métodos, incluyendo entrevistas, pruebas y verificaciones de antecedentes (Chiavenato, 2021)	Se evalúa bajo los criterios de procesos de reclutamiento y procesos de selección de personal	Reclutamiento	Análisis y diseño del puesto
				Evaluación
				Promoción
			Selección	Capacitación
				Selección de personal
				Pruebas de selección
Rotación de personal	Es el fenómeno por el que los empleados abandonan una organización durante un período de tiempo determinado. Este fenómeno puede ser voluntario, cuando el empleado decide dejar la empresa por su propia voluntad, o involuntario, cuando el empleado es despedido por la empresa (Cabrera et al., 2011)	La rotación de personal puede tener diversas causas, siendo causas de políticas organizacionales, factores motivacionales y cultura y clima organizacional; además es medido por el índice de rotación	Políticas organizacionales	Inducción
				Condiciones del empleo
				Política salarial
			Factores motivacionales	Ascensos y movilidad interna
				Estabilidad en el empleo
				Remuneración y beneficios
				Reconocimiento
				Plan de carrera
			Cultura y clima Organizacional	Tiempo para la vida familiar
				Valores compartidos
				Estilo de liderazgo
				Relaciones de poder
Índice de Rotación	Temor a la autoridad			
	Estrés laboral			
				(D / PE) * 100

## **Capítulo IV: Metodología del estudio**

### **4.1 Método y tipo de investigación**

#### **4.1.1 Método**

El método científico es un conjunto de pasos sistemáticos para obtener nuevos conocimientos sobre el mundo; es importante porque permite obtener conocimiento de forma objetiva y rigurosa, permitiendo al investigador comprobar sus hipótesis y llegar a conclusiones válidas (Cienfuegos, 2019). En tal sentido, la investigación se avaló en el uso del método científico debido a que se pretende comprobar las hipótesis planteadas en el estudio.

#### **4.1.2 Tipo o alcance**

Debido a la utilización de data numérica para detallar, explicar o pronosticar fenómenos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023), la investigación poseyó enfoque cuantitativo. Además, gracias a la búsqueda de las interacciones entre dos variables (Fernández et al., 2021), la pesquisa fue de alcance correlacional. Por último, el tipo básico de estudio se identifica por su intención de forjar nueva sapiencia cimentada en la existente (Hadi et al., 2023); en tal sentido la investigación pretendió seguir una tipología básica.

### **4.2 Diseño de investigación**

Según Arias et al. (2021), el diseño no experimental se emplea cuando el investigador no tiene intervención intencional en relación a las variables en cuestión; en esta tipología de diseño, el investigador visualiza las variables tal como se exteriorizan en el mundo real. Además, el corte transversal de la investigación acopia datos de un vinculado de partícipes en un único momento en el tiempo; aunado, un estudio prospectivo se realiza recopilando datos sobre un grupo de sujetos que por primera vez darán información sobre el evento en cuestión.

En resumen, la investigación siguió un diseño no experimental, dado que el objetivo del estudio no es manipular la variable en el entorno, sino diagnosticar

su relación. Además, debido a que los datos se recolectarán solo una vez en el tiempo, se utilizó un enfoque de corte transversal.

### **4.3 Población y muestra**

#### **4.3.1 Población**

Definido por Quincho et al. (2022), la población en una investigación se refiere al vinculado de individuos u objetos que cooperan una o más características comunes. En esta oportunidad, la población de estudio fue: uno, el personal administrativo del Municipio Distrital de San Juan de Lurigancho, que consta de 50 colaboradores, en específico el personal perteneciente a las áreas de Gerencia de Seguridad Ciudadana. (serenos, motorizados, operador de cámara), Subgerencia de tránsito, transporte y viabilidad. (Inspector), Subgerencia de Control de Operaciones y Sanciones. (Fiscalizador).

#### **4.3.2 Muestra**

En su literatura, Romero et al. (2021) define la muestra como un grupo específico de sujetos, animales u objetos que se selecciona para formar parte de una investigación y que representa a toda la población. En este estudio en particular, el investigador utilizó una muestra censal, lo que significa que la cuantía de sujetos a indagar fue igual al tamaño de la población. En otras palabras, se consideró como muestra a los 50 trabajadores del Municipio Distrital de San Juan de Lurigancho.

### **4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta es una técnica de estudio ampliamente empleada para recopilar averiguación de un vinculado de individuos; se caracteriza por ser una herramienta no invasiva, ya que no requiere la participación activa de los encuestados más allá de responder las preguntas planteadas. Esto la convierte en una manera eficiente y efectiva de acopiar averiguación de manera rápida y confiable (Montes et al., 2021).

El cuestionario, por su parte, se compone de preguntas claras y concisas que permiten obtener respuestas directas y cuantificables; es importante que el

cuestionario esté bien diseñado para avalar la validez y confiabilidad de los datos recopilados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023).

En tal sentido, al realizar una investigación cuantitativa, es común emplear cuestionarios para recopilar información sobre las variables en estudio. Esta metodología permite obtener datos numéricos que pueden ser analizados estadísticamente, lo que brinda una visión precisa y objetiva de la información recopilada, además se empleó el instrumento de recolección documental y como técnica la observación.

