



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad
del estado de la provincia de Sullana, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Sarango Tassara, Sandro (orcid.org/0000-0002-1514-5849)

ASESORES:

Mgtr. Albán Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús (orcid.org/0000-0003-1646-3037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme vida y salud, por fortalecerme y guiarme en todo momento, y permitirme haber llegado a cumplir esta meta, a mis Padres, por todo el amor que me brindan y motivarme a seguir hacia delante, y darme ese empuje a un futuro mejor, ya que son el soporte más importante en mi vida. Y a mis hermanos, quienes estuvieron en todo momento apoyándome durante todo el proceso, y brindarme su apoyo moral en esas noches de arduo trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida. Agradezco a los asesores del TEA de la Universidad Cesar Vallejo. Ya que, sin sus enseñanzas, sus virtudes, su paciencia, observaciones y correcciones este trabajo no lo hubiese logrado, sus consejos fueron siempre útiles como guía en el desarrollo de la tesis. Agradezco a mis Padres, ya que han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron ahí siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA ENTIDAD DEL ESTADO DE LA PROVINCIA DE SULLANA, 2022", cuyo autor es SARANGO TASSARA SANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 16-01- 2024 13:59:53

Código documento Trilce: TRI - 0733546





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SARANGO TASSARA SANDRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA ENTIDAD DEL ESTADO DE LA PROVINCIA DE SULLANA, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SANDRO SARANGO TASSARA DNI: 70680683 ORCID: 0000-0002-1514-5849	Firmado electrónicamente por: SSARANGOSA8 el 16- 01-2024 08:46:45

Código documento Trilce: TRI - 0733549



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.1.1. Tipo	14
3.1.2. Diseño	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población y muestra.....	16
3.3.1. Población.....	16
3.3.2. Muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.4.1. Técnicas.....	17
3.4.2. Instrumentos.....	17
3.5. Procedimientos:.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validadores de instrumentos	18
Tabla 2: Estadísticos de confiabilidad alfa de cronbach	18
Tabla 3: Planificación de recursos humanos frente a la rotación de personal.....	20
Tabla 4: Organización del trabajo frente a la rotación del personal.....	21
Tabla 5: Gestión del empleo frente a la rotación del personal.....	21
Tabla 6: Gestión del rendimiento frente a la rotación del personal.....	22
Tabla 7: Gestión de compensación frente a la rotación del personal	23
Tabla 8: Gestión del desarrollo frente a la rotación del personal.....	23
Tabla 9: Gestión de las relaciones humanas y sociales frente a la rotación del personal	24
Tabla 10: Gestión de recursos humanos y la rotación de personal.....	25

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022. El método de estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 64 trabajadores donde se tomó toda la población como muestra. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables gestión de recursos humanos y rotación de personal con el instrumento-cuestionario que constó de 35 interrogantes para la primera variable y 28 para la segunda de acuerdo a la escala de Likert. En los resultados, para realizar el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Concluyendo la existencia de una correlación directa proporcional, entre las variables gestión de recursos humanos y rotación de personal, determinando que existe una correlación positiva muy fuerte con un valor de Spearman de $r=0.799$, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0.000 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), donde aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, rotación de personal, trabajadores

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between human resource management and personnel turnover in an entity in the state of the province of Sullana, 2022. The study method was basic, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population was made up of 64 workers where the entire population was taken as a sample. For the collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables human resources management and personnel rotation with the instrument-questionnaire that consisted of 35 questions for the first variable and 28 for the second according to the Likert scale. In the results, the SPSS Vers-26 program was used to perform data processing, with data organized in simple double-entry tables, relative and absolute frequency. Concluding the existence of a direct proportional correlation between the variables human resources management and personnel turnover, determining that there is a very strong positive correlation with a Spearman value of $r=0.799$, where the result of its Bilateral Sig. is 0.000 and through the rule (Sig. $0.000 \leq 0.05$), where we accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis.

Keywords: Human resources management, staff turnover, workers

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Ofenhejm y Queiroz (2019) en Brasil, destacan lo importante que es administrar un recurso humano, integrando corrientes que provienen de distintas áreas del conocimiento relacionado con la administración. Asimismo, Musallam y Hayati (2019) Árabes, señalan que este recurso abarca una amplia gama de capacidades individuales, habilidades, formación, conocimientos, experiencias, motivaciones y la adopción de nuevas tecnologías. En ese contexto, Ramírez et al. (2018) los problemas en rotación de personal han evolucionado, enfocándose en apoyar el crecimiento de los empleados, implementar una gestión basada en habilidades y conocimientos, direccionar el talento adecuadamente y no solo limitarse a controlar, supervisar y administrar el personal para obtener adecuados resultados.

En Colombia, Caballero et al., (2022) refieren que la falta de capacidad para crear empleos formales es la causa de la alta rotación, donde la persona cambia constantemente de trabajo afectando la capacidad de acumular capital humano. Es por ello que, Velasco, et al. (2020) refiere que el 60% de la totalidad de las compañías, y el 88% de las Microempresas, no son formales. El 12% de las registradas, que son aproximadamente (20,000 empresas) causa el 66,6% de empleo formalizado, en cambio, el 94,6% genera apenas el 15,2% de empleo formal. Márquez et al., (2021) debido a lo antes mencionado, la rotación ejerce presión sobre otros miembros del equipo, lo que genera insatisfacción laboral, pesimismo, sobrecarga de trabajo e incluso afecta la salud debido al estrés laboral.

A nivel nacional, se está implementando estrategias de apoyo al talento, políticas de compensación y retención para gestionar el recurso humano en empresas. Esto genera el importante efecto positivo, teniendo en cuenta el enfoque estratégico para la efectividad empresarial (Ramírez, et al., 2019). No obstante, Castro y Delgado (2020) reveló importantes fallas que clasifican la administración pública como ineficiente y desorganizada. Generando en el Perú la creación de la Ley Servir, fue una reforma para optimizar el grado de servicio, oportunidades y el principio de meritocracia mediante la búsqueda del desempeño. Asimismo, Cuentas (2018) refiere que debido a ciertas falencias, las instituciones carecen de estrategias para capacitar al personal, la gestión es esporádica e improvisada, no cuentan con un

programa que evalúe la situación, necesidad, puesto y no presentan un plan organizado.

A nivel local, En algunos gobiernos distritales, es un poco tedioso sostener una óptima gestión de recursos humanos, tal como lo destaca Vásquez (2018) que las municipalidades poseen una gestión limitada asociada a prácticas como, los favores prestados, nepotismo y los cobros de puestos. Es así que Jara et al., (2018) manifiesta que durante los últimos años los que dirigen el sector público no son los adecuados, ya que no poseen los conocimientos y capacidades necesarias, mucho menos el perfil para asumir y desempeñar cargos asignados, por lo que la eficiencia del sistema es el más afectado. De acuerdo a ello, Macías et al., (2020) señala que los distritos a nivel nacional deberían concientizar que el recurso humano es un elemento esencial de la ventaja competitiva e importante de cualquier tipo de organización.

Bravo, et al. (2022) refieren que actualmente, la rotación de personal se está convirtiendo en un problema que genera pérdidas a las empresas. Esto se debe a que los empleados necesitan recibir formación cuando empiezan a trabajar para que puedan adaptarse y comprender las funciones que deben realizar. En su trabajo Aliaga (2019) La rotación de personal ha venido afectando factores que impactan en el talento humano. Creen que rotando constantemente el personal va a cubrir la necesidad de mejorar el desempeño. Cherif (2020) presenta diversos escenarios como la rotación interna y externa que definen el desarrollo efectivo de una empresa, de tal manera que es importante encontrar técnicas para desarrollar las habilidades y capacidades de sus empleados.

De esta manera, en un contexto general se ha logrado diagnosticar, en la entidad estudiada, una deficiente gestión de recursos humanos, que impide que los colaboradores realicen su trabajo de manera eficiente. Debido a la falta de capacitación, métodos de selección inadecuados, distorsión en la comunicación, personal poco involucrado y no prestan atención a los nuevos empleados. Asimismo, en la rotación de personal se ha divisado, una problemática donde el factor clave fue la rotación de empleados a corto plazo, eliminando oportunidades para que los trabajadores demostraran sus habilidades, destrezas y desempeño laboral mientras realizaban tareas relevantes para la organización. Sobre lo antes mencionado, se establece el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión

de recursos humanos y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022?

La justificación práctica, ayudó a fortalecer los resultados de la investigación, en cuyo caso se utilizaron instrumentos para obtener información confiable con relación al tema en estudio y así crear propuestas en beneficio de los empleados y entidades estatales (Musallam et al., 2019); en la justificación teórica, con ayuda de una investigación conceptual y diversos factores nacionales e internacionales se pretendieron fortalecer las variables investigadas (Hernández & Mendoza, 2018). Para finalizar, la justificación metodológica fue medida por los efectos de los procedimientos, técnicas y herramientas metodológicas utilizadas, que lograron a otros autores adaptarlas en otros estudios. Se llevó a cabo un sistema de métodos ordenados indagando información con relación a las variables, y para el análisis de resultados se aplicaron encuestas analizando los resultados y fiabilidad en un software estadístico (Rivero et al., 2021).

El objetivo general: Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022. Del cual se desglosan los siguientes objetivos específicos: 1) Diagnosticar la relación entre la planificación de recursos humanos y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022; 2) Diagnosticar la relación entre la organización del trabajo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022; 3) Definir la relación entre la gestión del empleo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022; 4) Definir la relación entre la gestión del rendimiento y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022; 5) Precisar la relación entre la gestión de compensación y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022; 6) Identificar la relación entre la gestión del desarrollo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022; 7) Calcular la relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.

Para finalizar extraemos la hipótesis general: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos nacionales se describen a continuación: Osorio (2023) determinó la existencia de correlación entre gestión de recursos humanos y rotación del personal en una universidad privada, Lima, concluyendo que sí existe relación en las variables, con un Sig. Bilateral de $0.005 < 0.05$ y una $Rho = -0.602$, con una correlación negativa moderada. Infiriendo que con una adecuada gestión se podrá reducir la rotación de personal. Es así que Espinoza (2022) se enfocó a determinar el vínculo entre gestión de recursos humanos y rotación de personal de la UGEL, Ancash. Concluyendo que posee conexión significativa, con un $Ro 0,25$, Sig. 0.000 , debido a que la administración que se desarrolla en la empresa posee trascendencia en las decisiones de la rotación de personal. Por consiguiente, Guerrero & Pinedo (2021) demostraron, establecer la relación de la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal en la UGEL Mariscal Cáceres – Juanjuí. Concluyendo que existe una relación altamente significativa, con un Sig. Inferior a $0,05$ y una Rho de Pearson de $0,700$. Donde optimizar la gestión del personal a través de estrategias y desarrollo, mejora adecuadamente su rotación.

Baskovich (2022) en su trabajo en el Callao, estableció como objetivo que se determine el vínculo en la gestión y la rotación de personal. Deduciendo una correlación positiva moderada con 53.4% en ambas variables, corroborando la presencia de una reciprocidad positiva, aun así de haberse determinado una dependencia moderada no deja de correlacionarse. Por lo que recomiendan la ejecución de políticas de retención de personal para promover la estabilidad y a consecuencia generar excelentes resultados. Tarazona (2018) en su investigación, en San Juan de Lurigancho, tuvo como objeto establecer la relación que se manifiesta en la gestión de recurso humano frente a la motivación laboral en los colaboradores de una casa de estudios superior. Mostrando que si presenta relación en las variables con un valor del 0.720 , esto afirma que si evidencia relación positiva moderada entre las variables. Urcuhuaranga (2022) en su trabajo de tesis en Huancayo, tuvo como objetivo plantear cómo es que influye la gestión de los recursos humanos hacia la elaboración de metas institucionales municipales. Se concluyó que la influencia de gestionar el recurso humano incide significativamente al progreso de las metas institucionales.

Aguilar y Manrique (2018) en su trabajo en Huancavelica, presentó como objetivo describir la gestión de recursos humanos en los empleados de la red en Salud Tayacaja. Concluyendo que el 92% de los trabajadores consideran buena la gestión del personal, donde recomendaron mantenerlo y potencializarlo, viendo al trabajador como un factor importante. Por consiguiente, Rodríguez, et al. (2022) realizaron un estudio que sostuvo como objeto elaborar un juego de simulación de gestión de recurso humano y detallar la experiencia en pandemia, La conclusión es que es una herramienta necesaria que facilita el aprendizaje virtual y ayuda a comprender los temas presentados de forma organizada, dinámica e interesante, como también se sumó de manera significativa a mejorar el desempeño de los docentes y llegar con más facilidad al alumno. Por último, Yactayo, et al. (2021) cuyo objetivo fue determinar la correlación entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral, presentaron un estudio correlacional, se utilizó la encuesta, abordando el vínculo entre ambas variables, toma estudios como referencia desencadenándose prácticas hacia la eficacia de las empresas y que se adaptan al contexto de las organizaciones actuales.

Acuña (2021) en Moyobamba, determinó la relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal en la empresa constructora Pérez S.A.C. En donde la primera variable presentó un alfa de cronbach de 0,860 y para la segunda un 0,894, donde se demuestra la existencia de relación entre ambas variables con un estadístico positivo del 0,901 y Sig. De 0,000. Montoya (2020) se enfocó a explicar las bases teóricas de la intención de rotación de los colaboradores en las entidades, hallando que existen factores que impactan en la rotación, como los de organizar, los personales, del mercado laboral, internos y externos finalizando que las definiciones trabajadas se relacionaron con la intención de rotación, y aun así se sugiere desarrollar búsquedas más a fondo en estudios cuantitativos. Santisteban (2020) en su trabajo en Piura, analizó los motivos de rotar el personal en la zona de enfermería. Piura, encontrando que el grado de políticas es bajo con un 56.3%, de igual forma el factor motivacional con un 88.7%, por último el ambiente organizacional y cultura es adecuado con un 76,1%. Concluyendo que los motivos de la rotación de personal son la carencia de políticas y motivación, así como de cultura y ambiente organizacional efectivo.

Castillón (2019) en su tesis en Lima, cuyo propósito fue conocer si es que presenta vínculo entre rotación de personal y la calidad del servicio, en la empresa SLI, SAC. Afirmando que no existe relación, el estudio valora la relevancia que tiene la rotación del personal y las condiciones de trabajo en la calidad de servicios. De igual forma, Navarro (2022) en su estudio en Huancayo, dispuso como objeto analizar la rotación de personal y cómo impacta en el progreso sostenible en las instituciones educativas privadas, estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, se aplicó una encuesta, concluyendo que, la rotación tiene una significativa afectación en cuanto al desarrollo sostenible, arrojando el $r=0.862$ y la Sig. $P=0.00$, demostrando directamente relación muy buena, es decir, cuando la rotación se extiende, acrecienta el efecto al progreso sostenible. Huamaní (2019) su tesis en Juliaca, presento como objetivo establecer los básicos cofactores interfirientes en la rotación de personal de la empresa Retail Oechsle. Llegando a mostrar los siguientes; desarrollo profesional, compensación y beneficios, relaciones gerenciales, abuso de activos, reducción de personal y factores relacionados con valores comerciales como la pasión, el enfoque en el cliente y el desempeño.

