



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y rotación de personal en una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Baskovich Neira, Diana Victoria (orcid.org/0000-0002-1298-8357)

ASESORA:

Dra. Graus Cortez, Lupe Esther (orcid.org/0000-0002-1511-5244)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis abuelos maternos Alipio y Victoria (in memoriam), a mi mamá Melva y mis tías Hortelia y Marleny (in memoriam), quienes siempre inculcan en mí el esfuerzo y desarrollo profesional y personal.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que brindaron una palabra de aliento, apoyo e incondicional aportes a este trabajo de investigación; en especial a mi asesora la Dra. Lupe Graus Cortez por su orientación y apoyo constante a lo largo de la elaboración de este documento.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre la gestión administrativa y la rotación de personal en la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao en el año 2022, como metodología se aplicó el modelo descriptivo, explicativo y correlacional; la población existente fue de 60 trabajadores y se determinó bajo el muestreo aleatorio simple una muestra de 30 colaboradores para la recolección de datos por medio de un cuestionario virtual de 19 preguntas, aplicando la técnica de la encuesta. De la aplicación de las pruebas de asociación de variables se obtuvo como resultado que existe una relación positiva moderada del 53.4% entre la Gestión Administrativa y la Rotación de Personal; por lo que se pudo concluir que la unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao existe una reciprocidad positiva entre la variable dependiente y la variable independiente a pesar de haberse obtenido una dependencia moderada no deja de ser correlacionada. Por esto recomiendo a la plana jerárquica implementar políticas de mantenimiento de personal en el cargo o plaza para fomentar estabilidad y de esta manera obtener mejores resultados a nivel presupuestario como administrativo, posicionándose como una unidad ejecutora eficiente y eficaz.

Palabras Clave:

Gestión Administrativa, Rotación de Personal, Planeamiento, Dirección, Organización

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between administrative management and staff turnover in the Executing Unit of the Regional Government of Callao in the year 2022, as a methodology the descriptive, explanatory and correlational model was applied; the existing population was 60 workers and a sample of 30 collaborators was determined under simple random sampling for data collection through a virtual questionnaire of 19 questions, applying the survey technique. From the application of the tests of association of variables it was obtained as a result that there is a moderate positive relationship of 53.4% between Administrative Management and Staff Turnover; so it could be concluded that the executing unit of the Regional Government of Callao there is a positive reciprocity between the dependent variable and the independent variable despite having obtained a moderate dependence, it is still correlated. For this reason, I recommend that the hierarchical level implement policies to maintain personnel in the position or position to promote stability and thus obtain better results at the budgetary and administrative level, positioning itself as an efficient and effective executing unit.

Key words:

Administrative Management, Staff Turnover, Planning, Management, Organization.

I. INTRODUCCIÓN

Gestionar recursos humanos es fundamental para las organizaciones y el éxito de las mismas tornándose permanente la necesidad de sistematizar y encaminarla y de esta forma obtener un sistema funcional y perfeccionado; además las organizaciones se conciben como un conglomerado compacto y resistente a los constantes cambios presentes dentro de la vida útil; es por ello que, en la búsqueda de mantener la variable de capital humano constante en su desempeño laboral, el que repercutirá de forma positiva en la permanencia y durabilidad de la organización dentro del contexto empresarial nacional y/o internacional, es pertinente fomentar y establecer los mecanismos necesarios para la ejecución de los diferentes aspectos que involucra al capital humano y este obtenga el impacto necesario en las entidades empresariales.

Desde la postura mundial, gestionar el talento humano considera una visión y concepto diferente a las décadas pasadas, antes el enfoque se orientaba a explotar a la persona empleada en la empresa ahora se orienta a la mejora continua de la misma; este concepto sufrió cambios, evoluciones y transformaciones a través del tiempo, tal es el caso de España identifica ciertas prácticas que generan las diferencias en el gestionamiento de la fuerza laboral como la cultura, el sistema de relaciones industriales, la regulación del mercado de trabajo, a su vez esto marca una distancia entre el mencionado país y las demás regiones de Europa las cuales cuentan con una mejor adaptación del capital humano.(Bayo, A.; Ortín, P.; 2012).

En cuanto a instituciones públicas y el tratamiento del capital humano en Latinoamérica, han presentado avances progresivos, discontinuos, influidos por caos político, resistencias; para estas situaciones, las burocracias se mostraron como un terreno propicio para el sometimiento de las entidades del gobierno a través de la iniciativa de las principiantes organizaciones políticas (Schelder, 2004). De esta manera, en Argentina instaurar permanentemente los servicios civiles ocasiona dificultades decantando al profundo arraigo del patronazgo en las burocracias de las instituciones del gobierno, por ello se

explica, la mínima eficacia de la profesionalización con la introducción de criterios meritocráticos de selección de personal. (Luxardo, 2019).