Es así que, la investigación aplicó un cuestionario elaborado por la autora (Anexo 1), mismo que consta con un total de 14 ítems, donde se evalúa la variable admisión de personal. Estos se encuentran divididos en dos dimensiones, donde las preguntas del 1 al 8 responden a la dimensión reclutamiento y, las preguntas del 9 al 14 a la dimensión selección; el grado de la variable fue medido con una escala ordinal, con una escala de respuesta Likert que va de 1 a 5, donde 1 es el total desacuerdo y 5 es el total de acuerdo. En relación a la baremación para la variable, se tomó en consideración tres niveles: Deficiente [14 – 28], Regular [29 – 42] y Eficiente [43 – 57].

Acorde a lo anterior, para el cuestionario asociado a la variable proceso de admisión de personal, se estableció el grado de confiabilidad por medio de la prueba de Alfa de Cronbach cuyo resultado fue equivalente a 0.953, lo cual, guardó una fiabilidad muy alta, tal y como se exterioriza en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Confiabilidad del cuestionario asociado a la variable proceso de admisión de personal*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.911	14

Por otro lado, la variable rotación laboral se utilizó una medida objetiva la cuál es el índice de rotación que se obtiene a partir de la proporción empleados que se retiran de la institución dividido por el número de empleados contratados en el año.

Asimismo, para la aplicación de la herramienta esta pasó por el proceso correspondiente de validación, considerando en esta oportunidad la validación

de contenido y la validación de criterio. La validación de contenido, también llamado juicio de experto es aquella que se centra en determinar si la herramienta cuantifica lo que se supone que debe medir, para ello fue necesario la revisión de 3 expertos en el tema, quienes evaluaron, observaron y deliberaron sobre las cuestiones mencionadas, con la finalidad de que el cuestionario se claro, coherente y conciso. En la misma línea, se presenta la validez de criterio, conocido también como la confiabilidad del instrumento, este mide la vinculación entre una variable extrínseca, un indicador de la conceptualización que se está cuantificando y el instrumental que se toma en consideración; se evalúa su coeficiente por medio de la prueba estadística alfa de Cronbach, la cual debe resultar un valor mayor a 0.7 para mencionar que el instrumento es fiable; para poder desarrollar este proceso fue necesario administrar la herramienta a una prueba piloto. En lo sucesivo, y, acorde a la baremación para la variable, se consideró tres niveles: Bajo [18 – 30], Regular [31 – 43] y Alto [44 – 56].

Respecto a ello, para el cuestionario asociado a la variable rotación laboral, la prueba de Alfa de Cronbach exteriorizó un resultado equivalente a 0.907, lo cual, evidenció una confiabilidad alta, tal y como se ostenta en la Tabla 2.

**Tabla 2**

*Confiabilidad del cuestionario asociado a la variable rotación laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0.896	15

#### **4.5 Técnicas de análisis de datos**

El análisis de datos en un estudio cuantitativo es un método o procedimiento utilizado para examinar la información recopilada. El objetivo principal de este análisis es contestar los fines de estudio. Después de recolectar la información, el investigador creará una base de datos en una hoja de cálculo de Excel para mantener la información ordenada y codificada. Luego, los datos fueron digitalizados en el software estadístico SPSS versión 26 con el propósito de obtener columnas independientes por ítem y fila por cliente encuestado, y así, sumar los indicadores con la finalidad de conseguir como resultado a las dimensiones y variables que fueron procesadas por medio de un análisis inferencial.

Asimismo, es notorio resaltar que, el procedimiento estadístico simbolizó un rol trascendental en la presente investigación, ya que, se determinó el test de Kolmogorov – Smirnov con la finalidad de comprobar el supuesto de normalidad, ya que, la muestra es superior a 50 observaciones. Después de obtener tal resultado, se estableció la factibilidad de utilizar la prueba de Spearman, al evidenciar una distribución no – normal. La respuesta de tal prueba estadística estableció la asociación entre el proceso de admisión de personal y la rotación laboral, en concordancia con el objetivo general, de esta manera, suscitó la aceptación o rechazo de la hipótesis esbozada en la actual investigación.

## Capítulo V: Resultados

### 5.1 Resultados y Análisis

Para dar respuesta al objetivo general, en primer lugar, se efectuó la verificación del test de normalidad, por lo cual, se destinó el test de Kolmogorov – Smirnov, dado que, la sub – población fue equivalente a 50 observaciones. Debido a ello, se obtuvieron los consecutivos resultados:

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov*

Variables	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de admisión de personal	0.073	50	0.200
Rotación laboral	0.204	50	0.000

En relación a lo previo, es trascendental subrayar que, el test de Kolmogorov – Smirnov conserva las siguientes reglas de decisión: cuando la significancia es inferior a 0.05, los datos ostentan una conducta no – normal, por lo cual, se destina el test no paramétrico de Spearman, entre tanto, cuando la significación es superior a 0.05, los datos exteriorizan una conducta normal, por lo que, se efectúa el test paramétrico de Pearson. Por otro lado, en el caso específico de que una variable conserve una significación superior a 0.05 y la presente un valor inferior a 0.05, se esgrime el test no paramétrico de Spearman. Por lo cual, en la Tabla 3 se evidencia que, la variable proceso de admisión de personal exhibe una significación superior a 0.05 (0.200), mientras que, la variable rotación laboral ostenta una significación inferior a 0.05 (0.000), respecto a ello, se desplegó la prueba no paramétrica de Spearman.