Trelles (2019) en su investigación en el Agustino, presentó su tesis donde su objetivo es precisar la relación del clima laboral y rotación de personal del espacio de operaciones en un call center. Tuvo un diseño cuantitativo, descriptivo, correlacional, obteniendo de forma general que si revela relación entre ambas variables, se recomienda monitorear el ambiente laboral para reducir la rotación de empleados. Por consiguiente, Bustamante (2018) en su tesis en Lambayeque, tuvo como objetivo determinar el nivel de percepción de la rotación de personal, enfoque cuantitativo, descriptivo, llegando al resultado que el problema por el cual existe la rotación se debe a los salarios inadecuados, las condiciones y el apoyo laboral no son las convenientes, recomendando realizar evaluación y cambios graduales dentro del plan de desarrollo. Según Bejar, et al. (2023) en su artículo en Junín, se identificaron los factores asociados con la alta rotación de trabajadores de la salud, en zonas endémicas de malaria. Mostrando que según el índice, los factores que fueron; la vivienda, insatisfacción con las necesidades, el riesgo de enfermedad y la insuficiencia de insumos, estos son asociados a la inseguridad y vulnerabilidad, recomendando gestionar mejoras a través de programas de salud.

A nivel internacional se presentan los antecedentes de: Koszela (2020) en su trabajo determinó la relación entre la influencia de la rotación de personal en la motivación laboral y el desempeño de los empleados de entidades del sector de TI en Polonia. Encontrando una relación valiosa, con Rho positiva de 0.01 menor a 0.05, concluyendo que ambas variables de manera directa son afectadas por la rotación de personal en distintas áreas de trabajo. Por otro lado García & Pino (2019) tuvo como objetivo estimar las razones que originan la rotación del personal del Centro de Educación Inicial Madre Teresa de Calcuta, Guayaquil, se logró concretar que las teorías científicas ayudaron a llegar al resultado, mostrando una relación alta, asimismo, la rotación de personal afecta la percepción del liderazgo. Campos (2018) determinó la relación entre rotación y desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un instituto de oftalmología en Bucaramanga, Colombia. Encontrándose un grado de significancia del 0,511, mayor al 0,05, y el nivel correlacional fue 0,127, deduciendo que no hay suficiente relación relativa. Concluyendo que la rotación de personal, impacta en el desempeño.

Macario (2018) su propósito fue, precisar el nivel de rotación de personal y el clima organizacional en trabajadores de una vidriería en Guatemala. Obteniendo que el 45.9% no está de acuerdo con la rotación, el 97.2% afirma que los componentes ayudan en la rotación, el 91.39% no es conveniente rotar, el 94.42% la soberanía afronta la rotación y el 15,95% la rotación no es cómoda. Alcanzado en los colaboradores su efectividad. Sin embargo, hay aspectos que deben mejorarse, para mantener a la persona motivada. Carvacho (2021) analizó los procesos de recursos humanos internacionales y como estos inciden en la gestión estratégica de las organizaciones, aterrizando en la necesidad de optimizar y comercializar los beneficios del recurso humano internacional. De tal manera que, Gatia (2018) en su estudio en la empresa Anglo Ecuatoriana, Tuvo como objeto desarrollar planes estratégicos para la mejora del recurso humano. Logrando adecuar la gestión del personal en la organización con la finalidad de incrementar la eficiencia. Se establecieron metas estratégicas frente a los riesgos que perjudican con mayor fuerza a las empresas, para lograr resultados y así la organización pueda desempeñarse de la manera adecuada.

A continuación, conceptualizamos diversas teorías basándose en la indagación de información en artículos científicos, libros y otras fuentes relacionada con la variable gestión de recursos humanos; Según Armijos et al. (2019) citan a Escobar, abordando la teoría de talentos humanos, donde lo definen como el grupo de conocimientos, pericias, habilidades, técnicas y competencias donde las personas tienen y garantizan la operatividad eficaz de cada zona en su totalidad de una organización. Además, la teoría de recurso humano de Espinoza (2018) revela la importancia de la administración del recurso como el factor más esencial para el éxito de las organizaciones. Es importante verlos no como costos, sino como una inversión. Por lo tanto, debe ser una prioridad para todas las empresas. Por otro lado, Ramírez et al. (2019) la teoría de gestión de recursos humanos en sus inicios se refería a la realización de las actividades realizadas por los empleados, pero recientemente la visión estratégica de la gestión organizacional ha cambiado. Los enfoques en los sectores industriales en el mundo no son los mismos, a raíz del entorno empresarial y de los cambios tecnológicos que las empresas experimentan todos los días.

Para finalizar, Agudelo (2019) considera la importancia que posee la teoría del desarrollo de la gestión de los recursos humanos, ya que es una planeación estratégica de gran prioridad para facilitarles un correcto camino a las organizaciones y enfocar los recursos con miras a lograr las metas y objetivos planteados, con una visión más ambiciosa de los recursos humanos, viéndolos como un elemento clave del éxito organizacional. Por otro lado Losada (2020) demuestra la importancia de la teoría de administración científica de Taylor, siendo importante en efecto la idea de que el trabajo de cada colaborador debería estar anticipadamente planeado, no solo se especifica lo que se debe realizar, sino también como y en qué periodo, con ello el empleado será recompensado por su esfuerzo y logra tener éxito. Y para Fernández y Rocha (2017) la teoría de recursos humanos y capacidades se enfoca a transmitir las fuentes internas de las ventajas competitivas en una entidad, se centra en que si se desea alcanzar una posición de superioridad ante su competencia, debe adquirir, gestionar y controlar recursos y capacidades indispensables, cuando y donde pueden ser absorbidos y utilizados de la mejor manera posible.

En cuanto a la variable 2 nos apartamos del modelo teórico; de Langle, et al. (2021) quienes citan la teoría de rotación de personal de Chiavenato, enfocándolo como un fenómeno que se da de manera constante en todas las culturas empresariales. La teoría de Kampkotterer, et al. (2018) enfocada a la rotación de trabajadores, lo definen al movimiento de un empleado dentro de una organización a otro rol del mismo nivel y sin un cambio significativo en el salario. La teoría de rotación de Gonzáles (2006) lo considera, como el número de empleados que trabajan en una compañía por períodos cortos o largos, independientemente del puesto o actividad que desempeñen. A base de esta línea, Bravo, et al. (2022) argumentan la teoría del movimiento de personal, como la separación por decisión propia o por la empresa, de un empleado de su puesto de trabajo a cambio de una compensación, dependiendo de la normativa laboral de cada país.

Los enfoques centrales de la gestión de recursos humanos son: enfoque económico; donde una adecuada gestión de los recursos genera actividad económica y proporciona los elementos necesarios para desarrollar o mantener una ventaja competitiva, un desempeño superior y una rentabilidad económica sostenible (Bernardo, et al., 2021). Enfoque orgánico organizacional; se basa en la teoría organizacional, la psicología, la economía y la sociología, desarrolla una serie de acciones a través de varias etapas de planificación estratégica, donde las instituciones responsables llevan a cabo prácticas mediante la implementación de mecanismos de acción. (Chávez, 2018) Y por último, el enfoque humanista; se enfoca en construir una gestión del talento humano que prioriza los valores humanos, destaca la relevancia de la operatividad y la efectividad (Sierra, 2023).

Referente a la rotación de personal, Zaballa, et al. (2023) Señalan los enfoques tradicionales, las cuales son; selección, formación, capacitación, retribución y evaluación, Por otro, lado Vásquez, et al. (2023) mencionan los enfoques generales que tienen vínculo con la rotación de personal los cuales son; el enfoque de desarrollo sostenible y el enfoque de la dinámica organizacional, esto resalta la importancia de implementar herramientas de planificación interna como; el diagnóstico FODA, la evaluación del logro de objetivos, etc. Además, muestra que si los empleados están bien comunicados, estos permanecerán en la empresa y así mejorarán la rotación.

Se considera oportuno describir los conceptos de la variable gestión de recursos humanos, definido por Chiavenato (2020) basándose fundamentalmente en las políticas y prácticas para liderar roles relacionados con el personal, desde su selección hasta su valoración de rendimiento, y dependerá de varios aspectos, tales como la cultura de cada empresa, su estructura, sector de actividad, las tecnologías utilizadas, los procesos internos y otros factores relevantes. De igual forma, Vallejo (2016) lo define como una forma de gestión para incrementar la motivación de los empleados en una organización específica. Esto equivale a una etapa administrativa de contratación razonable a base de la necesidad de la empresa y que puedan corregir las deficiencias en el área. Bajo ese mismo concepto, Singh & Onahring (2019) opina que en la práctica puede generarse condiciones y entornos en los que los colaboradores poseen un alto compromiso hacia la compañía. Ya que es una orientación emocional de la persona hacia su rol laboral relacionada con el comportamiento en el trabajo.

Manzoor et al. (2019) menciona también que el gestionar adecuadamente los recursos humanos ocasiona un efecto alentador en el ejercicio profesional de los trabajadores. En efecto Calderón, et al. (2023) La gestión de recursos humanos es la área muy estratégica hacia el triunfo de la empresa, porque en última instancia las personas son el motor social de la empresa. Leroy, et al. (2018) Llegando al punto de que distintos autores lo consideren al recurso humano como el mayor activo disponible.

Vivares, et al. (2017) en cuanto al estatus, identifica que la perspectiva estratégica de la responsabilidad de recursos humanos de una entidad se reconoce por su potencial para desarrollar capacidades únicas que crean valor, influyen en el desempeño y contribuyen a la supervivencia a largo plazo. Por ello, Carvajal (2021) hace énfasis en los nuevos roles que desempeñan las personas en las organizaciones, resulta importante comprender los factores que impulsan sus acciones para lograr los resultados deseados. Por este motivo, el área de RR.HH., debe valorar que las personas son el centro de la gestión y tener conciencia de la importancia de sus capacidades en organización. Es así que Cedeño y Saltos (2020) finaliza que todas las empresas deben de brindar atención a la gestión de

talentos como medio para mejorar procesos en beneficio de la empresa y trabajadores.

Amparandose en el autor Chiavenato (2020) se establecen las siguientes dimensiones; La planificación de recursos humanos, es un procedimiento que conduce orden, procedimientos, composición, y razón. Estos propósitos contribuyen alcanzar los propósitos organizacionales, asegurando el avance de las personas de acuerdo al plan organizacional, los requisitos y características del respectivo puesto o actividad (Claro et al. 2018). La organización del trabajo, este elemento es el encargado de planear las actividades, jornadas, horarios y deberes de los trabajadores en la institución, esto tiene como propósito dirigir a cada persona una actividad específica (Montoya & Boyero, 2016). La gestión del empleo, es uno de los procesos centrales de reclutamiento y elección de colaboradores, permite que cada organización cubra los puestos dependiendo de los propósitos propuestos por la empresa (Martínez & Vargas, 2019).

Asimismo, La gestión del rendimiento; ayuda a medir y verificar el nivel de desempeño y cumplimiento de las metas propuestas a nivel individual y realiza un seguimiento del proceso a través de una serie de fases, como planificación, soporte, medición, retroalimentación y planificación de mejoras. (Torres, et al. 2020). La gestión de compensación, en este aspecto los directivos necesitan divisar procedimientos innovadores, complementando el esmero y las responsabilidades en los empleados con la finalidad de aumentar el deber organizacional. El objetivo es lograr que estas personas se sientan motivados para continuar trabajando eficazmente para la empresa (Fahim, 2018). La gestión del desarrollo; participa en la etapa de desarrollo y crecimiento humano de la organización, creando valor para la empresa, desde una perspectiva sistemática. Impulsa la necesidad de incorporar la sostenibilidad en los negocios y promueve el crecimiento profesional asociada al desarrollo organizacional (Soledispa & Porraspita, 2018).

Y por último, la gestión de relaciones humanas y sociales; Juega un papel importante en la empresa debido a la interacción entre colaboradores que mantienen diferentes opiniones, ideas, percepciones o capacitaciones que pueden influir en el desempeño laboral con resultados positivos o negativos (Hancoo, et al.,

2021). Como lo afirma Moreno y Pérez (2018) toda entidad debe proponer factores dentro de las relaciones interpersonales para mejorar y sostener un correcto clima laboral, esto dependerá de la gestión que se realice para confraternizar socialmente.

Respecto a la conceptualización de rotación de personal, Según Caldera, et al. (2019) lo definen como el proceso por el cual una cantidad de colaboradores abandonan y se reincorporan a su labor en un determinado tiempo dentro de la empresa, y que las causas de la rotación son multifactoriales. Campos, et al. (2020) establece que la rotación del trabajador, administrativamente se puntualiza como la vaivén de personal entre la organización y su escenario, al observar el número de recurso humano que entran y salen de las entidades. Definiciones que se contrastan con Chiavenato (2011) donde explica que la rotación de personal es el cambio simultáneo de personas, con el objetivo de mejorar, este proceso se da en un contexto de conflicto, cuando la empresa atraviesa situaciones difíciles, por lo que el regulador considera que las deficiencias se deben a la incompetencia del personal.

En cuanto a las consecuencias, la rotación de empleados posee varias reacciones negativas en una organización, estos incluyen pérdida de capital y tiempo de capacitación, materiales desperdiciados, áreas de trabajo desorganizadas, servicio al cliente deficiente y calidad reducida de los productos y servicios (Mota & Oliva, 2022). Es por ello que Hernández, et al. (2017) opinan que se debe tener en claro la definición de rotación de personal; como el proceso que tiene como objetivo encaminar a la empresa al triunfo, mediante el uso de su poder para volver a seleccionar a los miembros actuales y luego dejar de utilizar los servicios de los miembros que no parecen estar contribuyendo a la empresa. Chipana y Vildoso (2019) Por ello es importante la práctica de innovación en el aprendizaje para el desenvolvimiento de sus habilidades y capacidades, mostrándose más efectivos, productivos y seguros en su área de trabajo y funciones.

En cuanto aspecto positivo y negativo en la rotación de personal, es que, Según Campos, et al. (2020) frecuente se considera un aspecto positivo de las

organizaciones porque, inspira un mejor desempeño, reduce el ausentismo y proporciona flexibilidad adicional en el trabajo. Y lo negativo, las tasas de rotación más altas están relacionadas directamente con una mayor probabilidad de que los trabajadores experimenten efectos adversos, desconocimiento de protocolos, incumplimiento de normas, abandono de trabajo, inestabilidad económica, entre otras complicaciones.

Amparandose en los autores Loganathan & Ashwini (2017) donde refieren que en la rotación de personal se presentan dos dimensiones las cuales se pronostican contextos sobre la variable, estas dimensiones son: Factores internos; Castillo (2018) define este factor como un elemento poco valorado en el proceso de recuperación en las entidades, también se considera una conducta poco aceptada por los trabajadores y menos exitosa en algunas organizaciones. Asimismo, Herrera, et al. (2018) en este factor los encargados de gestionar tomarán conocimiento en cuanto al desarrollo de cada de los procedimientos internos.