Sin embargo, el caso peruano no tiene implementado este tratamiento, pero realiza varios avances relacionados al mencionado enfoque. Por el lado de las instituciones pertenecientes al Gobierno, existen instituciones enfocadas al tratamiento de los recursos humanos brindando normativas y marcos de implementación, así como las funciones establecidas para ello; como lo es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la Dirección de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, entre otras; quienes determinan la planificación de sus objetivos, lineamientos y acciones basados en la Política de Modernización del Estado Peruano, en donde se indica el fomento de incorporar personal directivo, especializado, de apoyo, entre otros converja sobre los perfiles profesionales y especializados diestros calificados y cualificados para las misiones y la ocupación a desplegar.

Además, Ulrich (2005) realiza una propuesta para la estrategia de recursos humanos donde la prioridad son los objetivos del negocio de donde se trabaja en la obtención del resultado esperado y deseado, siendo medular la consideración de la cultura organizacional como principal agente, para realizar la identificación de las capacidades necesarias en la implementación de la mencionada estrategia debiendo ser competitiva y exitosa para la empresa. En las instituciones públicas, así como las empresas del sector privado, debería realizarse una adaptación a los cambios que se vienen produciendo, en relación con los sectores, donde los gestores públicos efectúen actividades vinculadas a sus funciones en complemento con las estrategias permitiendo a los servidores públicos desempeñar el rol establecido en base a la implementación de los objetivos en mejora de la institución. (Cao y Rey, 2015).

Considerando lo mencionado, es importante la determinación de la relación entre el individuo y el desempeño realizado durante el periodo laborado en la empresa, pero en el caso de las instituciones del estado y sobre todo el desempeño relacionado con los puestos directivos o gerenciales sujetos a

cambios constantes ya sea por cambio de ministros, gerentes generales, gerentes municipales, entre otros puestos de confianza, el desempeño no se traduce en cumplimiento de metas sino más bien ocasiona demoras en la ejecución de estas, pues la gestión administrativa, presupuestaria y documentaria se ve detenida. Es por ello que, las metas establecidas en los documentos institucionales con enfoque estratégicos de las diferentes instituciones del gobierno sean nacional, regional o local donde se marca la ruta a seguir por todo el país, se ven contradicho por los diferentes enfoques de cada persona designada en el puesto de confianza.

De aquí nace el problema general, generando la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación de impacto entre la gestión administrativa y la alta rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao durante el año 2021? Donde se consideran los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el planeamiento en la rotación de personal de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao? ¿Qué relación existe entre la organización y la rotación de personal de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao? ¿Qué relación existe entre la dirección y la rotación de personal de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao? ¿Qué relación existe entre el control y la rotación de personal de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao? ¿Qué relación existe entre la gestión y la rotación de personal de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao?

De estos problemas específicos, se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la rotación de personal en una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao y las hipótesis específicas: i) Existe una relación significativa entre el planeamiento en la rotación de personal de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao; ii) Existe una relación significativa entre la organización y la rotación de personal de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao; iii) Existe una relación significativa entre la dirección y la rotación de personal de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao; iv) Existe una relación significativa entre el

control y la rotación de personal de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao y v) Existe una relación significativa entre la gestión y la rotación de personal de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

También es pertinente indicar los objetivos que conlleva la presente investigación donde se busca determinar la correspondencia entre la gestión administrativa y la rotación de personal; así como la vinculación a través de los objetivos específicos enlazados con el planeamiento, la organización, la dirección, el control y la gestión. Es aquí donde se sustenta la justificación de ámbito teórico para la presente investigación, orientada a brindar nuevos enfoques intelectuales, alternativas de estudios para próximos posibles análisis del tópico planteado, y tomando como base estas nuevas propuestas podrán respaldar antecedentes de investigaciones futuras, por ello se procedió con la búsqueda del conocimiento científico de la rotación de empleados de confianza y la gestión administrativa.

Sobre la justificación práctica, la investigación ayuda con la distinción de nuevos indicadores partícipes de un mejor control e individualización de la semejanza entre las variables de rotación de empleados de confianza y la gestión administrativa presente en las instituciones públicas. Sobre el ámbito metodológico, considerando la investigación como hipotético – deductivo, podría ser tomado como referencia para estudios realizados en otras áreas de las entidades públicas con condiciones parecidas a las mencionadas.