**Tabla 4**

*Correlación de Spearman entre el proceso de admisión de personal y la rotación de personal*

<b>Proceso de admisión de personal</b>		
Rotación laboral	Rho	- 0.740**
	p	0.001

En la Tabla 4 se ostenta que, mediante el test de correlación de Spearman, se consiguió una significancia menor que  $< 0.001$ , lo cual, exterioriza el rechazo de la hipótesis de no significancia, por lo cual, se asevera que, hay vinculación entre el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023. En la misma línea, el factor de asociación (- 0.740) reveló que las variables presentan una relación negativa – alta, en otras palabras, la selección inadecuada de candidatos vinculada a la falta de alineación entre habilidades y expectativas e inexistencia de capacitación y desarrollo, implicará una mayor rotación laboral, dado que, los colaboradores pueden sentirse abandonados o desatendidos por la organización.

**Tabla 5**

*Nivel del proceso de admisión de personal*

Admisión de personal	<i>f</i>	%
Deficiente	9	18.0
Regular	23	46.0
Eficiente	18	36.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

En concordancia con la Tabla 5, se exhibe que, la superior proporción de la muestra (46.0%) aseveró que, el proceso de admisión de personal se encuentra en un nivel regular, entre tanto, el 36.0% lo calificó en un nivel eficiente y el 18.0% lo valoró en un nivel deficiente. La explicación de dichos resultados está basada en la presencia de un transparente sistema de preselección, además de ello, los planes de capacitación son apropiados para el personal, inclusive, las pruebas vinculadas al proceso de selección fueron adecuadas y suficientes para el puesto de trabajo.

**Tabla 6***Grado de rotación laboral*

Rotación laboral	<i>f</i>	%
Bajo	31	62.0
Regular	11	22.0
Alto	8	16.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

En correspondencia con la Tabla 6, se exhibe que, la superior proporción de la muestra (62.0%) aseveró que, la rotación laboral se encuentra en un grado bajo, mientras que, el 22.0% lo calificó en un grado regular y el 16.0% lo valoró en un grado alto. La explicación de dichos resultados está basada en la opinión negativa que conservan los colaboradores en relación a las políticas organizacionales como incomodidad en las instalaciones físicas, injusticia en el salario y ausencia de políticas transparentes y justas, además de ello, la inexistencia de factores motivacionales apropiados y una cultura y clima organizacional conveniente acrecienta el grado de abandono por parte de los colaboradores en relación a su puesto de trabajo.

**Tabla 7***Prueba de normalidad de las dimensiones de Kolmogorov – Smirnov*

Variables	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento	0.085	50	0.200
Selección	0.154	50	0.005
Rotación laboral	0.204	50	0.000

En la Tabla 7 se evidencian las derivaciones del test de Kolmogorov – Smirnov para las dimensiones asociadas a la variable proceso de admisión de personal, donde la dimensión reclutamiento y selección presentaron una significancia equivalente a 0.200 y 0.005, respectivamente. Por otro lado, la variable rotación laboral conservó una significancia de 0.000. Por ende, y, considerando las reglas de disposición mencionadas anteriormente, se desplegó el test de Spearman para establecer la vinculación entre las dimensiones del proceso de admisión de personal y la variable rotación laboral.

**Tabla 8**

*Relación entre las dimensiones del proceso de admisión de personal y la rotación laboral*

		<b>Rotación laboral</b>
Reclutamiento	Rho	- 0.655**
	p	0.000
Selección	Rho	- 0.781**
	p	0.000

En la Tabla 8 se exhibe que, mediante el test de asociación de Spearman, se obtuvo una significancia inferior a 0.05, lo cual, ostenta el rechazo de la hipótesis de no significancia, por lo cual, se asevera que, hay vinculación entre las dimensiones del proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023. En la misma línea, los factores de asociación (- 0.655 y - 0.781) manifestaron que las variables presentan una relación negativa, donde la dimensión reclutamiento conserva una intensidad moderada y la dimensión selección mantiene una intensidad alta.

Acorde a lo anterior, es posible aseverar que, la ausencia de una descripción clara de los puestos de trabajo asociado a la falta de transparencia del sistema de evaluación de preselección, inclusive, los planes de capacitación inadecuados y los ascensos inequitativos generarán el incremento de los niveles de insatisfacción laboral, lo cual, suscitará la consecución de elevados indicadores de rotación laboral. Por otro lado, la inexistencia de un proceso de selección justo, disconformidad en las pruebas de selección e inducción general inadecuada, representan factores que determinarán el incremento de los niveles de rotación laboral.