Y por otro lado, los factores externos; Matos (2021) agrega que el educar y formar recursos humanos es importante para una organización, y para ello deben estar presentes gerentes, formadores o supervisores. Actuar como docente o asesor de los empleados, ayudándolos en la mejora de la conducta ante nuevos desafíos y con el objetivo de contribuir a sus deseos de aprender y desenvolverse eficazmente dentro de la empresa. De tal manera que, Milner et al. (2018) creen que es necesario formarse para evitar las rotaciones externas. Porque este tema juega un papel muy importante para una empresa que tiene como objetivo incrementar el valor personal y profesional de los empleados y promover su esfuerzo a través del respeto y la confianza en los subordinados. Ya que son ellos los que reflexionen sobre las acciones de su líder y practiquen lo que crean que es consistente con las expectativas de su organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo

Fue tipo básica, a tenor de CONCYTEC (2018), El propósito de una indagación es obtener nuevos conocimientos sobre un hecho u objeto, lo que dará lugar a un mayor conocimiento que servirá como base para futuros estudios e investigaciones. La investigación se llevará a cabo sin ningún tipo de manipulación o intervención de variables y el investigador respaldará sus conclusiones utilizando fuentes de información confiables. En tal sentido, el estudio abarcará un enfoque cuantitativo.

3.1.2. Diseño

Fue no experimental, porque hace referencia al método en el que las variables no varían, no son manipuladas ni alteradas, por lo que el estudio debe hacerse en una situación definida dentro de un plazo determinado, de modo que los fenómenos puedan observarse y medirse de manera realista, para su posterior análisis (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual: en consonancia con Chiavenato (2020) se basa fundamentalmente en las políticas y prácticas necesarias para liderar roles relacionados con el personal, implementando procesos enfocados en todos los aspectos relacionados con los empleados, desde su selección hasta su valoración de rendimiento.

Definición operacional: En cuanto a la variable gestión de recursos humanos, se ha comprendido 7 dimensiones, consideradas en el instrumento, el cual se compuso por 33 indicadores, además se estructuraron 35 preguntas

plutónicas, donde fueron hallados en una escala de medición ordinal y en la escala de Likert.

Dimensiones: Según Chiavenato (2020) refieren, el planificar los recursos humanos, la organización del trabajo, el gestionar el empleo, la gestión del rendimiento, el gestionar la compensación, la gestión de desarrollo y por último el gestionar las relaciones humanas y sociales.

Indicadores: se establece a continuación; manual de procedimiento, capacitación, ejecución de procedimientos, recurso humano, realización de metas, cumplimiento de actividades y objetivos, condición necesaria, puesto laboral, evaluación de personal, convocatoria, preferencia para contrato, selección de personal, puesto laboral, meta propuesta, sanción en el personal, planificación estratégica, planificación de actividad, evaluación periódica, estándares de evaluación, beneficio económico, ascenso salarial y laboral, día libre, carta de reconocimiento, línea de carrera, instrucción al personal, aprendizaje colectivo, clima laboral, comunicación interna, compromiso con la institución, grupo sindical (Chiavenato, 2020).

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Rotación de personal

Definición conceptual: Según Caldera, et al. (2019) lo definen como el proceso por el cual una cantidad de colaboradores abandonan y se reincorporan a una entidad en el lapso de un período determinado, y que las causas de la rotación son multifactoriales.

Definición operacional: Se comprendieron 2 dimensiones, que fueron consideradas en el instrumento, compuesto por 15 indicadores, además se estructuraron 28 preguntas politómicas, donde fueron hallados en una escala ordinal y medidos en la escala de Likert.

Dimensiones: Según Loganathan & Ashwini (2017) son; Factores internos y factores externos.

Indicadores: se hacen mención los siguientes; la política salarial, el beneficio social, el monitoreo permanente, el feedback, la supervisión cordial, el crecimiento personal, el respeto y la honestidad, el reglamento interno, el cumplimiento del servicio, la capacitación y procedimiento, la programación del personal, la política disciplinaria, el desempeño, la oferta y demanda y por último la coyuntura económica (Caldera, et al. 2019).

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Es el conjunto de individuos el cual comparten características similares por muestrear y satisfacer distintas perspectivas definidas, relacionadas con el espacio y el tiempo, y están involucrados en una problemática científica (Arias & Covinos, 2021). En el presente trabajo se estableció una población conformada por 64 trabajadores de una Entidad del Estado de la Provincia de Sullana.

En los criterios de inclusión y exclusión, se necesita crear una lista de verificación. Esta lista sirve como guía para los investigadores en el proceso de selección para divisar una selección adecuada, y minimizar los errores de selección. Una vez establecidos estos criterios, recomendamos crear un protocolo de estudio y registrarlo (Quispe, et al. 2021). En base a ello se creyeron conveniente considerar los **Criterios de inclusión:** todo el personal de una de las entidades del estado de la provincia de Sullana, 2022. Y como **Criterios de exclusión:** no se excluyó a ningún personal de una de las entidades del estado de la provincia de Sullana, 2022.

3.3.2. Muestra

A tenor de, Sánchez, et al. (2018) es la parte o pequeña cantidad de algo en su conjunto, donde se eliminan o separan una determinada porción por algún método para su posterior evaluación. En base a lo mencionado se estableció una muestra censal porque se utilizó la totalidad de la población, ya que según López & Fachelli (2015) el censo, es una muestra en la que todas las

unidades de población se consideran una sola, por lo que el marco muestral consta de todas las unidades de la encuesta, lo que ayuda a identificar con precisión cada unidad sin distorsionar los datos aleatorios de la muestra.

3.3.3. Muestreo: Se utilizó el 100% de la población conformada por 64 trabajadores, por consiguiente, no se aplicó muestreo.

3.3.4. Unidad de análisis: Es utilizado en diversos rasgos, como: territorio, especies animales, bienes, servicios, etc. Las características de la unidad de análisis son propiedades que distinguen total o parcialmente una unidad de otra; se pueden clasificar según ciertos criterios (Sánchez, et al., 2018). Respecto a ello, el presente trabajo estuvo conformada por cada personal trabajador de la sociedad de beneficencia de Sullana, participantes del estudio, quienes la conformaron 64 trabajadores de la entidad del estado antes mencionada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se consideró adecuado utilizar la encuesta que fue aplicada al personal de la entidad sociedad de beneficencia de Sullana, entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022. Siendo un proceso importante el cual permitió identificar puntos de vista, opiniones, percepciones y comportamientos de la muestra, con miras a que se cumplan los propósitos de la investigación. (Cisneros, et al. 2022). Se elaboró un cuestionario estructuradas con preguntas cerradas, en la escala de Likert, lo cual se recogió la información necesaria en relación a las variables.

3.4.2. Instrumentos

Se consideró dentro del trabajo de investigación el cuestionario, ya que, según Sánchez, et al., (2018) es el método indirecto para el recojo de información, posee una estructura con una serie de interrogantes para dar con las

respuestas de los participantes; la aplicación del mismo puede darse físicamente, y también utilizando el medio digital.

Validez de los instrumentos: Se refiere al nivel en el que, un procedimiento o técnica mide efectivamente su propósito previsto, esto significa que los hallazgos alcanzados por el instrumento miden los resultados que realmente se pretenden alcanzar (Sánchez, et al., 2018). Para su validez se tomó en cuenta el juicio de 3 profesionales especialistas, quienes recibieron la matriz de validación y dieron a saber su experiencia determinando la validez del mismo, decidiendo el grado de idoneidad de las preguntas.

Tabla 1

Validadores de instrumentos.

N	Apellido y Nombre	Especialidad	Validación
1	Melgar Ojeda Kevin Alex	Doctor en gestión pública y gobernabilidad	Aplica
2	Herrera Ávila Leonidas Alberto	Doctor en gestión pública y gobernabilidad	Aplica
3	Periche Castro Edita Jerid	Doctor en educación	Aplica

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad de los instrumentos: Según lobos, et al. (2022) se utiliza el alfa de Cronbach en la medición de la confiabilidad en un instrumento, para comprobar hasta qué punto el uso repetido del cuestionario puede conseguir resultados similares.

Tabla 2

Estadístico de confiabilidad.

Variables	Alfa de Cronbach	N° elementos
Gestión de recursos humanos	,980	35
Rotación de personal	,968	28

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos:

En el actual trabajo se procedió gestionar el permiso respectivo al Gerente de la Sociedad de beneficencia de Sullana, luego se estableció la problemática como también se determinaron los objetivos e hipótesis, a su vez se consideraron los diversos estudios de tesis, artículos y libros, luego se estructuró el cuestionario enfocado a las dimensiones para que se recojan los datos y se clasifiquen de forma ordenada en el software Excel, se consideraron los indicadores, el cálculo y su resultado fueron lo que se obtuvieron del análisis estadístico que se realizó en un software llamado SPSS V.26.

3.6. Método de análisis de datos

A fin de, efectuar el estudio mediante el cuestionario, los resultados se tabularon utilizando el programa Microsoft Excel para clasificar las respuestas de los trabajadores, luego se empleó el Software SPSS v.26 analizándolos estadísticamente, mostrando el resultado a través de tablas, por otro lado, se empleó el método descriptivo e inferencial, que permitió responder a cada uno de los objetivos, mediante el Rho de Spearman, y así conocer la relación entre la variable frente a su dimensión. Según Jiménez y Álvarez (2018) estos métodos se refieren a los diversos procesos utilizados para estudiar objetos, permite un estudio neutro y también realizar comparaciones.

3.7. Aspectos éticos

Los parámetros del proyecto, han sido contemplados mediante Resolución del Vicerrectorado de Investigación N° 062–2023–VI–UCV, del año 2023, fundamentados en los principios éticos, como el de probidad donde se actuó con rectitud, honradez y honestidad, se demostró el respeto a la propiedad intelectual, en la autonomía se valoró la decisión que tomaron los participantes, en la transparencia los procedimientos se realizaron de manera clara y veraz, se aplicó el principio de no maleficencia respetando la privacidad intelectual e información de los autores, referenciándolas en la norma APA 7ma edición. Y por último se fomentó el valor de buenas prácticas.

IV. RESULTADOS

En esta etapa de la investigación se brinda una descripción del hallazgo que se presenta en los niveles alcanzados en la variable frente a sus dimensiones y la relación para los objetivos.

Objetivo específico 1: Diagnosticar la relación entre la planificación de recursos humanos y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.

Tabla 3

Planificación de recursos humanos frente a la rotación de personal.

		Rotación de personal			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Planificación de recursos humanos	Bajo	15,6%	0,0%	0,0%	15,6%	Rho de Spearman 0,887 Sig. (bilateral) 0,000
	Medio	0,0%	6,3%	3,1%		
	Alto	0,0%	6,3%	68,8%		
		15,6%	12,6%	71,9%	100,0%	

Nota: Cuestionario aplicado en trabajadores

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3, se obtuvo un Rho de Spearman del 0,887 recabando una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión planificación de recursos humanos y la variable rotación de personal. Asimismo, se alcanzó un Sig. Del 0,000, y por medio de la norma ≤ 0.05 , se concluye en aprobar la H_1 y rechazar la H_0 , sobre el cruce porcentual, se logró observar que el 68,8% de los trabajadores encuestados manifestaron que, la planificación de recursos humanos es predominante en un nivel alto frente a la rotación de personal. Con lo evidenciado se da a conocer que se debería establecer técnicas estratégicas en la planificación del recurso humano con el propósito de mejorar la rotación del empleado.

Objetivo específico 2: Diagnosticar la relación entre la organización del trabajo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.

Tabla 4*Organización del trabajo frente a la rotación del personal.*

		Rotación de personal				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto			
Organización del trabajo	Bajo	12,5%	3,1%	0,0%	15,6%	Rho de Spearman 0,761	
	Medio	3,1%	9,4%	18,8%	31,3%		
	Alto	0,0%	0,0%	53,1%	53,1%	Sig. (bilateral)	
		15,6%	12,5%	71,9%	100,0%	0,000	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 4, se obtuvo un Rho de Spearman del 0,761 recabando una correlación positiva muy fuerte entre la organización del trabajo y rotación de personal. Asimismo, se alcanzó un Sig. Del 0,000, y por medio de la norma ≤ 0.05 , se concluye en aprobar la H_i y rechazar la H_0 , cuanto al cruce porcentual, se logró observar que el 53,1% de los trabajadores encuestados manifestaron que, la organización del trabajo es predominante en un nivel alto frente a la rotación de personal. Con lo evidenciado se da a conocer que se debe evaluar las competencias profesionales del trabajador en la organización del trabajo con el propósito de optimizar la rotación de personal.

Objetivo específico 3: Definir la relación entre la gestión del empleo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.

Tabla 5*Gestión del empleo frente a la rotación de personal.*

		Rotación de personal				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto			
Gestión del empleo	Bajo	15,6%	3,1%	0,0%	18,8%	Rho de Spearman 0,682	
	Medio	0,0%	9,4%	32,8%	42,2%		
	Alto	0,0%	0,0%	39,1%	39,1%	Sig. (bilateral)	
		15,6%	12,5%	71,9%	100,0%	0,000	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5, se obtuvo un Rho de Spearman del 0,682 recabando una correlación positiva considerable entre gestión del empleo y la variable rotación de personal. Asimismo, se alcanzó un Sig. Del 0,000, y por medio de la norma ≤ 0.05) se concluye en aprobar la H_i y rechazar la H_0 , cuanto al cruce porcentual, se logró observar que el 39,1% de los trabajadores manifestaron que, la gestión del empleo es predominante en nivel alto frente a la rotación de personal. Con lo evidenciado se da a conocer que se debería trabajar de manera articulada en la gestión del empleo con el propósito de trabajar en equipo en la rotación de personal.

Objetivo específico 4: Definir la relación entre la gestión del rendimiento y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.

Tabla 6

Gestión del rendimiento frente a la rotación de personal.

			Rotación de personal				Correlación
			Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión del rendimiento	Bajo	15,6%	3,1%	0,0%	18,8%	Rho de Spearman 0,684 Sig. (bilateral) 0,000	
	Medio	0,0%	9,4%	25,0%	34,4%		
	Alto	0,0%	0,0%	46,9%	46,9%		
			15,6%	12,5%	71,9%	100,0%	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Interpretación:

Conforme a la tabla 6, se obtuvo un Rho de Spearman del 0,684 recabando una correlación positiva considerable entre gestión del rendimiento y rotación de personal. Asimismo, se alcanzó un Sig. Del 0,000, y por medio de la norma ≤ 0.05 se concluye en aprobar la H_i y rechazar la H_0 , cuanto al cruce porcentual, se logró observar que el 46,9% de los trabajadores manifestaron que, la gestión del rendimiento es predominante frente a la rotación de personal en un grado alto. Con lo evidenciado se da a conocer que se debería generar estrategias en gestión del rendimiento con el propósito de potenciar la rotación de personal.

Objetivo específico 5: Precisar la relación entre la gestión de compensación y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.

Tabla 7*Gestión de compensación frente a la rotación de personal.*

		Rotación del personal				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto			
Gestión de compensación	Bajo	12,5%	3,1%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,761	
	Medio	3,1%	9,4%	18,8%	31,3%		
	Alto	0,0%	0,0%	53,1%	53,1%		Sig. (bilateral)
		15,6%	12,5%	71,9%	100,0%	0,000	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 7, se obtuvo un p (rho) de Spearman del 0,761 recabando una correlación positiva muy fuerte entre gestión de compensación y rotación de personal. Asimismo, se alcanzó un Sig. Del 0,000, que por medio de la norma ≤ 0.05 se concluye en aprobar la H_1 y rechazar la H_0 , cuanto al cruce porcentual, se logró observar que el 53,1% de los trabajadores manifestaron que, la gestión de compensación es predominante en un nivel alto frente a la rotación de personal. Con lo evidenciado se da a conocer que se debe diseñar políticas en la gestión de compensación para mejorar la rotación del trabajador.