## **5.2 Discusión de resultados**

El proceso de admisión de personal es un régimen sistemático y estructurado que se ejecuta para reconocer a los aspirantes más idóneos para un puesto de trabajo vacante. Por otro lado, la rotación laboral está referida al fenómeno que sucede cuando un colaborador abandona su puesto de trabajo en una empresa y es reemplazado por otro. En tal sentido, y, en correspondencia con el objetivo

general, tomando en consideración un análisis correlacional, se evidenció que, existe vinculación entre el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023, dado que, el valor de significancia fue menor a 0.05 (0.000), además de ello, el factor de vinculación fue equivalente a - 0.740, lo cual, exhibió que las variables guardan una relación negativa – alta, en otras palabras, una elección poco acertada de candidatos, que no esté en sintonía con las habilidades necesarias ni con las expectativas del puesto, y que carezca de programas de capacitación y desarrollo, resultará en una rotación laboral más alta.

Acorde a lo previo, las derivaciones fueron afines con el estudio establecido por Sánchez et al. (2020), quienes afirmaron que, la implementación de un sistema de reclutamiento y selección cimentado en competencias tuvo un efecto significativo en los niveles de rotación de personal ( $p < 0.05$ ). Además de ello, los resultados están orientados con el estudio desplegado por Franco et al. (2020), los cuales establecen que, la admisión de personal se vincula de manera significativa con la rotación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una compañía localizada en Colombia, sin embargo, destacaron la insuficiencia de determinar tácticas de motivación para incrementar los indicadores de productividad empresarial.

Asimismo, las derivaciones estuvieron acordes con lo determinado por López (2022), quien demostró que, las variables analizadas se vinculan de forma significativa ( $p = 0.009$ ) en los administrativos de una institución localizada en Huancavelica, respecto a ello, asevera que, el perfeccionamiento del proceso de admisión de personal, mejora el reclutamiento y selección de personal, por ende, reduce los indicadores de rotación de personal. Por otro lado, las derivaciones mantuvieron contradicción con el estudio realizado por Arenas et al. (2022), quienes instituyeron que, el proceso de admisión de personal y la rotación de personal se relacionan de forma significativa y positiva en área de facturación de un supermercado, cotejada por un nivel de significación menor a 0.05 y un factor de asociación de 0.752, resultado que podría ser explicado de manera principal por la población reducida de la investigación, dado que, el estudio solo estuvo dirigido a una sola área de la empresa. Respecto a ello, destacaron la necesidad

de establecer planes de gestión asociado al proceso de reclutamiento y rotación del personal.

De forma teórica, las derivaciones se refuerzan con lo estipulado por el fundamento teórico asociado a la Teoría del ajuste, establecida por Dawis y Lofquist en 1984, la cual establece que, el propósito del proceso de selección es encontrar al candidato que se adapte de mejor manera al puesto de trabajo, a la cultura y al entorno de la organización con la finalidad principal de evitar los elevados niveles de rotación de personal dentro de una empresa (Smith y Peterssen, 2023).

Por otra parte, y, acorde con el objetivo específico uno, se estableció que, el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) en la MDSJL, Enero - Junio 2023 se encuentra en un nivel regular, acorde con el 46.0% de la muestra analizada, tales resultados están cimentados en la existencia de un sistema de preselección transparente, así como en la idoneidad de los programas de capacitación para el personal, además, las evaluaciones relacionadas con el proceso de selección fueron adecuadas y completas para el puesto en cuestión..

Respecto a lo previamente detallado, las derivaciones conservaron una relación con lo determinado por Domínguez (2021) quien estableció que, el proceso de contratación de personal en el Municipio de Julcán se encontró en un nivel regular, de acuerdo con el 50% de la muestra, por ende, determinó la necesidad de incluir diversas herramientas de gestión para mejorar los procesos alineados a la admisión de personal, tales como el reclutamiento y la selección.

A la vez, las derivaciones conservaron analogía con los resultados explícitos por Velásquez (2021), el cual aseveró que, el 15.63% del total encuestado se encuentra conforme con el proceso de selección, por lo que, lo califica como regular, inclusive, el 48.88% indica que los procesos se encuentran ajustados a la normativa vigente, no obstante, sugiere aplicar estrategias para reducir o suprimir los diversos errores en el proceso de admisión de personal.

No obstante, las derivaciones exteriorizadas previamente no presentaron vinculación con las establecidas por Garzón et al. (2021), quienes evidenciaron un nivel deficiente en el régimen de admisión de personal de una compañía

estatal localizada en Colombia, hallazgo que podría ser explicado por la muestra reducida de la investigación y el instrumento empleado (entrevista), dado que, no permitió la medición cuantitativa y adecuada de la variable. Por lo cual, recomiendan conservar y aplicar tácticas vinculadas a la selección y reclutamiento de personal calificado, además de, implementar estrategias de motivación para evitar la rotación del personal.

De forma teórica, las derivaciones se refuerzan con lo estipulado por el fundamento teórico asociado a la GTH, término fundamentado en la premisa de que los individuos son el bien más valioso de las organizaciones, por ende, el proceso de admisión de personal toma en consideración dicho concepto, dado que, permite alcanzar el máximo potencial de la compañía, además de, contribuir de manera directa con el acatamiento de los objetivos institucionales (Ramírez et al., 2022).

En lo sucesivo, y, acorde con el objetivo específico dos, se instituyó que, el grado de rotación laboral general y en las áreas de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023 es bajo, en correspondencia con el 62.0% de la muestra examinada, tales resultados están basados en la percepción negativa que tienen los empleados sobre las políticas de la organización, como la incomodidad en las instalaciones físicas, la injusticia salarial y la falta de políticas transparentes y equitativas, lo cual, aumenta la probabilidad de que los empleados abandonen sus puestos de trabajo.

Respecto a lo detallado previamente, las derivaciones fueron contiguos con lo establecido por Sánchez et al. (2020), quienes evidenciaron que, la rotación de personal mensual en una empresa localizada en Ecuador se ubicó en un nivel bajo (6.89%); sin embargo, asevera que, la consecución de un régimen de reclutamiento y selección basado en competencias es una táctica efectiva para la reducción de dicho indicador.

De la misma manera, es posible atestiguar que, no hay asociación con las derivaciones explícitos por Arenas et al. (2022), quienes aseveran que, la rotación de personal en el área de facturación de un supermercado se encontró en un nivel alto (60%), dicho resultado podría ser explicado principalmente por las características de la población reducida de la investigación, dado que, dichos individuos representaron a colaboradores con reciente ingreso a la empresa. Por

lo cual, sugirieron a la organización interactuar de manera frecuente con los colaboradores, además de, crear oportunidades de crecimiento con el propósito de reducir dicho indicador y así, incrementar los indicadores de productividad organizacional.

De manera teórica, los resultados se refuerzan con el fundamento teórico establecido por Cabrera et al. (2011), quienes aseveran que la rotación laboral se encuentra explicada de manera principal por las políticas organizacionales, la motivación y la cultura y clima organizacional, por lo cual, los autores afirman que, la estabilidad del empleo, la remuneración y los beneficios son conceptos que menguan los niveles de dicha variable.

Finalmente, y, de acuerdo al objetivo específico tres, se estableció que, existe relación entre las dimensiones del proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023, ya que, el nivel de significancia para las dimensiones reclutamiento (0.001) y selección (0.000) fue inferior a 0.05, además de ello, los factores de correlación (- 0.655 y - 0.781) exteriorizaron la existencia de una vinculación negativa, donde la dimensión reclutamiento conserva una intensidad moderada y la dimensión selección mantiene una intensidad alta.

En base a lo expuesto, se puede afirmar que la falta de una descripción clara de los roles laborales, junto con la opacidad en el sistema de evaluación previa a la selección, así como planes de capacitación deficientes y ascensos injustos, contribuirán al aumento de la insatisfacción laboral, lo cual, resultará en altos niveles de rotación laboral. Por otro lado, la carencia de un proceso de selección imparcial, la disconformidad con las pruebas de selección y una inducción general inadecuada, son factores que también contribuirán al incremento de la rotación laboral.

Respecto a lo instituido previamente, las derivaciones no presentan correspondencia con el estudio efectuado por Arenas et al. (2022), dado que, los autores evidencian una relación fuerte y directa entre el reclutamiento y la selección con la rotación de personal ( $p < .05$ ;  $Rho = 0.752$ ;  $0.850$ , respectivamente). En la misma línea, no se encontró vinculación con Herrera (2023), quien afirmó que, las variables se vinculan de manera directa y

significativa, inclusive, destaca que, el 32% del total encuestado se encuentra insatisfecho con el proceso de selección y reclutamiento. Tales diferencias podrían estar explicadas por la peculiaridad de la población, la cual estuvo vinculada a aquellos colaboradores que recién acaban de ingresar a la organización analizada.

A la vez, las derivaciones no conservaron nexo con las derivaciones explícitas por López (2022), quien evidenció una relación directa entre el régimen de reclutamiento y selección de personal con la rotación laboral, donde destaca coeficientes iguales a 0.777 y 0.811, respectivamente, además de ello, exteriorizó que, el proceso de admisión se maneja de forma regular regulares (92.2%), al igual que el nivel de selección (78%), dicho resultado podría estar explicado por el diseño de investigación (no – experimental), dado que, las variables de estudio deberían ser examinadas de forma experimental para la profundización del análisis de las variables. Acorde a ello, sugiere que, se efectúen programas de capacitación asociados a la administración de recursos humanos con el propósito de perfeccionar el proceso de admisión del personal.

De forma teórica, los resultados se refuerzan con el fundamento teórico establecido por Chiavenato (2021), quien afirma que, el reclutamiento y la selección de personal son dos etapas esenciales en el proceso de admisión de personal, además de ello, destaca que, ambos procesos son de vital importancia para atestiguar que la compañía cuente con el personal conveniente para satisfacer sus necesidades, inclusive, reduce significativamente los indicadores de rotación de personal, permite captar a los mejores candidatos para los puestos vacantes, reduce el tiempo y el costo de contratación y perfecciona la productividad y el rendimiento de los empleados.

## Conclusiones

En primer lugar, y, en correspondencia con el objetivo general, se concluye que, hay asociación entre el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023, ya que, el grado de significancia fue equivalente a 0.000, asimismo, el factor de asociación fue igual a - 0.740, lo cual, comprobó la presencia de una vinculación negativa – alta entre variables, es decir, la selección inadecuada de candidatos vinculada a la falta de alineación entre habilidades y expectativas e inexistencia de capacitación y desarrollo, implicará una mayor rotación laboral, dado que, los colaboradores pueden sentirse abandonados o desatendidos por la organización.