Objetivo específico 6: Identificar la relación entre la gestión del desarrollo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.

Tabla 8*Gestión del desarrollo frente a la rotación del personal*

		Rotación de personal				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto			
Gestión del desarrollo	Bajo	15,6%	3,1%	0,0%	18,8%	Rho de Spearman 0,851	
	Medio	0,0%	3,1%	4,7%	7,8%		
	Alto	0,0%	6,3%	67,2%	73,4%		Sig. (bilateral)
		15,6%	12,5%	71,9%	100,0%	0,000	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 8, se obtuvo un p (rho) de Spearman del 0,851 recabando una correlación positiva muy fuerte en la gestión de desarrollo y rotación

de personal. Asimismo, se alcanzó un Sig. Del 0,000, y por medio de la norma ≤ 0.05 se concluye en aprobar la H_i y rechazar la H_0 , cuanto al cruce porcentual, se logró observar que el 67,2% de los trabajadores manifestaron que, la gestión de desarrollo es predominante frente a la rotación de personal en un grado alto. Con lo evidenciado se da a conocer que se debería valorar la gestión de desarrollo con el propósito de concientizar la rotación de personal.

Objetivo específico 7: Calcular la relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.

Tabla 9

Gestión de las relaciones humanas y sociales frente a la rotación de personal.

		Rotación de personal				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto			
Gestión de relaciones humanas y sociales	Bajo	15,6%	3,1%	0,0%	18,8%	Rho de Spearman 0,775 Sig. (bilateral) 0,000	
	Medio	0,0%	9,4%	25,0%	34,4%		
	Alto	0,0%	0,0%	46,9%	46,9%		
		15,6%	12,5%	71,9%	100,0%		

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9, se obtuvo un Rho de Spearman del 0,775 recabando una correlación positiva muy fuerte en la gestión de relaciones humanas, sociales y la rotación de personal. Asimismo, se alcanzó un Sig. Del 0,000, y por medio de la norma ≤ 0.05 , se concluye en aceptar la H_i y rechazar la H_0 , cuanto al cruce porcentual, se logró observar que el 46,9% de los trabajadores encuestados manifestaron que, la gestión de las relaciones humanas y sociales es predominante frente a la rotación de personal en un grado alto. Con lo evidenciado se da a conocer que se debería reforzar la gestión de relaciones humanas, con el propósito de mejorar la rotación de personal

Objetivo general: Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.

Tabla 10*Gestión de recursos humanos frente a la rotación de personal.*

		Rotación de personal				Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto			
Gestión de recursos humanos	Bajo	15,6%	3,1%	0,0%	18,8%	Rho de Spearman 0,799	
	Medio	0,0%	9,4%	9,4%	18,8%		
	Alto	0,0%	0,0%	62,5%	62,5%	Sig. (bilateral)	
		0,0%	12,5%	71,9%	100,0%	0,000	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores**Interpretación:**

Acorde a la tabla 10, se obtuvo un p (rho) de Spearman del 0,799 presentando una correlación positiva muy fuerte en las variables, en cuanto al cruce porcentual, se logró reflejar que 62,5% encuestados manifestaron que la gestión de recursos humanos influye en un grado alto ante la rotación de personal. Asimismo, se alcanzó un Sig. Del 0,000 y por medio de la norma ≤ 0.05 , se concluye en aprobar la H_i y rechazar la H_0 . Con lo evidenciado se da a conocer que se debería optimizar la gestión de recursos humanos con dirección a mejorar estrictamente la rotación de personal.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se discuten los resultados hallados vinculados a los objetivos, los mismos que serán contrastados con diversos estudios científicos.

De acuerdo a lo evidenciado en el objetivo general, se obtuvo un ρ (rho) de Spearman del 0,799 presentando un grado correlacional positiva muy fuerte, entre la gestión de recursos humanos y rotación de personal, mostrando que los procesos que se realizan en la gestión tienen una relación directa proporcional con la rotación de personal en una entidad del estado de la Provincia de Sullana.

El resultado se contrasta con el de Espinoza (2022) en Ancash, donde se enfocó a determinar el vínculo entre gestión de recursos humanos y rotación de personal de la UGEL. Estudio de tipo básica, cuantitativa y correlacional, la muestra lo conformaron 60 trabajadores delimitada de forma probabilística, Concluyendo que existe una relación significativa, con un ρ (ro) del 0,625, y Sig. 0.000, entre ambas variables, debido a que la administración que se desarrolla en la empresa posee trascendencia frente a decisiones de la rotación de personal.

Ante ello, Vallejo (2016) lo define como una forma de gestión para incrementar la motivación de los empleados en una organización específica. Esto equivale a una etapa administrativa de contratación razonable a base de la necesidad de la empresa y que puedan corregir las deficiencias en el área. Y en la rotación de personal, Caldera, et al. (2019) lo definen como el proceso por el cual una cantidad de colaboradores abandonan y se reincorporan a su labor en un determinado tiempo dentro de la empresa, y que las causas de la rotación son multifactoriales. Como también Campos, et al. (2020) establece que la rotación del trabajador, es administrativamente la fluctuación de empleados entre una organización y su entorno, al observar el número de recurso humano que entran y salen de las entidades.

Con estos resultados se afirma que al optimizar la gestión de recursos humanos para mejorar estrictamente la rotación de personal, si contribuye de

manera satisfactoria a mejorar talentos, perfeccionar las planillas, mejorar conexiones con la empresa y generar un excelente clima laboral.

Referente al objetivo 1, se alcanzó un ρ (rho) de Spearman del 0,887 presentando una correlación positiva muy fuerte entre planificación de recursos humanos y rotación de personal, reflejando que el procedimiento realizado en la planificación de recursos humanos posee directamente una relación proporcional en la rotación de personal en una entidad del estado de la Provincia de Sullana.

El resultado se contrasta con el de Montoya (2020) donde, se enfocó a aclarar las teorías a razón del intento de rotación de los colaboradores en las entidades, hallando que existen factores que impactan en la rotación, como los de organizar, los personales, del mercado laboral, internos y externos finalizando que las definiciones trabajadas se relacionaron con la intención de rotación, y aun así se sugiere desarrollar búsquedas más a fondo en estudios cuantitativos.

Asimismo la variable tiene relación con la planificación de recursos humanos, y es descrita por Claro et al. (2018) lo cual, es un procedimiento que conduce orden, procedimientos, composición, y razón. Estos propósitos contribuyen al logro de las metas organizacionales, asegurando el avance de las personas de acuerdo al plan organizacional, los requisitos y características del respectivo puesto o actividad.

De acuerdo a lo antes mencionado se afirma que las técnicas estratégicas en la planificación de recursos humanos si contribuye de modo favorable en la rotación del personal con el propósito de mejorar la rotación y se cumpla con el perfil requerido para el área donde se derivan a los trabajadores.

Referente al objetivo 2, se obtuvo un ρ de Spearman del 0,761 presentando una correlación positiva muy fuerte en la organización del trabajo y la rotación de personal, reflejando que el proceso realizado en la organización del empleo posee directamente una relación proporcional con la rotación de personal en una entidad del estado de la Provincia de Sullana.

El resultado se contrasta con el de Santisteban (2020) en su trabajo en Piura, analizó los motivos de rotación de personal en el área de enfermería. Piura, encontrando que el nivel de políticas es bajo con un 56.3%, los factores motivacionales es bajo con un 88.7% y la cultura y ambiente organizacional es adecuado con un 76,1%. Concluyendo que los motivos de la rotación de personal son la falta de políticas y motivación, así como de cultura y ambiente organizacional efectivo.

Asimismo la variable tiene relación con la organización del trabajo, y es descrita por Montoya & Boyero (2016) el cual refieren que, este elemento es el encargado de planear las actividades, jornadas, horarios y deberes de los trabajadores en la institución, esto tiene como propósito dirigir a cada persona una actividad específica.

De acuerdo a lo antes mencionado se afirma que evaluar las competencias profesionales del trabajador en la organización del trabajo si contribuye de manera satisfactoria en la rotación de personal con el propósito de optimizarla y lograr apoyar cuando se requiera personal temporal o permanente.

Referente al objetivo 3, se obtuvo un Rho de Spearman del 0,682 presentando una correlación positiva considerable entre la dimensión gestión de empleo y la variable rotación de personal, mostrando que la administración aplicada en la gestión del empleo tiene una relación directa proporcional con la rotación del personal en una entidad del estado de la Provincia de Sullana.

El resultado se contrasta con el de Navarro (2022) en su tesis en Huancayo, tuvo como objetivo analizar la rotación de personal y cómo impacta en el progreso sostenible en las instituciones educativas privadas, estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, se aplicó una encuesta, concluyendo que, la rotación tiene una significativa afectación en cuanto al desarrollo sostenible, arrojando el $r=0.862$ y la Sig. $P=0.000$, demostrando una correlación directa muy buena, es decir, cuando la rotación incrementa, acrecienta la afectación al desarrollo sostenible.

Asimismo la variable tiene relación con la gestión de empleo, y es descrita por Martínez & Vargas (2019) donde refieren que este elemento es uno de los procesos centrales de reclutamiento y elección de colaboradores, permite que cada organización cubra los puestos dependiendo de los propósitos propuestos por la empresa.

De acuerdo a lo antes mencionado se afirma que trabajando de manera articulada en la gestión del empleo si contribuye favorablemente en la rotación de personal con el propósito de trabajar en equipo, para que los trabajadores y grupos se involucren optimizando la gestión que se realice.

Referente al objetivo 4, se obtuvo un Rho de Spearman del 0,684 presentando una correlación positiva considerable entre la dimensión gestión de rendimiento y la variable rotación de personal, reflejando que el proceso en la gestión de rendimiento tiene una relación directa proporcional en la rotación de personal en una entidad del estado de la Provincia de Sullana.

El resultado se contrasta con el de Huamaní (2019) su tesis en Juliaca, presento como objetivo establecer los básicos factores que interfieren en la rotación de personal de la empresa Retail Oechsle. Llegando a mostrar los siguientes; desarrollo profesional, compensación y beneficios, relaciones gerenciales, abuso de activos, reducción de personal y factores relacionados con valores comerciales como la pasión, el enfoque en el cliente y el desempeño.

Asimismo la variable tiene relación con la gestión de rendimiento, y es descrita por Torres, et al. (2020) donde refieren que este elemento; ayuda a medir y verificar el nivel de desempeño y cumplimiento de las metas propuestas a nivel individual y realiza un seguimiento del proceso a través de una serie de fases, como planificación, soporte, medición, retroalimentación y planificación de mejoras.

De acuerdo a los antes mencionado se afirma que generar estrategias en gestión del rendimiento si contribuye de manera favorable en la rotación de personal con el propósito de potenciar la rotación y lograr con ello evitar que se originen complicaciones en el desempeño y productividad del trabajador.

Referente al objetivo 5, se obtuvo un Rho de Spearman del 0,761 presentando una correlación positiva muy fuerte en gestión de compensación y rotación de personal, reflejando que el procedimiento que se lleva a cabo en la gestión de compensación tiene una relación directa proporcional con la rotación de personal en una entidad del estado de la Provincia de Sullana.

El resultado se contrasta con el de Bustamante (2018) en su tesis en Lambayeque, tuvo como objetivo determinar el nivel de percepción de la rotación de personal, enfoque cuantitativo, descriptivo, llegando al resultado que el problema por el cual existe la rotación se debe a los salarios inadecuados, las condiciones y el apoyo laboral no son las convenientes, recomendando realizar evaluación y cambios graduales dentro del plan de desarrollo.

Asimismo la variable tiene relación con la gestión de compensación, y es descrita por Fahim (2018) refiriéndose que, en este aspecto los directivos necesitan diseñar procedimientos innovadores, complementando el esmero y las responsabilidades en los empleados con la finalidad de aumentar el deber organizacional. El objetivo es lograr que estas personas se sientan motivados para continuar trabajando eficazmente para la empresa.

De acuerdo a lo antes mencionado se afirma que diseñar políticas en la gestión de compensación si contribuye de manera satisfactoria con la rotación de personal con el propósito de encaminar adecuadamente el movimiento del personal y lograr minimizar la tasa de rotación ofreciendo mejores beneficios al trabajador.

Referente al objetivo 6, se obtuvo un Rho de Spearman del 0,851 presentando una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión gestión del desarrollo y la variable rotación de personal, mostrando que los procesos realizados en la gestión del desarrollo tiene una relación directa proporcional con la rotación de personal en una entidad del estado de la Provincia de Sullana.

El resultado se contrasta con el de Bejar, et al. (2023) en su artículo en Junín, se identificaron los factores asociados con la alta rotación de trabajadores de la salud, en zonas endémicas de malaria. Mostrando que según el índice los

factores que fueron la residencia, insatisfacción de necesidades, la exposición a enfermar y la insuficiencia de insumos, estos son asociados a la inseguridad y vulnerabilidad, recomendando gestionar mejoras a través de programas de salud.

Asimismo la variable tiene relación con la gestión del desarrollo, y es descrita por Soledispa & Porraspita (2018). La gestión del desarrollo; participa en la etapa de desarrollo y crecimiento humano de la organización, creando valor para la empresa, desde una perspectiva sistemática. Impulsa la necesidad de incorporar la sostenibilidad en los negocios y promueve el crecimiento profesional asociada al desarrollo organizacional.

De acuerdo a los antes mencionado se afirma que valorando la gestión de desarrollo contribuye favorablemente con la rotación de personal con el propósito de concientizar a todo el personal para que los trabajadores crezcan profesionalmente con aprendizajes nuevos y se sientan estimulados en conocimientos.

Referente al objetivo 7, se obtuvo un ρ (rho) de Spearman del 0,775 presentando una correlación positiva muy fuerte entre gestión de relaciones humanas, sociales y rotación de personal, reflejando que el procedimiento que se desarrolla en la gestión de relaciones humanas y sociales tiene una relación directa proporcional con la rotación de personal en una entidad del estado de la Provincia de Sullana.

El resultado se contrasta con el de García & Pino (2019) tuvo como objetivo estimar las razones que originan la rotación del personal del Centro Educativo Madre Teresa de Calcuta, Guayaquil, se logró concretar que las teorías científicas ayudaron a llegar al resultado, mostrando una relación alta, asimismo, la rotación de personal afecta la percepción del liderazgo.

Asimismo la variable tiene relación con la gestión de relaciones humanas y sociales, y es descrita por Hanco, et al. (2021) refiriéndose que, Juega un papel importante en la empresa debido a la interacción entre colaboradores que mantienen diferentes opiniones, ideas, percepciones o capacitaciones que

pueden influir en el desempeño laboral con resultados positivos o negativos. A su vez, como lo afirma Moreno y Pérez (2018) toda entidad debe proponer factores dentro de las relaciones interpersonales para mejorar y sostener un correcto clima laboral, esto dependerá de la gestión que se realice para confraternizar socialmente.

De acuerdo a lo antes mencionado se afirma que reforzando y mejorando la gestión de relaciones humanas, sociales si contribuye de una manera satisfactoria en la rotación de personal para alcanzar la mejora en las relaciones entre la entidad y el trabajador.

VI. CONCLUSIONES

1. Conforme el objetivo general, se llegó a determinar un grado de correlación positiva muy fuerte entre gestión de recursos humanos y rotación del personal, mediante Rho Spearman 0,799, confirmando una relación directa, alcanzando un Sig. Del 0,000 y por medio de la norma \leq al 0,05, concluyendo en la desaprobación de la H_1 y seguidamente aprobar la alterna.
2. En cuanto al primer objetivo, se llegó a determinar un existente grado de correlación positiva muy fuerte entre planificación de recursos humanos y rotación de personal, consiguiendo un valor de 0,887, sosteniendo una relación directa y proporcional, se logró un Sig. Del 0,000 < al 0,05, deduciendo en aprobar la H_1 y posteriormente la desaprobación de la H_0 .
3. Conforme al segundo objetivo, se llegó a determinar un existente grado de correlación positiva muy fuerte entre organización del trabajo y rotación del personal, consiguiendo un valor de 0,761, sosteniendo una relación directa proporcional, se logró un Sig. Del 0,000 < al 0,05, deduciendo en la desaprobación de la H_0 , seguidamente la aprobación de la H_1 .
4. En cuanto al tercer objetivo, se llegó a determinar un existente grado de correlación positiva considerable entre gestión de empleo y rotación del personal, consiguiendo un valor de 0,682, sosteniendo una relación directa y proporcional, se logró un Sig. Del 0,000 < al 0,05, deduciendo en la aprobación de la H_1 y posteriormente la desaprobación de la H_0 .
5. De acuerdo al cuarto objetivo, se llegó a determinar un existente grado de correlación positiva considerable entre gestión de rendimiento y rotación del personal, consiguiendo un valor de 0,684, sosteniendo una relación directa y proporcional, se logró un Sig. Bilateral de 0,000 < al 0,05, deduciendo en la aprobación de la H_1 y posteriormente la desaprobación de la H_0 .
6. Conforme al quinto objetivo, se llegó a determinar un existente grado de correlación positiva muy fuerte entre gestión de compensación y rotación del

personal, consiguiendo un valor de 0,761, sosteniendo una relación directa y proporcional, se logró un Sig. Del 0,000 < al 0,05, deduciendo en la aprobación de la H_i y posteriormente la desaprobación de la H_0 .

7. De acuerdo al sexto objetivo, se llegó a determinar un existente grado de correlación positiva muy fuerte entre gestión del desarrollo y rotación del personal, consiguiendo un valor de 0,851, sosteniendo una relación directa y proporcional, se logró un Sig. Bilateral de 0,000 < al 0,05, deduciendo en la aprobación de la H_i y posteriormente la desaprobación de la H_0 .
8. Conforme al séptimo objetivo, se llegó a determinar un existente grado de correlación positiva muy fuerte entre gestión de relaciones humanas y sociales y rotación del personal, consiguiendo un valor de 0,775, sosteniendo una relación directa y proporcional, se logró un Sig. Del 0,000 < al 0,05, deduciendo en la aprobación de la H_i y posteriormente la desaprobación de la H_0 .

VII. RECOMENDACIONES

1. Acorde al objetivo general, recomendamos al gerente, optimizar la gestión de recursos humanos con el propósito de mejorar estrictamente la rotación de personal y lograr empleados bien informados, conseguir mejores talentos, perfeccionar las planillas, mejores conexiones con la empresa y un excelente clima laboral.
2. Recomendamos al gerente de la empresa, establecer técnicas estratégicas en planificación de recursos humanos con el propósito de mejorar la rotación de personal y se cumpla con el perfil requerido para el sector donde se derivan a los trabajadores.
3. Recomendamos al gerente de la empresa, proponer evaluar las competencias profesionales del trabajador en la organización del trabajo con el propósito de optimizar la rotación de personal y lograr apoyar cuando se requiera personal temporal o permanente.
4. Recomendamos a los jefes inmediatos, trabajar de manera articulada en la gestión del empleo con el propósito de trabajar en equipo en la rotación de personal para que los empleados y equipos se involucren optimizando la gestión que se realice.
5. Recomendamos al gerente general, generar estrategias en gestión del rendimiento con el propósito de potenciar la rotación de personal y lograr con ello evitar que se originen complicaciones en el desempeño y productividad del trabajador.
6. Recomendamos al gerente general, diseñar políticas en la gestión de compensación con el fin de optimar la rotación de personal y lograr minimizar la tasa de rotación ofreciendo mejores beneficios al trabajador.
7. Recomendamos a la gerencia, valorar la gestión de desarrollo con el propósito de concientizar la rotación de personal para que los trabajadores crezcan profesionalmente con aprendizajes nuevos y se sientan estimulados en conocimientos.
8. Recomendamos a la gerencia y jefes, reforzar y mejorar la gestión de relaciones humanas, sociales con el propósito de mejorar la rotación de personal y se logren mejores relaciones entre la entidad y el trabajador.

REFERENCIAS

- Acuña, D. (2021). *Gestión administrativa y rotación del personal de la empresa constructora Pérez y Pérez S.A.C., Moyobamba*. [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58394/Acu%
%b1a_LDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58394/Acu%c3%b1a_LDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Agudelo, B. (2019). *Human Talent Training and the Organizational Strategy in Companies of Colombia*. Universidad libre Colombia. 15(1), 116-137. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Aguilar, N. & Manrique, V. (2018). *Gestión del recurso humano en los trabajadores de la red de salud tayacaja región Huancavelica*. (Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26491>
- Aliaga, R. (2019). *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa, AVECITAS*. (Tesis de grado, Universidad Continental). Repositorio institucional continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FCE_308_Aliaga_Huali_2019.pdf
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). *Management of human resources management*. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Baskovich, D. (2022). *Gestión administrativa y rotación de personal en una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao*. (Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100102>
- Bejar, K., Benito, L., Navarro, E. & Sinche, F. (2023). *Factors related to the high turnover of health personnel in malaria endemic areas of the Satipo province*. Boletín de malariología y salud ambiental. Universidad Continental. 63(2), 517-527. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85166920408&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=be79c749dfd678ad5ab65c78813f87d1&sot=b&sdt=b&s=TITLE->

ABS-

KEY%28rotaci%C3%B3n+de+personal%29&sl=35&sessionSearchId=be79c749dfd678ad5ab65c78813f87d1

- Bernardo, H., Ramírez, R. & Parra, M. (2021). *Modelo de gestión estratégica de talento humano, desde un enfoque sustentable*. Editorial universitaria de la costa CUC. 1ra Edición. Consejo profesional de administración de empresas, integridad, servicio y excelencia. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8517/LIBRO%20DIGITAL-%20Modelo%20de%20Gestion-%20VERSI%c3%93N%20FINAL%2003%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, S., Orellana, M. & Tapia, N. (2022). *Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda.* Ciencia latina revista científica multidisciplinar, 6(4), 3630-3648. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2866/4045/>
- Bustamante, C. (2018). *Percepción de la intención de rotación de los colaboradores de una empresa que elabora productos de molinería, Lambayeque*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio de tesis USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1742/1/TL_BustamanteSandovalCarlos.pdf
- Caballero, A., Guzmán, A., Meneses, O. & Carvajal, J. (2022). *Development and institutions in the Sixties: Reflections on the Speeches of the InterAmerican Development Bank at the Bogota Summit*. Revista el Ágora USB, 22(1), 114-128. <http://www.scielo.org.co/pdf/agor/v22n1/1657-8031-agor-22-01-114.pdf>
- Caldera, D., Arredondo, M. & Zárate, L. (2019). *Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato*. México. Revista ibero americana de estrategias, 18(4), 615-629. <https://www.redalyc.org/journal/3312/331267304006/331267304006.pdf>
- Calderón, G., Vivares, J. & Naranjo, J. (2023). *Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas*. Estudios Gerenciales. 39(166), 77-92. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.166.5521>

- Campos, P., Gutiérrez, H. & Matzumura, J. (2020). *Job Rotation and work performance of nurse practitioners at a specialized healthcare center*. *Revista cuidarte*, 10(2), p626.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000200202#:~:text=La%20rotaci%C3%B3n%20tambi%C3%A9n%20conocida%20como,volumen%20de%20personas%20que%20ingresan
- Campos, P. (2018). *Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center*. *Revista cuidarte*, 10(2) e626.
<https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626/1092>
- Castillón, R. (2019). *Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC*. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio de tesis digitales.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10408>
- Carvajal, A. (2021). *Current management of human talent: university context*. *Revista nacional de administración*, 12(2), 185-198.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v12n2/1659-4932-rna-12-02-e3914.pdf>
- Castillo, S. (2018). *Diseño de puestos de trabajo*. Universidad de Jaén, 1(1), 1-12.
<https://hdl.handle.net/10953.1/9660>
- Carvacho, E. (2021). *El futuro de la gestión de recursos humanos internacional, el manejo de personal global, estrategia, análisis y procesos*. (Tesis de posgrado, Universidad de Chile). Repositorio académico.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180051/El-futuro-de-la-gestion-de-recursos-humanos-internacional-el-manejo-de-personal-global-estrategia-analisis-y-procesos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, K. & Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial*. Huallaga Central y bajo mayo 2020. *Revista multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Cedeño, T. & Saltos, G. (2020). *Proposal for performance evaluation as a process generating changes for the Municipal Company Property Registry of Manta*. *Revista San Gregorio*, 5(39), <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n39/2528-7907-rsan-39-00102.pdf>

- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. & Garcés, J. (2022). *Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia*. *Ciencias económicas y empresariales*, 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento renacyt*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Chávez, L. (2018). *La gestión del talento humano como estrategia empresarial*. *Revista Perspectiva*, 19(4), 553-558. http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/reviaw/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Cherif, F. (2020). *The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector*. *International journal of sociology and social policy*, 40(7), 529-541. <https://sci-hub.se/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México DF. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana de España
- Chipana, R. & Vildoso, J. (2019). *Enfoques de la Rotación del Personal y la Productividad en las Empresas de Servicio. Una revisión sistemática de la literatura científica en América de los últimos 5 años*. (Trabajo de Pregrado, Universidad Privada del Norte). <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23915/Chipana%20Hinojosa%2c%20Rosa%20-%20Vildoso%20Mamani%2c%20Julia.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Claro, A., Pérez, A., Hernández, I. & Laguna, O. (2018). *Strategic approach to the planning of human resources. Theoretical and practical visión in the business sector*. *Cuba y America Latina*. Scielo, 10(1), 219-237. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v6n1/reds10118.pdf>
- Cuentas, S. (2018). *Management of human capital in higher education: analysis of a university*. *Universidad catolica del Perú*, 27(53), 57-72. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v27n53/a04v27n53.pdf>

- Espinoza, A. (2022). *Gestión de recursos humanos y rotación del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Aija, Ancash.* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105359/Espinoza_RAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, E. (2018). *Management of the medium knowledge by tic in the Technical University of Machala.* Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 16(16), 199-219. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a11.pdf
- Fahim, M. (2018). *Strategic human resource management and public employee retention.* Revista de economía y ciencias políticas, 3(2), 20-39. <https://doi.org/10.1108/REPS-07-2018-002>
- Fernández, J. & Rocha, H. (2017). *Management, innovation and business results under the Resources and Capabilities Theory.* Revista academica & negocios. 1(3), 35-50. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560863102004>
- García, A. & Pino, G. (2019). *Análisis de la rotación de personal del centro de educación inicial Madre Teresa de Calcuta, Aplicando la teoría del comportamiento organizacional.* (Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42572/1/Tesis%202019%20Garc%C3%aca-%20Pino.pdf>
- Gatía, R. (2018). *Diseño de un modelo de gestión de recursos humanos en la empresa anglo Ecuatoriana de Guayaquil.* (Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20746/1/Tesis%20final%20ROCI%20GATIA%20CH.pdf>
- González, M. (2006). *La rotación de personal como un elemento laboral.* Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Hanco, M., Carpio, A., Castillo, Z. & Flores, E. (2021). *Interpersonal relations and work performance in tourist hotels of the department of Puno.* Universidad Nacional del Antiplano. Puno. Rev. De investigación en comunicación y desarrollo, 12(3), 186-194.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>

- Hernández, S., Cruz, Z., Mesa, M. & Cruz, L. (2017). *Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte*. Revista digital iberoamericana de sociología contemporánea, 4(11), 43-50. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-abierta-y-a-distancia-de-mexico/contexto-socioeconomico-de-mexico/rotacion-de-personal/31315416>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Herrera, T., Granadillo, E. & Gómez, J. (2018). *Produtividade e seus fatores: impacto na melhoria organizacional*. Dimension Empresarial, 15(2), 47-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Huamaní, E. (2019). *Principales factores que intervienen en la rotación de personal de la empresa retail oechsle, Juliaca*. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10295/RIhuquep.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). *Human talent management as a factor for improving public management and job performance*. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 740-756. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jiménez, C. & Álvarez, M. (2018). *Methodology of analysis and evaluation of websites 2.0. The case of the Andalusian Dioceses*. Revista de comunicación, 17(2), 142-163. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v17n2/a07v17n2.pdf>
- Kampkotterer, P., Harbring, C. & Sliwka, D. (2018). *Job rotation and employee performance—evidence from a longitudinal study in the financial services industry*. Revista internacional de gestión de recursos humanos, 29(10), 1709-1735.
- Koszela, A. (2020). *The influence of staff turnover on work motivation and job performance of employees in IT sector-the results of empirical research*. Revista iberoamericana redalyc. 8(1), 29-48. https://doi.org/10.23762/FSO_VOL8_NO1_3

- Langle, M., Méndez, O. & Sánchez, J. (2021). *Employee turnover rate's predictive factors: the case of a maquiladora firm in Reynosa*. *Análisis económico*, 36(93), 119-140. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v36n93/2448-6655-ane-36-93-119.pdf>
- Leroy, H., Segers, J., Dierendonck, D. & Hartog, D. (2018). *Managing people in organizations: Integrating the study of HRM and leadership*. *Human Resource Management Review*, 28(3), 249-257. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.002>
- Lobos, K., Bustos, C., Cobo, R. & Cisternas, N. (2022). *Características psicométricas de un cuestionario de expectativas hacia la educación virtual en estudiantes universitarios durante la pandemia COVID-19*. *Formacion universitaria*, 15(1), 3-18. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100003>
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Editorial Campus de la UAB. https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2015/129382/metinvsocuan_presentacioa2015.pdf
- Losada, M. (2020). *The contingent condition of the human being and The scientific administration of education*. *Educacion Soc.*, 1(41). <https://www.scielo.br/j/es/a/HzxFjVrZLVzzZPVGkR7knMd/?lang=es>
- Macario, F. (2018). *Rotación de personal y clima organizacional de una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango*. (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). Repositorio institucional. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Macías, M., Ruiz, S. & Valdivieso, P. (2020). *Human talent and job satisfaction in a civil construction company*. *Revista ingeniería industrial*, 41(2). <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n2/1815-5936-rii-41-02-e4122.pdf>
- Manzoor, F., Wei, L., Bányai, T., Nurunnabi, M. & Subhan, Q. (2019). *An examination of sustainable HRM practices on job performance: An application of training as a moderator*. *Sostenibilidad*, 11(8), 2263. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/8/2263>
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J. & Gaibor, A. (2021). *Staff turnover and organizational climate in the electricity distribution company of the Milagro*