En segundo lugar, y, de acuerdo con el objetivo específico uno, se concluye que, el proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023 posee un nivel regular según el 46.0% de la muestra analizada, hallazgos fundamentados en la presencia de un transparente sistema de preselección, además de ello, los planes de capacitación son apropiados para el personal, inclusive, las pruebas vinculadas al proceso de selección fueron adecuadas y suficientes para el puesto de trabajo.

En tercer lugar, y, acorde con el objetivo específico dos, se concluye que, el grado de rotación laboral general y en las áreas de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio 2023 es bajo según el 62.0% de la muestra examinada, hallazgos sustentados en la opinión negativa que conservan los colaboradores en relación a las políticas organizacionales como incomodidad en las instalaciones físicas, injusticia en el salario y ausencia de políticas transparentes y justas, además de ello, la inexistencia de factores motivacionales apropiados y una cultura y clima organizacional conveniente acrecienta el grado de abandono por parte de los colaboradores en relación a su puesto de trabajo.

Finalmente, y, en concordancia con el objetivo específico tres, se concluye que, hay asociación entre las dimensiones del proceso de admisión de personal bajo el Régimen D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio (CAS) con la rotación laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Enero - Junio

2023, dado que, el grado de significancia para ambas dimensiones fue inferior a 0.05, de la misma manera, los factores de correlación (- 0.655 y - 0.781) exteriorizaron la presencia de una vinculación negativa, donde la dimensión reclutamiento conserva una intensidad moderada y la dimensión selección mantiene una intensidad alta. Respecto a ello, es posible aseverar que, la ausencia de una descripción clara de los puestos de trabajo asociado a la falta de transparencia del sistema de evaluación de preselección, inclusive, la inexistencia de un proceso de selección justo, disconformidad en las pruebas de selección e inducción general inadecuada, representan factores que determinarán el incremento de los niveles de rotación laboral.

## **Recomendaciones**

En primer lugar, se recomienda a la dirección de gerencia administrativa de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho ejecutar de manera constante programas de capacitación y actualización respecto a la administración de recursos humanos con la intención primordial de perfeccionar el régimen de admisión de personal, además de ello, será necesario esbozar tácticas de motivación a los colaboradores para reducir los niveles de rotación laboral.

En segundo lugar, se sugiere a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho tomar conciencia en relación a las problemáticas vinculadas a las contrataciones que se han ejecutado, respecto a ello, se deberán efectuar mejorar en el procedimiento de reclutamiento por medio de una evaluación profunda y la realización de un diagnóstico, dado que, el régimen de admisión de personal es una de las actividades con superior trascendencia en la gestión del talento humano.

Finalmente, se encomienda al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho definir el perfil de los colaboradores para establecer sus funciones principales, además de ello, será necesario que dicha área escuche a los trabajadores, puesto que, es una actividad que posibilita adecuados niveles de desempeño laboral, inclusive, será obligatorio forjar espacios de trabajo armónicos para propiciar el trabajo colaborativo y acrecentar los niveles de eficiencia.

## Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2020). *Selección Por Competencias (Nueva Edición) Atracción Y Reclutamiento En Redes Sociales. Entrevista Y Medición De Competencias*. Ediciones Granica, S.A.
- Arenas, C., y Valverde, R. (2022). *Proceso de reclutamiento y rotación de personal en el área de Facturación, Plaza Vea Cusco, 2022*. [Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89655/Arenas\\_YCR-Valverde\\_VRC-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89655/Arenas_YCR-Valverde_VRC-SD.pdf?sequence=1)
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL. [www.tesisconjosearias.com](http://www.tesisconjosearias.com)
- Ayensa, A. (2022). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa (Edición 2022)*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Cabrera, A., Ledezma, M., y Rivera, N. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Noticias y Comentarios*, 1(1), 1. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4156774.pdf>
- Carrasco, J. (2010). *El Decreto Legislativo N°1057 y el contrato Administrativo de Servicios - CAS: Inconstitucionalidad y principales riesgos procesales y económicos*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-701-715.pdf>
- Castillo, J. (2020). *Gestión humana integral - 1ra edición*. Ecoe Ediciones.
- Céspedes, N., y Ramírez, N. (2021). Job Finding and Separation Rates in an Economy with High Labor Informality. *Workplace Productivity and Management Practices*, 49(1), 277-302. <https://doi.org/10.1108/S0147-912120210000049010>
- Charles, H., Castro, C., Toledo, M., y Ballesteros, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20(4), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>

- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published.
- Cienfuegos, M. (2019). Reflexiones en torno al método científico y sus etapas. *Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 8(15).  
<https://doi.org/10.23913/ricsh.v8i15.161>
- Congreso de la República del Perú. (27 de junio de 2008). *Decreto Legislativo N.º 1057*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- Cubillos, C., Reyes, M., y Londoña, M. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *FACCEA*, 7(1), 58-66.  
<https://editorial.uniamazonia.edu.co/index.php/faccea/article/view/230/220>
- Desseler, G. (2022). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Diario Oficial de Bicentenario El Peruano. (2022). *Decreto Legiskativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - Decreto Legislativo N°1057*. Normas Legales Actualizadas.  
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=64>
- Domínguez, S. (2021). *Instrumentos de gestión y su relación con la contratación de personal, Municipalidad provincial de Julcán - 2020*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70576/Dominguez\\_HST-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70576/Dominguez_HST-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ekiz, C. (2022). Effect of innovation on wages, profits, and labor turnover in Turkish manufacturing. *Graduate School of Social Sciences*, 1(1).  
<https://hdl.handle.net/11511/99377>
- Fernández, J., Purihuamán, C., López, O., y Sánchez, M. (2021). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Colloquium.  
<https://drive.google.com/drive/folders/1DifiV4KcrQ6CRact-WuhVLdCI5HTAAvb>