- Canton. Revista Conrado, 17(80), 371-381.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Martínez, O. & Vargas, T. (2019). *Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development*. Scielo, 7(2), 225-242. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Matos, R. (2021). *Effectiveness of social networks in the recruitment process, case job search Dominican Republic*. Revista ciencias sociales y económicas, 5(1), 137-149
- Milner, j., McCarthy, G. & Milner, T. (2018). *Training for the coaching leader, how organizations can support managers*. Revista de desarrollo gerencial, 37(2), 188-200. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0135>
- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). *El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. Revista científica visión de futuro, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Montoya, M. (2020). *Intención de rotación de los colaboradores en las organizaciones*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio de tesis institucional. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3220/1/TIB_MontoyaBancesMax.pdf
- Moreno, S. & Pérez, E. (2018). *Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba*. Revista CES Derecho, 1(9), 13-33. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Mota, J. & Oliva, M. (2022). *La rotación de personal, un caso de estudio*. Revista Relayn, micro y pequeñas empresas en Latinoamérica, 1(1), 199-203. <https://iquatroeditores.com/revista/index.php/relayn/article/view/318/300>
- Musallam, S., Fauzi, H. & Nagu, N. (2019). *Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia*. Revista de responsabilidad social, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Musallam, A., & Hayati, N. (2019). *The Impact of Human Capital and Structural Capital on Project Performance in the United Arab Emirates*. Revista de ciencias sociales y humanidades, 4(16), 183-190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=643770320018>

- Navarro, M. (2022). *Influencia de la rotación de personal y la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas, Huancayo*. (Tesis de posgrado, Universidad Continental]. Biblioteca institucional. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11207/2/IV_PG_MGP_TE_Navarro_Zamudio_2022.pdf
- Ofenhejm, M. & Queiroz, B. (2019). *Sustainable human resource management and social and environmental*. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 353-364. <https://www.scielo.br/j/rae/a/x5kNqDbH6DdxHSfyshpP7xH/?lang=pt>
- Osorio, A. (2023). *Gestión del potencial humano y la rotación de personal en una universidad privada, Lima*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas). <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3724/1%20TESIS%20OSORIO%20OCA%C3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, A., Hinojosa, Y., Miranda, H. & Sedano, C. (2021). *Scientific Writing Series: Systematic Review*. *Revista del cuerpo médico del HNAAA*, 14(1), 1-6. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v14n1/2227-4731-rcmhnaaa-14-01-94.pdf>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G. & Hugueth, A. (2019). *Gestión de talento humano: análisis desde el enfoque estratégico*. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Ramírez, R., Chacón, H. & El Kadi, O. (2018). *Gestión estratégica del talento humano en la MYPES*, 1ra. Edición. Editorial corporación CIMTED Medellín, Colombia. <https://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/Gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-del-talento-humano-en-las-PYMES.pdf>
- Rivero, M., Meneses, P., García, J., Aníbal, R. & Zevallos, E. (2021). *Metodología de la investigación*. Editorial Universitaria. Editorial Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://www.unheval.edu.pe/webs/repositoriounheval/descargar?file=9b7f24db17daad5b380d51233e8349d07d7b03f2069a97f4b7249d90e92d76ea5837fe8ad52e68de29d6523d57b06571cb22e6d81b5316168f0ca86c9dc7271cc079b18260f594b67f6439607302749608>

- Rodríguez, I., Ticona, M. & Pasaca, D. (2022). *Headhunting: simulation in the course human resources management in pandemic*. Revista internacional de Humanidades. Universidad Nacional de Juliaca, 13(1), 1-11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4011>
- Santisteban, L. (2020). *Análisis de las causas de rotación de personal en el área de enfermería de sistemas de administración hospitalaria S.A.C. Piura*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura). Biblioteca Institucional. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2619/FCAD-SAN-USH-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sierra, I. (2023). *Business concord: from human talent management to quality of work life*. Centro de investigaciones y estudios gerenciales. Revista arbitrada del CIEG, 1(63), 223-237. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2023/09/Ed.63-223-237-Sierra-Inara.pdf>
- Singh, K. & Onahring, B. (2019). *Entrepreneurial intention, job satisfaction and organisation commitment – construct of a research model through literatura review*. Revista de investigación sobre emprendimiento global, 9(1), 16. <https://link.springer.com/article/10.1186/s40497-018-0134-2>
- Soledispa, B. & Porraspita, D. (2018). *The administration of people and their impact in the organizational development*. Instituto de información científica y tecnológica. Rev. Avances, 20(2), 153-166. <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/342/1243>
- Tarazona, J. (2018). *Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los colaboradores de una universidad privada de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24012>
- Torres, D., Duana, D. & Torrejano, Y. (2020). *Performance management as a tool for improvement for the hotel sector*. Revista de la facultad de ciencias económicas y administrativas. Universidad de Nariño. 21(2), 85-105. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/5877/6642>
- Trelles, E. (2019). *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del distrito del agustino*. (Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres).

- https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Urcuhuaranga, C. (2022). *Influencia de la gestión de recursos humanos en el desarrollo de metas institucionales, municipalidad provincial de Huancayo*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84332>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano, instituto de investigaciones*. Editorial Epoch. 17(24), 133-135. <http://cimogsys.epoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vásquez, A. (2018). *Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22434/Vasquez_AAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velasco, R., Restrepo, M., Ordoñez, C. & Ramos, N. (2020). *Empleo en Colombia, ¿Cómo se comporta el empleo formal durante el 2020?* Impulsa Colombia. <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/documentos-noticias/empleo-en-colombia-como-se-ha-comportado-el-empleo.aspx>
- Vivares, J., Sarache, W. & Naranjo, J. (2017). *La gestión humana en la estrategia de manufactura: un estudio empírico en la industria caldense*. Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- Yactayo, D., Aguilar, P., Vásquez, E., Cahuana, L. & Fernández, D. (2021). *Gestión de recursos humanos del personal civil administrativo del departamento de educación del hospital militar central*. Lima, Perú. Universidad y Sociedad, 13(3), 346-355. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120829440&origin=inward&txGid=751ceecaa62b6e5f86d8b59c03459e7c>
- Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D. & Medina, A. (2021). *Procedure for analyzing employee turnover*. *Academo*, 8(1), 29-41. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382021000100029

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Existe relación entre la planificación de recursos humanos y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022? PE2: ¿Existe relación entre la organización del trabajo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022? PE3: ¿Existe relación entre la gestión del empleo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Diagnosticar la relación entre la planificación de recursos humanos y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022. OE2: Diagnosticar la relación entre la organización del trabajo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022. OE3: Definir la relación entre la gestión del empleo y</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre la planificación de recursos humanos y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022. HE2: Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022. HE3: Existe relación significativa entre la gestión del empleo y la rotación de</p>	<p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Dimensiones: - Planificación de los recursos humanos. - Organización del trabajo. - Gestión del empleo. - Gestión del rendimiento. - Gestión de compensación. - Gestión del desarrollo. - gestión de las relaciones humanas y sociales.</p> <p>Rotación de personal</p> <p>Dimensiones: - Factores internos - Factores externos</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental de corte transversal</p>

<p>PE4: ¿Existe relación entre la gestión del rendimiento y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022?</p> <p>PE5: ¿Existe relación entre la gestión de compensación y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022?</p> <p>PE6: ¿Existe relación entre la gestión del desarrollo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022?</p> <p>PE7: ¿Existe relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022</p>	<p>la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.</p> <p>OE4: Definir la relación entre la gestión del rendimiento y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.</p> <p>OE5: Precisar la relación entre la gestión de compensación y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.</p> <p>OE6: Identificar la relación entre la gestión del desarrollo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.</p> <p>OE7: Calcular la relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.</p>	<p>personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre la gestión del rendimiento y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.</p> <p>HE5: Existe relación significativa entre la gestión de compensación y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.</p> <p>HE6: Existe relación significativa entre la gestión del desarrollo y la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.</p> <p>HE7: Existe relación significativa entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022.</p>
--	--	---

Anexo 02: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	
V1: Gestión de recursos humanos	La gestión de recursos humanos se basa fundamentalmente en las políticas y prácticas necesarias para liderar roles relacionados con el personal, implementando procesos enfocados en todos los aspectos relacionados con los empleados, desde su selección hasta su valoración de rendimiento (Chiavenato 2020).	En cuanto a la variable gestión de recursos humanos, comprende 7 dimensiones, consideradas en el instrumento compuesto, por 33 indicadores, además se estructuraron 35 preguntas politómicas, fueron hallados en la escala ordinal y medidos en la escala de Likert.	Planificación de los recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Manual de procedimientos - Capacitado - Cumplimiento de los procedimientos - Recursos humanos - Cumplimiento de metas - Cumplimiento de actividades - Cumplimiento de objetivos 	Ordinal	
			Organización del trabajo	Gestión del empleo		<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones necesarias - Puesto laboral - Evalúa al personal - Convocatoria - Preferencias para contratar - Selección de personal - Puesto laboral - Metas establecidas - Sanciones para el personal
			Gestión del rendimiento	Gestión de		<ul style="list-style-type: none"> - Planificaciones estratégicas - Planifican las actividades - Evalúa al personal periódicamente - Estándares de evaluación
			Gestión de compensación	de		<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios económicos - Ascensos salariales - Días libres - Cartas de felicitaciones
			Gestión del desarrollo	del	<ul style="list-style-type: none"> - Carrera profesional - Ascenso salarial y laboral 	

			Gestión de las relaciones humanas o sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación al personal - Aprendizaje colectivo - Clima laboral - Comunicación dentro de la institución - Beneficios - Comprometido con la institución - Agrupación sindical 	
V2: Rotación de personal	Según Caldera, et al. (2019) lo definen como el proceso por el cual una cantidad de colaboradores abandonan y se reincorporan a una empresa dentro de un período de tiempo determinado, y que las causas de la rotación son multifactoriales	En cuanto a la variable rotación de personal, comprende 2 dimensiones, consideradas en el instrumento, compuesto por 15 indicadores, además se estructuraron 28 preguntas politómicas, fueron hallados en la escala ordinal y medidos en la escala de Likert.	Factores internos	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas salariales - Beneficios sociales - Monitoreo permanente - Feedback - Supervisor es cordial - Crecimiento personal - Respeto y la honestidad - Reglamento interno 	Ordinal
			Factores externos	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del servicio - Capacitación y procedimientos - Programación del personal - Políticas disciplinarias - Desempeño - Oferta y demanda - Coyuntura económica 	

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario a trabajadores

Estimado(a), participante, la presente investigación desarrollada dentro de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; los datos compilados son anónimos, serán usados de forma reservada y confidencial, tendrán propósitos estrictamente académicos. Dicho esto, a manera voluntaria; SI () NO (), doy el consentimiento para continuar con la participación en la investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022. Adicionalmente, autorizo para que el resultado de la investigación sea publicado en el repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Variable: Gestión de recursos humanos

ITEMS		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
DIMENSION PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS						
Manual de procedimientos	Cree usted que existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor su gestión en el trabajo que desempeña.					
Capacitado	Siente que lo han capacitado para desarrollarse en el área que pertenece.					
Cumplimiento de los procedimientos	Se realiza un adecuado cumplimiento de los procedimientos dentro de la entidad.					
Recursos humanos	Percibe que el área de recursos humanos se preocupa por mejorar sus condiciones de trabajo.					
Cumplimiento de metas	Se planifican cumplimiento de metas a corto plazo.					
Cumplir con las actividades	Existen estrategias a mediano plazo para cumplir con las actividades.					

Cumplir con los objetivos	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.					
DIMENSION ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						
Condiciones necesarias	Considera que existen las condiciones necesarias para seleccionar a un personal y que se adecue al área relaciona.					
Puesto laboral	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados.					
	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal.					
Evalúa al personal	Se evalúa al personal que ingresa a la entidad.					
DIMENSION GESTION DEL EMPLEO						
Convocatoria	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la institución.					
preferencias para para contratar	Existen preferencias para para contratar a nuevos miembros de la institución.					
selección de personal	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.					
puesto laboral	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.					
metas establecidas	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.					
sanciones para el personal	Existen sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la entidad.					
DIMENSION GESTION DEL RENDIMIENTO						
Planificaciones estratégicas	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.					
Planifican las actividades	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.					
Evalúa al personal periódicamente	Se evalúa al personal periódicamente.					

Estándares de evaluación	Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la entidad.					
DIMENSION GESTION DE COMPENSACION						
Beneficios económicos	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.					
Ascensos salariales	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.					
Días libres	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.					
Cartas de felicitaciones	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.					
GESTION DEL DESARROLLO						
Carrera profesional	Siente que en la institución se forma una carrera profesional.					
Ascenso salarial y laboral	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.					
Capacitación al personal	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.					
Aprendizaje colectivo	En la institución se fomenta un aprendizaje colectivo entre los compañeros de trabajo.					
DIMENSION GESTION DE LAS RELACIONES HUMANAS O SOCIALES						
Clima laboral	En la institución existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.					
Comunicación dentro de la institución	Existe una adecuada comunicación dentro de la institución.					
Beneficios	Existen beneficios para el personal dentro de la institución.					
Comprometido con la institución	Se siente comprometido con la institución.					
Agrupación sindical	Pertenece a una agrupación sindical.					
	Conoce los beneficios de una agrupación sindical.					

Variable: Rotación de personal

ITEMS		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
DIMENSION FACTORES INTERNOS						
Políticas salariales	Está satisfecho con el sueldo y la política salarial de la entidad.					
	Las políticas salariales de la empresa corresponden a lo que determina la entidad.					
	El sueldo es determinante para su decisión de mantenerse en el puesto de trabajo.					
Beneficios sociales	Las políticas beneficiarias van acorde al desempeño que realiza en la entidad.					
	Las prestaciones de beneficios sociales cubren las necesidades básicas del personal.					
Monitoreo permanente	La entidad cuenta con monitoreo permanente para el buen desempeño de sus actividades.					
Feedback	Su supervisor practica el feedback cuando se ha cometido un error en su área de trabajo.					
Supervisor es cordial	La relación con el supervisor es cordial y comprensible con los colaboradores.					
Crecimiento personal	La oportunidad de crecimiento personal se practica constantemente en la entidad.					
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.					
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.					
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de					

	carrera en base del mérito.					
Respeto y la honestidad	Los colaboradores de su área practican valores como el respeto y la honestidad.					
Reglamento interno	Conoce el reglamento interno de la organización y lo practica diariamente en la entidad.					
DIMENSION FACTORES EXTERNOS						
Cumplimiento del servicio	Los jefes se preocupan por programar adecuadamente el RR.HH. Para el cumplimiento del servicio.					
Capacitación y procedimientos	Existen cursos de actualizaciones de capacitación y procedimientos programadas periódicamente para los colaboradores.					
Programación del personal	La programación del personal de las diferentes áreas se respetan los horarios establecidos.					
Políticas disciplinarias	Está de acuerdo con las políticas disciplinarias del área de su trabajo.					
	Las políticas disciplinarias del área son flexibles con algunos colaboradores					
Desempeño	El área donde trabaja, el desempeño laboral de los colaboradores es evaluado por los jefes					
Oferta y demanda	La oferta y demanda de recursos humanos es muy competitiva en el área que trabaja.					
	La oferta y demanda de recursos humanos es acorde a las áreas requeridas de la entidad.					
Coyuntura económica	La coyuntura económica favorable de la organización te beneficia y te motiva en tu trabajo.					
	La coyuntura económica favorable retendría a los mejores colaboradores de					

	la entidad.					
	La relación laboral dependerá de la coyuntura económica de desfavorable de la entidad.					
	La coyuntura desfavorable de la organización ha afectado en la permanencia de los colaboradores.					
	Existen cursos de actualización de capacitación y procedimientos programadas periódicamente para los colaboradores.					
	La remuneración, beneficios se verían afectados por una coyuntura económica desfavorable de la entidad.					

Anexo 04: Validación de instrumentos



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Kevin Alex Melgar Ojeda		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local Tumbes		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Ordinal, escala de Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autor:	Sandro Sarango Tassara
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sullana
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de los recursos humanos - Organización del trabajo - Gestión del empleo - Gestión del rendimiento - Gestión de compensación - Gestión del desarrollo - Gestión de las relaciones humanas y sociales 	<p>La gestión de recursos humanos se basa fundamentalmente en las políticas y prácticas necesarias para liderar roles relacionados con el personal, implementando procesos enfocados en todos los aspectos relacionados con los empleados, desde su selección hasta su valoración de rendimiento (Chiavenato, 2020).</p>
rotación de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Factores internos - Factores externos 	<p>Según Caldera, et al. (2019) lo definen como el proceso por el cual una cantidad de colaboradores abandonan y se reincorporan a una empresa dentro de un período de tiempo determinado, y que las causas de la rotación son multifactoriales.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de entidad de la Sociedad de Beneficencia de Sullana, Elaborado por Sandro Sarango Tassara, en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1 Gestión de recursos humanos (Planificación de los recursos humanos, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de compensación, gestión del desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales)

- Primera dimensión: Planificación de los recursos humanos.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Manual de procedimientos, Capacitado, Cumplimiento de los procedimientos, Recursos humanos, Cumplimiento de metas, Cumplir con las actividades y Cumplir con los objetivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de procedimientos	Cree usted que existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor su gestión en el trabajo que desempeña.	3	4	4	
Capacitado	Siente que lo han capacitado para desarrollarse en el área que pertenece.	4	3	4	
Cumplimiento de los procedimientos	Se realiza un adecuado cumplimiento de los procedimientos dentro de la entidad.	3	4	4	
Recursos humanos	Percibe que el área de recursos humanos se preocupa por mejorar sus condiciones de trabajo.	4	3	4	
Cumplimiento de metas	Se planifican cumplimiento de metas a corto plazo.	4	4	4	
Cumplir con las actividades	Existen estrategias a mediano plazo para cumplir con las actividades.	4	4	4	
Cumplir con los objetivos	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: organización del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Condiciones necesarias, Puesto laboral y Evalúa al personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones necesarias	Considera que existen las condiciones necesarias para seleccionar a un personal	3	4	4	



	y que se adecue al área relacionada.				
Puesto laboral	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados.	4	4	4	
	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal.	4	4	3	
Evalúa al personal	Se evalúa al personal que ingresa a la entidad.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Gestión del empleo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Convocatoria, preferencias para para contratar, selección de personal, puesto laboral, metas establecidas y sanciones para el personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la institución.	4	4	4	
preferencias para para contratar	Existen preferencias para para contratar a nuevos miembros de la institución.	3	4	4	
selección de personal	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.	4	4	4	
puesto laboral	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.	4	4	4	
metas establecidas	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.	4	4	4	
sanciones para el personal	Existen sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la entidad.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Gestión del rendimiento
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Planificaciones estratégicas, Planifican las actividades, Evalúa al personal periódicamente y Estándares de evaluación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificaciones estratégicas	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.	4	4	4	
Planifican las actividades	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.	4	4	4	
Evalúa al personal periódicamente	Se evalúa al personal periódicamente.	4	4	4	
Estándares de evaluación	Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la entidad.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Gestión de compensación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Beneficios económicos, Ascensos salariales, Días libres y Cartas de felicitaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios económicos	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.	4	4	3	
Ascensos salariales	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.	4	3	3	
Días libres	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.	4	4	4	
Cartas de felicitaciones	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Gestión del desarrollo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Carrera profesional, Ascenso salarial y laboral, Capacitación al personal y Aprendizaje colectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carrera profesional	Siente que en la institución se forma una carrera profesional.	3	4	4	
Ascenso salarial y laboral	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.	4	4	4	
Capacitación al personal	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.	4	4	4	
Aprendizaje colectivo	En la institución se fomenta un aprendizaje colectivo entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Séptima dimensión: Gestión de las relaciones humanas y sociales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Clima laboral, Comunicación dentro de la institución, Beneficios, Comprometido con la institución y Agrupación sindical.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	En la institución existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.	4	4	4	
Comunicación dentro de la institución	Existe una adecuada comunicación dentro de la institución.	4	4	4	
Beneficios	Existen beneficios para el personal dentro de la institución.	4	4	4	
Comprometido con la institución	Se siente comprometido con la institución.	4	4	4	
Agrupación sindical	Pertenece a una agrupación sindical.	4	4	4	
	Conoce los beneficios de una agrupación sindical.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2 rotación de personal (Factores internos y factores externos)

- Primera dimensión: Factores internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Políticas salariales, Beneficios sociales, Monitoreo permanente, Feedback, Supervisor es cordial, Crecimiento personal, Respeto y la honestidad y Reglamento interno.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas salariales	Está satisfecho con el sueldo y la política salarial de la entidad.	4	4	4	
	Las políticas salariales de la empresa corresponden a lo que determina la entidad.	3	3	4	
	El sueldo es determinante para su decisión de mantenerse en el puesto de trabajo.	3	4	4	
Beneficios sociales	Las políticas beneficiarias van acorde al desempeño que realiza en la entidad.	4	4	4	
	Las prestaciones de beneficios sociales cubren las necesidades básicas del personal.	4	4	4	
Monitoreo permanente	La entidad cuenta con monitoreo permanente para el buen desempeño de sus actividades.	4	4	4	
Feedback	Su supervisor practica el feedback cuando se ha cometido un error en su área de trabajo.	4	4	4	
Supervisor es cordial	La relación con el supervisor es cordial y comprensible con los colaboradores.	3	3	4	
Crecimiento personal	La oportunidad de crecimiento personal se practica	4	4	4	

	constantemente en la entidad.				
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	4	4	4	
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	4	4	4	
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	4	4	4	
Respeto y la honestidad	Los colaboradores de su área practican valores como el respeto y la honestidad.	4	4	4	
Reglamento interno	Conoce el reglamento interno de la organización y lo practica diariamente en la entidad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores externos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar Cumplimiento del servicio, Capacitación y procedimientos, Programación del personal, Políticas disciplinarias, Desempeño, Oferta y demanda y Coyuntura económica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento del servicio	Los jefes se preocupan por programar adecuadamente el RR.HH. Para el cumplimiento del servicio.	4	4	4	
Capacitación y procedimientos	Existen cursos de actualizaciones de capacitación y procedimientos programados periódicamente para los colaboradores.	4	4	4	
Programación del personal	La programación del personal de las diferentes áreas se respetan los horarios	4	3	3	

	establecidos.				
Políticas disciplinarias	Está de acuerdo con las políticas disciplinarias del área de su trabajo.	4	3	4	
	Las políticas disciplinarias del área son flexibles con algunos colaboradores	4	4	4	
Desempeño	El área donde trabaja, el desempeño laboral de los colaboradores es evaluado por los jefes	4	4	4	
Oferta y demanda	La oferta y demanda de recursos humanos es muy competitiva en el área que trabaja.	3	4	4	
	La oferta y demanda de recursos humanos es acorde a las áreas requeridas de la entidad.	4	4	4	
Coyuntura económica	La coyuntura económica favorable de la organización te beneficia y te motiva en tu trabajo.	4	4	4	
	La coyuntura económica favorable retendría a los mejores colaboradores de la entidad.	4	4	4	
	La relación laboral dependerá de la coyuntura económica de desfavorable de la entidad.	3	4	4	
	La coyuntura desfavorable de la organización ha afectado en la permanencia de los colaboradores.	3	4	4	
	Existen cursos de actualización de capacitación y	4	4	4	

procedimientos programadas periódicamente para los colaboradores.				
La remuneración, beneficios se verían afectados por una coyuntura económica desfavorable de la entidad.	4	4	4	



KEVIN ALEX MELGAR OJEDA
DNI 00251824

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2
Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Leonidas Alberto Herrera Avila		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	23 años de experiencia profesional Gestión Pública		
Institución donde labora:	Ministerio de economía		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Ordinal, escala de Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autor:	Sandro Sarango Tassara
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sullana
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de los recursos humanos - Organización del trabajo - Gestión del empleo - Gestión del rendimiento - Gestión de compensación - Gestión del desarrollo - Gestión de las relaciones humanas y sociales 	<p>La gestión de recursos humanos se basa fundamentalmente en las políticas y prácticas necesarias para liderar roles relacionados con el personal, implementando procesos enfocados en todos los aspectos relacionados con los empleados, desde su selección hasta su valoración de rendimiento (Chiavenato, 2020).</p>
rotación de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Factores internos - Factores externos 	<p>Según Caldera, et al. (2019) lo definen como el proceso por el cual una cantidad de colaboradores abandonan y se reincorporan a una empresa dentro de un período de tiempo determinado, y que las causas de la rotación son multifactoriales.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de entidad de la Sociedad de Beneficencia de Sullana, Elaborado por Sandro Sarango Tassara, en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Variable 1 Gestión de recursos humanos (Planificación de los recursos humanos, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de compensación, gestión del desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales)

- Primera dimensión: Planificación de los recursos humanos.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Manual de procedimientos, Capacitado, Cumplimiento de los procedimientos, Recursos humanos, Cumplimiento de metas, Cumplir con las actividades y Cumplir con los objetivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de procedimientos	Cree usted que existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor su gestión en el trabajo que desempeña.	3	4	4	
Capacitado	Siente que lo han capacitado para desarrollarse en el área que pertenece.	4	3	4	
Cumplimiento de los procedimientos	Se realiza un adecuado cumplimiento de los procedimientos dentro de la entidad.	3	4	4	
Recursos humanos	Percibe que el área de recursos humanos se preocupa por mejorar sus condiciones de trabajo.	4	3	4	
Cumplimiento de metas	Se planifican cumplimiento de metas a corto plazo.	4	4	4	
Cumplir con las actividades	Existen estrategias a mediano plazo para cumplir con las actividades.	4	4	4	
Cumplir con los objetivos	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: organización del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Condiciones necesarias, Puesto laboral y Evalúa al personal.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones necesarias	Considera que existen las condiciones necesarias para seleccionar a un personal y que se adecue al área relaciona.	3	4	4	
Puesto laboral	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados.	4	4	4	
	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal.	4	4	3	
Evalúa al personal	Se evalúa al personal que ingresa a la entidad.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Gestión del empleo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Convocatoria, preferencias para para contratar, selección de personal, puesto laboral, metas establecidas y sanciones para el personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la institución.	4	4	4	
preferencias para para contratar	Existen preferencias para para contratar a nuevos miembros de la institución.	3	4	4	
selección de personal	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos	4	4	4	



	postores.				
puesto laboral	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.	4	4	4	
metas establecidas	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.	4	4	4	
sanciones para el personal	Existen sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la entidad.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Gestión del rendimiento
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Planificaciones estratégicas, Planifican las actividades, Evalúa al personal periódicamente y Estándares de evaluación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación es estratégicas	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.	4	4	4	
Planifican las actividades	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.	4	4	4	
Evalúa al personal periódicamente	Se evalúa al personal periódicamente.	4	4	4	
Estándares de evaluación	Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la entidad.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Gestión de compensación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Beneficios económicos, Ascensos salariales, Días libres y Cartas de felicitaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------



Beneficios económicos	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.	4	4	3	
Ascensos salariales	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.	4	3	3	
Días libres	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.	4	4	4	
Cartas de felicitaciones	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Gestión del desarrollo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Carrera profesional, Ascenso salarial y laboral, Capacitación al personal y Aprendizaje colectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carrera profesional	Siente que en la institución se forma una carrera profesional.	3	4	4	
Ascenso salarial y laboral	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.	4	4	4	
Capacitación al personal	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.	4	4	4	
Aprendizaje colectivo	En la institución se fomenta un aprendizaje colectivo entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Séptima dimensión: Gestión de las relaciones humanas y sociales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Clima laboral, Comunicación dentro de la institución, Beneficios, Comprometido con la institución y Agrupación sindical.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	En la institución existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.	4	4	4	
Comunicación dentro de la institución	Existe una adecuada comunicación dentro de la institución.	4	4	4	
Beneficios	Existen beneficios para el personal dentro de la institución.	4	4	4	
Comprometido con la institución	Se siente comprometido con la institución.	4	4	4	
Agrupación sindical	Pertenece a una agrupación sindical.	4	4	4	
	Conoce los beneficios de una agrupación sindical.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2 rotación de personal (Factores internos y factores externos)

- Primera dimensión: Factores internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Políticas salariales, Beneficios sociales, Monitoreo permanente, Feedback, Supervisor es cordial, Crecimiento personal, Respeto y la honestidad y Reglamento interno.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas salariales	Está satisfecho con el sueldo y la política salarial de la entidad.	4	4	4	
	Las políticas salariales de la empresa corresponden a lo que determina la entidad.	3	3	4	
	El sueldo es	3	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	determinante para su decisión de mantenerse en el puesto de trabajo.				
Beneficios sociales	Las políticas beneficiarias van acorde al desempeño que realiza en la entidad.	4	4	4	
	Las prestaciones de beneficios sociales cubren las necesidades básicas del personal.	4	4	4	
Monitoreo permanente	La entidad cuenta con monitoreo permanente para el buen desempeño de sus actividades.	4	4	4	
Feedback	Su supervisor practica el feedback cuando se ha cometido un error en su área de trabajo.	4	4	4	
Supervisor es cordial	La relación con el supervisor es cordial y comprensible con los colaboradores.	3	3	4	
Crecimiento personal	La oportunidad de crecimiento personal se practica constantemente en la entidad.	4	4	4	
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	4	4	4	
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	4	4	4	
	La entidad tiene como política de	4	4	4	



	crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.				
Respeto y la honestidad	Los colaboradores de su área practican valores como el respeto y la honestidad.	4	4	4	
Reglamento interno	Conoce el reglamento interno de la organización y lo practica diariamente en la entidad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores externos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar Cumplimiento del servicio, Capacitación y procedimientos, Programación del personal, Políticas disciplinarias, Desempeño, Oferta y demanda y Coyuntura económica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento del servicio	Los jefes se preocupan por programar adecuadamente el RR.HH. Para el cumplimiento del servicio.	4	4	4	
Capacitación y procedimientos	Existen cursos de actualizaciones de capacitación y procedimientos programadas periódicamente para los colaboradores.	4	4	4	
Programación del personal	La programación del personal de las diferentes áreas se respetan los horarios establecidos.	4	3	3	
Políticas disciplinarias	Está de acuerdo con las políticas disciplinarias del área de su trabajo.	4	3	4	
	Las políticas disciplinarias del área son flexibles con algunos colaboradores	4	4	4	