- Franco, S., y Oquendo, L. (2020). *Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A.S.* [Tesis de licenciatura. Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/40848fe8-3bca-419a-af29-3d9633669d20/content>
- Garza, D. (2021). *Quédate Conmigo: Las 3 principales causas de la rotación de personal.* Amazon Digital Services LLC - Kdp.
- Garzón, J., Alonso, X., Zambrano, I., López, L., y Jiménez, K. (2021). *Diseño e Implementación del Proceso de Selección de personal aplicados a la Academia Nacional de Aprendizaje "ANDAP" Sede Zipaquirá.* [Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43808/ktjimenezl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis.* Biblioteca Nacional del Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw Hill.
- Herrera, P. (2023). *Propuesta de Mejora de los Procesos de Reclutamiento y Selección de Talento Humano en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, Tacna, Perú 2022.* [Tesis de maestría. Escuela de Posgrado Newman]. Repositorio Institucional EPNewman. [https://repository.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/618/TRABAJO\\_DE\\_INV\\_MAN\\_HERRERA%20GAMBOA%20PAULO%20C%c3%89SAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/618/TRABAJO_DE_INV_MAN_HERRERA%20GAMBOA%20PAULO%20C%c3%89SAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jang, D. (2023). Declining Labor Turnover and the Importance of Intensive Margin Adjustment. 1(1), 1-45. [https://davidwjang.github.io/files/Jang\\_JMP.pdf](https://davidwjang.github.io/files/Jang_JMP.pdf)
- Jaramillo, M., y Campos, D. (2023). Transiciones de contratos de duración determinada a indefinida en el Perú. Revisión de la hipótesis del trampolín.

*Revista Internacional del Trabajo*, 142(2), 221-245.  
<https://doi.org/10.1111/ilrs.12277>

Lata, L., Siti, M., Ghulam, J., Ubedullah, y M. (2021). The nexus of physical, cognitive, and emotional engagement with academic staff turnover intention: The moderating role of organizational politics. *Global Business and Organizational Excellence*, 40(3), 69-49.  
<https://doi.org/10.1002/joe.22077>

López, Á. (2022). *Proceso de admisión de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huacavelica - 2020*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional de Huancavelica.  
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c0de8e33-b781-4c7b-a7b6-6486f03e8f6a/content>

Montes, I., Sime, L., Slacedo, E., Soria, E., y Briceño, D. (2021). *Investigación educativa: técnicas para el recojo y análisis de la información*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado, Maestría en Educación.  
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182800>

Omogbiya, O., Okolie, U., y Addah, G. (2023). Role Of human resource management in medium and small-scale enterprises in Nigeria. *Entrepreneurship Journal for Finance and Business*, 4(3), 24-32.  
<https://doi.org/10.56967/ejfb2023282>

Orozco, E., De la Hoz, M., Ortíz, L., Gatica, G., Vargas, X., Coronado, J., y Silva, J. (2020). Factors of Staff Turnover in Textile Businesses in Colombia. *Computational Methods and Data Engineering*, 1227(1), 479-487.  
[https://doi.org/10.1007/978-981-15-6876-3\\_37](https://doi.org/10.1007/978-981-15-6876-3_37)

Prieto, F., Pérez, M., y Escorcía, M. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las PYMES colombianas. *Conocimiento Global*, 6(1), 48-60.  
<https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/129>

- Quincho, R., Cárdenas, J., Inga, V., Bada, W., Espiniza, G., y Carlos, H. (2022). *Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.039>
- Ramírez, C. (2023). *Los Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal en la Era Moderna y Digital*. [Tesis de licenciatura. Universidad Galileo]. Repositorio Institucional UG. <https://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/1375/1/IDE18010603%20CARMEN%20MAR%c3%8dA%20RAM%c3%8dREZ%20FUENTES.pdf>
- Ramírez, R., Monsalve, L., Villalobos, J., Lay, N., Severino, P., y Báez, D. (2022). Human management by competencies in competitive and complex scenarios: A reflective theoretical approach. *Procedia Computer Science*, 203(1), 678-682. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.07.100>
- Ramírez, R., Sukier, H., Monsalve, L., y Lay, N. (2022). People Management model from a sustainable approach: theories and reflections. *Procedia Computer Science*, 198(1), 596-601. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.292>
- Realpe, K. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 502-518. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2073>
- Rodríguez, D. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral*. Editorial de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC.
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., y Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación*. Edicumbre Editorial Corporativa.
- Ruíz, R., y Piguave, J. (2021). Propuesta orientada a disminuir el alto índice de rotación del personal que labora en el Municipio de Isidro Ayora, para el desarrollo de estrategias de comunicación e interrelación y programas motivacionales. *Sapientia Technological*, 2(1), 1-17. <https://sapieniatechnological.aitec.edu.ec/index.php/rst/article/view/9>