Desempeño	El área donde trabaja, el desempeño laboral de los colaboradores es evaluado por los jefes	4	4	4	
Oferta y demanda	La oferta y demanda de recursos humanos es muy competitiva en el área que trabaja.	3	4	4	
	La oferta y demanda de recursos humanos es acorde a las áreas requeridas de la entidad.	4	4	4	
Coyuntura económica	La coyuntura económica favorable de la organización te beneficia y te motiva en tu trabajo.	4	4	4	
	La coyuntura económica favorable retendría a los mejores colaboradores de la entidad.	4	4	4	
	La relación laboral dependerá de la coyuntura económica de desfavorable de la entidad.	3	4	4	
	La coyuntura desfavorable de la organización ha afectado en la permanencia de los colaboradores.	3	4	4	
	Existen cursos de actualización de capacitación y procedimientos programadas periódicamente para los colaboradores.	4	4	4	
	La remuneración, beneficios se verían	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	afectados por una coyuntura económica desfavorable de la entidad.				
--	---	--	--	--	--

Leonidas Alberto Herrera Avila
Firma del evaluador
DNI N° 00371216

Anexo 2
Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Periche Castro Edita Jerid		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(X)
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitaria		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Ordinal, escala de Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autor:	Sandro Sarango Tassara
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Sullana
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de los recursos humanos - Organización del trabajo - Gestión del empleo - Gestión del rendimiento - Gestión de compensación - Gestión del desarrollo - Gestión de las relaciones humanas y sociales 	<p>La gestión de recursos humanos se basa fundamentalmente en las políticas y prácticas necesarias para liderar roles relacionados con el personal, implementando procesos enfocados en todos los aspectos relacionados con los empleados, desde su selección hasta su valoración de rendimiento (Chiavenato, 2020).</p>
rotación de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Factores internos - Factores externos 	<p>Según Caldera, et al. (2019) lo definen como el proceso por el cual una cantidad de colaboradores abandonan y se reincorporan a una empresa dentro de un período de tiempo determinado, y que las causas de la rotación son multifactoriales.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de entidad de la Sociedad de Beneficencia de Sullana, Elaborado por Sandro Sarango Tassara, en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1 Gestión de recursos humanos (Planificación de los recursos humanos, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de compensación, gestión del desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales)

- Primera dimensión: Planificación de los recursos humanos.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Manual de procedimientos, Capacitado, Cumplimiento de los procedimientos, Recursos humanos, Cumplimiento de metas, Cumplir con las actividades y Cumplir con los objetivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de procedimientos	Cree usted que existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor su gestión en el trabajo que desempeña.	3	4	4	
Capacitado	Siente que lo han capacitado para desarrollarse en el área que pertenece.	4	3	4	
Cumplimiento de los procedimientos	Se realiza un adecuado cumplimiento de los procedimientos dentro de la entidad.	3	4	4	
Recursos humanos	Percibe que el área de recursos humanos se preocupa por mejorar sus condiciones de trabajo.	4	3	4	
Cumplimiento de metas	Se planifican cumplimiento de metas a corto plazo.	4	4	4	
Cumplir con las actividades	Existen estrategias a mediano plazo para cumplir con las actividades.	4	4	4	
Cumplir con los objetivos	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: organización del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Condiciones necesarias, Puesto laboral y Evalúa al personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones necesarias	Considera que existen las condiciones necesarias para seleccionar a un personal	4	4	4	



	y que se adecue al área relaciona.				
Puesto laboral	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados.	4	4	4	
	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal.	4	4	3	
Evalúa al personal	Se evalúa al personal que ingresa a la entidad.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Gestión del empleo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Convocatoria, preferencias para para contratar, selección de personal, puesto laboral, metas establecidas y sanciones para el personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la institución.	4	4	4	
preferencias para para contratar	Existen preferencias para para contratar a nuevos miembros de la institución.	3	4	4	
selección de personal	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.	4	4	4	
puesto laboral	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.	4	4	4	
metas establecidas	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.	4	4	4	
sanciones para el personal	Existen sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la entidad.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Gestión del rendimiento
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Planificaciones estratégicas, Planifican las actividades, Evalúa al personal periódicamente y Estándares de evaluación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificaciones estratégicas	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.	4	4	4	
Planifican las actividades	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.	4	4	4	
Evalúa al personal periódicamente	Se evalúa al personal periódicamente.	4	4	4	
Estándares de evaluación	Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la entidad.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Gestión de compensación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Beneficios económicos, Ascensos salariales, Días libres y Cartas de felicitaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios económicos	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.	4	4	3	
Ascensos salariales	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.	4	4	4	
Días libres	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.	4	4	4	
Cartas de felicitaciones	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.	4	4	4	

- Sexta dimensión: Gestión del desarrollo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Carrera profesional, Ascenso salarial y laboral, Capacitación al personal y Aprendizaje colectivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carrera profesional	Siente que en la institución se forma una carrera profesional.	3	4	4	
Ascenso salarial y laboral	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.	4	4	4	
Capacitación al personal	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.	4	4	4	
Aprendizaje colectivo	En la institución se fomenta un aprendizaje colectivo entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Séptima dimensión: Gestión de las relaciones humanas y sociales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el indicador Clima laboral, Comunicación dentro de la institución, Beneficios, Comprometido con la institución y Agrupación sindical.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	En la institución existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.	4	4	4	
Comunicación dentro de la institución	Existe una adecuada comunicación dentro de la institución.	4	4	4	
Beneficios	Existen beneficios para el personal dentro de la institución.	4	4	4	
Comprometido con la institución	Se siente comprometido con la institución.	4	4	4	
Agrupación sindical	Pertenece a una agrupación sindical.	4	4	4	
	Conoce los beneficios de una agrupación sindical.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2 rotación de personal (Factores internos y factores externos)

- Primera dimensión: Factores internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Políticas salariales, Beneficios sociales, Monitoreo permanente, Feedback, Supervisor es cordial, Crecimiento personal, Respeto y la honestidad y Reglamento interno.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas salariales	Está satisfecho con el sueldo y la política salarial de la entidad.	4	4	4	
	Las políticas salariales de la empresa corresponden a lo que determina la entidad.	3	3	4	
	El sueldo es determinante para su decisión de mantenerse en el puesto de trabajo.	3	4	4	
Beneficios sociales	Las políticas beneficiarias van acorde al desempeño que realiza en la entidad.	4	4	4	
	Las prestaciones de beneficios sociales cubren las necesidades básicas del personal.	4	4	4	
Monitoreo permanente	La entidad cuenta con monitoreo permanente para el buen desempeño de sus actividades.	4	4	4	
Feedback	Su supervisor practica el feedback cuando se ha cometido un error en su área de trabajo.	4	4	4	
Supervisor es cordial	La relación con el supervisor es cordial y comprensible con los colaboradores.	3	3	4	
Crecimiento personal	La oportunidad de crecimiento personal se practica	4	4	4	

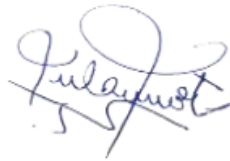
	constantemente en la entidad.				
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	4	4	4	
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	4	4	4	
	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	4	4	4	
Respeto y la honestidad	Los colaboradores de su área practican valores como el respeto y la honestidad.	4	4	4	
Reglamento interno	Conoce el reglamento interno de la organización y lo practica diariamente en la entidad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores externos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar Cumplimiento del servicio, Capacitación y procedimientos, Programación del personal, Políticas disciplinarias, Desempeño, Oferta y demanda y Coyuntura económica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento del servicio	Los jefes se preocupan por programar adecuadamente el RR.HH. Para el cumplimiento del servicio.	4	4	4	
Capacitación y procedimientos	Existen cursos de actualizaciones de capacitación y procedimientos programados periódicamente para los colaboradores.	4	4	4	
Programación del personal	La programación del personal de las diferentes áreas se respetan los horarios	4	3	3	

	establecidos.				
Políticas disciplinarias	Está de acuerdo con las políticas disciplinarias del área de su trabajo.	4	3	4	
	Las políticas disciplinarias del área son flexibles con algunos colaboradores	4	4	4	
Desempeño	El área donde trabaja, el desempeño laboral de los colaboradores es evaluado por los jefes	4	4	4	
Oferta y demanda	La oferta y demanda de recursos humanos es muy competitiva en el área que trabaja.	3	4	4	
	La oferta y demanda de recursos humanos es acorde a las áreas requeridas de la entidad.	4	4	4	
Coyuntura económica	La coyuntura económica favorable de la organización te beneficia y te motiva en tu trabajo.	4	4	4	
	La coyuntura económica favorable retendría a los mejores colaboradores de la entidad.	4	4	4	
	La relación laboral dependerá de la coyuntura económica de desfavorable de la entidad.	3	4	4	
	La coyuntura desfavorable de la organización ha afectado en la permanencia de los colaboradores.	3	4	4	
	Existen cursos de actualización de capacitación y	4	4	4	

procedimientos programadas periódicamente para los colaboradores.				
La remuneración, beneficios se verían afectados por una coyuntura económica desfavorable de la entidad.	4	4	4	



Firma del evaluador
Periche Castro Edita Jerid

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 05: Solicitud de aplicación del instrumento

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 21 de septiembre del 2023

SEÑOR
JAIME JUAREZ COSSIO
PRESIDENTE DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
SULLANA

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 21 de septiembre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:


- 1) Apellidos y nombres de estudiante: SARANGO TASSARA SANDRO
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : Gestión de recursos humanos y rotación de personal en una entidad del estado de la provincia de Sullana - 2022

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura



Anexo 06: Carta de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE SULLANA
Fundado el 01-12-1923
"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Quien suscribe CPC. **Augusto Roberto Mendoza Arteaga**, Gerente General de la Sociedad de Beneficencia de Sullana, otorga el presente documento al Sr.


Sandro Sarango Tassara

A fin de que realice en esta entidad el Trabajo de Investigación Científica (TESIS) titulado Gestión de Recursos Humanos y Rotación de Personal en una entidad del estado de la Provincia de Sullana – 2022 para obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo – Piura.

Esta autorización permite el uso de datos de la entidad de acuerdo a los parámetros legales establecidos para tal fin.

Se otorga el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Sullana, noviembre 15 del 2023.



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE SULLANA
CPC AUGUSTO R. MENDOZA ARTEAGA
GERENTE GENERAL

Calle Bolívar N° 216 – Telef. 073-558977 – Sullana www.beneficienciasullana.com
stp_sullana@yahoo.es

"100 años líderes en el servicio social"

Anexo 07: Validez y Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Resumen descriptivo para la variable: Gestión de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	64	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		64	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	35

Fuente: Estadístico SPSS

Estadísticos de escala

Gestión de recursos humanos	
N de elementos	35
Válido	64
Perdidos	0
Media	125,72
Desv. Estándar	34,132
Varianza	1164,967

Fuente: Estadístico SPSS

Resumen descriptivo para la variable: Rotación de personal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	64	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		64	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	28

Fuente: Estadístico SPSS

Estadísticos de escala

Rotación de personal	
N de elementos	28
Válido	64
Perdidos	0
Media	101,88
Desv. Estándar	24,193
Varianza	585,317

Fuente: Estadístico SPSS

Anexo 08: Prueba de normalidad

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión de recursos humanos.	64	100,0%	0	0,0%	64	100,0%
Rotación de personal.	64	100,0%	0	0,0%	64	100,0%

Fuente: Estadístico SPSS

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,186	64	,000	,827	64	,000
Rotación de personal	,189	64	,000	,825	64	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 09: Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Obtenido de Hernández y Fernández(1998)

Anexo 10: Niveles de confiabilidad

Figura 01. Intervalos y valoración de fiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Instrumento que mide la rotación de personal

	V2: ROTACION DE PERSONAL																																	
	D8. FACTORES INTERNOS															D.9 FACTORES EXTERNOS																		
	36.¿Está satisfecho con el sueldo y la política salarial de la entidad?	37.¿Las políticas salariales de la empresa corresponden a lo que determina la entidad?	38.¿El sueldo es determinante para su decisión de trabajar?	39.¿Las políticas beneficiarias de acuerdo al desempeño que realiza en la entidad?	40.¿Las prestaciones de beneficios sociales cubren las necesidades básicas del persona?	41.¿La entidad cuenta con monitoreo permanente para el buen desempeño de sus actividades?	42.¿Su supervisor practica el feedback cuando se ha cometido un error en su área de trabajo?	43.¿La relación con el supervisor es cordial y comprensible con los colaboradores?	44.¿La oportunidad de crecimiento personal se practica constantemente en la entidad?	45.¿La entidad tiene como política de crecimiento personal una línea de carrera en base del mérito?	46.¿La entidad tiene como política de crecimiento personal una línea de carrera en base del mérito?	47.¿La entidad tiene como política de crecimiento personal una línea de carrera en base del mérito?	48.¿Los colaboradores de su área practican valores como el respeto y la honestidad?	49.¿Conoce el reglamento interno de la organización y lo practica diariamente en la entidad?	50.¿Los jefes se preocupan por programar adecuadamente el RR.HH. Para el cumplimiento del servicio?	51.¿Existen cursos de actualización de capacitación y procedimientos programados periódicamente para los colaboradores?	52.¿La programación del personal de las diferentes áreas respeta los horarios establecidos?	53.¿Está de acuerdo con las políticas disciplinarias de su trabajo?	54.¿Las políticas disciplinarias del área son flexibles con algunos colaboradores?	55.¿El área donde trabaja, el desempeño laboral de los colaboradores es evaluado por los jefes?	56.¿La oferta y demanda de recursos humanos es muy competitiva en el área que trabaja?	57.¿La oferta y demanda de recursos humanos es acorde a las áreas requeridas de la entidad?	58.¿La coyuntura económica favorable de la organización te beneficia y te motiva en tu trabajo?	59.¿La coyuntura económica favorable de los mejores colaboradores de la entidad?	60.¿La relación laboral dependerá de la coyuntura económica de desfavorable de la entidad?	61.¿La coyuntura desfavorable de la organización ha afectado en la permanencia de los colaboradores?	62.¿Existen cursos de actualización de capacitación y procedimientos programados periódicamente para los colaboradores?	63.¿La remuneración, beneficios se verían afectados por una coyuntura económica desfavorable de la entidad?						
1	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	
2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	1	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2	
3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3		
4	2	3	2	1	4	1	4	3	1	4	1	4	4	1	2	3	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	2	3	4	2	1		
5	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	1		
6	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1		
7	2	3	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	2	3	2	3	2	1	1	1		
8	4	2	2	1	3	4	1	2	1	3	4	1	3	4	4	2	4	4	1	4	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2		
9	2	3	3	1	4	1	3	2	1	4	1	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2		
10	3	2	3	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4	4	2	2	3	4	5	5	4	4	5	4	3	2	3	2	3	1	1			
11	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4			
12	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	1	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2		
13	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3		
14	2	3	2	1	4	1	4	3	1	4	1	4	4	1	2	3	2	1	4	1	4	1	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1		
15	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	1	1		
16	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2		
17	2	3	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	2	3	2	2	1	1	1	1		
18	4	2	2	1	3	4	1	2	1	3	4	1	3	4	4	2	4	4	1	4	1	4	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2		
19	2	3	3	1	4	1	3	2	1	4	1	3	4	1	2	2	2	1	3	4	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2		
20	3	3	4	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	4	2	3	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	3	1	1	1		
21	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
22	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4		
23	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5		
24	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
25	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
26	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4		
27	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4		
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
30	3	3	4	4	4	5	3	1	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
31	3	4	3	4	4	5	3	1	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	
32	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	1	1	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	1	1	5	4	4	4	4	4		
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	2	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	2	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	2	4	4	2	5	3	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	1	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	
47	5	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	
48	3	3	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	5	4	2	2	4	5	5	2	2	5	2	2	4	5	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
53	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
54	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
55	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4																						