- Salguero, N., y García, C. (2022). Herramientas de la gestión del talento humano y las perspectivas humanísticas de la gerencia actual. *Revista de Investigación en Ciencias Administrativas Sociales*, 5(12), 423-434. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.89>
- Sánchez, I., y Lascano, J. (2020). *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito*. [Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7763/1/T3352-MDTH-S%C3%A1nchez-Dise%C3%B1o.pdf>
- Santamaría, M., Orpiz, M., Benavides, E., Vargas, E., y Troncoso, A. (2023). An Analysis of Management by Competencies in Grocery Retail Distributors. *Procedia Computer Science*, 224(1), 431-436. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.09.060>
- Scott, S., y Shad, M. (2020). *Administración de recursos humanos*. International Thomson.
- Serrano, J., Bikfalvi, A., Llach, J., y Arbeláez, J. (2021). Orchestrating capabilities, organizational dimensions and determinants in the pursuit of green product innovation. *Journal of Cleaner Production*, 313(1). <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127873>
- Skopovi, S., Calhoun, P., y Akinyooye, L. (2021). Job openings and labor turnover trends for States in 2020. *Beyond the numbers*, 10(14), 1-15. <https://stats.bls.gov/opub/btn/volume-10/pdf/jolts-2020-state-estimates.pdf>
- Smith, A., y Peterssen, K. (2023). *An Innovative Approach to Career Counseling: Theory and Practical Application*. Springer publishing. <https://doi.org/10.1891/9780826150738>
- Sol, J., y Suk-Won, L. (2020). 이전논문 3 of 8 다음논문. *Korea Journal Central*, 31(3), 53-79. <http://journal.kci.go.kr/kspa/archive/articleView?artild=ART002657592>

Velásquez, C. (2021). *Proceso de selección de personal en base a la Ley de Servicio Civil para un gobierno local*. [Tesis de licenciatura. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4119/1/TL\\_VelasquezPraviaChrist.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4119/1/TL_VelasquezPraviaChrist.pdf)

## Anexos

### Anexo 1: Instrumento

Introducción:

A continuación, el instrumento posee como objeto medir los niveles de las variables Admisión de personal y Rotación laboral.

Instrucción:

Para responder a este cuestionario, lea atentamente cada ítem y seleccione la alternativa que mejor represente su opinión. Las respuestas se pueden marcar con un aspa del 1 al 5, siendo 1 la peor calificación y 5 la mejor. No existen respuestas correctas o incorrectas, solo se solicita honestidad y sinceridad. Sus respuestas serán confidenciales y se mantendrán en secreto.

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

Información sociodemográfica:

Edad: \_\_\_\_\_ Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

		1	2	3	4	5
<b>ADMISIÓN DE PERSONAL</b>						
<b>RECLUTAMIENTO</b>						
1	Existe un documento de organización y funciones socializado con todos los empleados					
2	Los puestos de trabajo en la municipalidad están bien definidos en cuanto a sus funciones, responsabilidades y competencias					
3	Las descripciones de puestos de trabajo son claras y concisas					
4	El sistema de evaluación de preselección de la empresa es transparente.					
5	El proceso de contratación fue justo y equitativo para todos los candidatos					
6	Se observan procesos de asensos transparentes y equitativos					
7	Los empleados que son promovidos tienen las habilidades y competencias necesarias para el puesto					
8	Los planes de capacitación son adecuados al personal					
<b>SELECCIÓN</b>						

9	Los comités que evalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo					
10	El proceso de selección es justo y adecuado al perfil de los puestos de trabajo					
11	Las pruebas aplicadas para la selección del nuevo personal se encuentran acorde con las competencias requeridas para el puesto					
12	Los exámenes médicos y psicológicos fueron adecuados para el puesto					
13	La inducción general es adecuada para conocer la misión, visión y políticas de la municipalidad					
14	La inducción específica realizada es suficiente para conocer el puesto de trabajo					

<b>ROTACIÓN LABORAL</b>						
<b>POLÍTICAS ORGANIZACIONALES</b>						
1	Las instalaciones físicas de mi lugar de trabajo son adecuadas y cómodas					
2	Tengo acceso a los recursos y equipos necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente					
3	El salario que recibo es justo y competitivo					
4	La política salarial de la empresa es transparente y justa					
5	Los ascensos y la movilidad interna son justos y equitativos					
<b>FACTORES MOTIVACIONALES</b>						
6	Me siento seguro en mi trabajo y creo que mi puesto es estable					
7	La empresa ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional					
8	Me siento reconocido por mi trabajo y esfuerzo					
9	Tengo un plan de carrera claro y definido					
10	Tengo tiempo suficiente para dedicar a mi familia y amigos					
<b>CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
11	Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa					
12	Los líderes de la empresa son inspiradores y motivadores					
13	Las relaciones de poder en la empresa son saludables y productivas					
14	No siento miedo a la autoridad en el trabajo					
15	Mi trabajo me causa estrés					