Además, en el ámbito social es importante entender el impacto de la alta rotación de empleados de confianza en la gestión pública y como el desempeño de las acciones realizadas influyen en el entorno laboral, así como en la proyección de la entidad, todo ello reflejado en la gestión administrativa.

II. MARCO TEÓRICO

La gestión administrativa influye en casi todos los caracteres de la implementación administrativa de las sociedades empresariales e instituciones públicas, vinculada de alguna manera con la rotación de personal debido a ello, complementando esta investigación presentó los siguientes antecedentes: Sánchez (2019) elaboró una tesis denominada Efectos de la Rotación de los Servidores Públicos en el Sistema de Gestión de Calidad en las Entidades de la Rama Ejecutiva Certificadas con ICONTEC para obtener el grado de magister en Calidad y Gestión Integral de la Universidad Santo Tomás de Colombia, cuyo objetivo era identificar los efectos de la rotación de los servidores públicos en el sistema de gestión de calidad en las entidades públicas realizadas, utilizó un enfoque cualitativo y pragmático con alcance tipo descriptivo y exploratorio a una población de 255 entidades y una muestra de 50 encuestas a servidores públicos además de un diseño de muestreo no probabilístico, con error estándar relativo de 10% para las estimaciones, nivel de confianza del 95%. De esta investigación, nace la constancia de una correspondencia lineal entre la rotación de personal de los servidores públicos y el desempeño de la calidad, cuyos efectos denotan en la aguda distorsión de la operatividad en las entidades públicas colombianas, contrayendo la curva de aprendizaje y de productividad en el rendimiento laboral, pero también infiere el beneficio otorgado por un grado de rotación esperado, ante el ingreso de servidores con conocimientos novedosos, sin dejar de lado los costos a sostener estos ingresos deben mantenerse dentro de un presupuesto establecido de esta manera evitar inconvenientes en las instituciones públicas de Colombia.

En Ecuador, Estrada (2022) formuló un estudio denominado Rotación de Personal Administrativo en las Empresas Públicas Ecuatorianas y su Gestión Administrativa para optar el grado de magíster en Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional de la Universidad Estatal El Milagro del mencionado país, esta investigación tiene como intención observar el proceso de rotación de personal y la incidencia en la gestión administrativa con una investigación de carácter no experimental y cuantitativa, además de una

población objetivo conformada por los servidores del Ministerio de Educación de esta nace la muestra no probabilística conformada por 14 personas, el Alfa de Cron Bach (α) fue de 0,849. La ascendencia de la rotación de personal y el efecto en el éxito de las empresas, además el retiro o cambio del personal se relacionaba con la pérdida de conocimientos técnicos en la organización y estos no se sustituyen de manera inmediata, ocasionando una pérdida de capital humano; en consecuencia el nuevo candidato que asume las funciones no las ejecuta instantáneamente por ello los resultados esperados y la productividad disminuye notoriamente en un periodo de corto plazo, por el ejercicio de los empleados existentes al destinar sus esfuerzos en formar al nuevo empleado o empleados.

Cifuentes (2017), elaboró una investigación denominada Análisis de factores que influyen en la Rotación de Personal en una empresa del rubro Alimentos y Bebidas para obtener el grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional de la Universidad de Chile, esta tesis busca registrar y formalizar las disparejas razones del movimiento de los baristas del local Juan Valdez así como la formulación de alternativas de solución para reducir la alteración del personal, se constituyó en una investigación cuantitativa de tipo descriptiva, usaron una muestra por conveniencia conformada por 06 baristas de diferentes locales; aquí cabe mencionar el capital humano se encuentra conformado en su mayoría por estudiantes universitarios, los que a medida del avance de la carrera profesional desisten de trabajar para una cafetería y buscan emplearse en puestos acorde a la profesión desarrollada; sin embargo, esto impacta de forma negativa en la empresa pues ocasiona gastos en relación a los pagos (liquidaciones y otros relacionados), en consecuencia, el estudio representa la importancia del recurso humano dentro de las organizaciones así como la influencia que ejerce la satisfacción e insatisfacción del empleado y el desempeño dentro de la empresa.

También podemos mencionar a Stanganelli (2020) formuló una investigación denominada Análisis de la rotación laboral en Argentina: efecto de la búsqueda laboral activa para obtener el grado de magíster en economía de la Universidad

de Buenos Aires, Argentina; con una muestra estratificada y probabilística con metodología econométrica, cuyo objetivo principal busca ampliar el conocimiento sobre la rotación laboral en el mencionado país, generando una relación entre la búsqueda constante de trabajo a pesar de contar con un contrato vigente de empleo y la influencia en la movilidad laboral de cada persona y si todo este movimiento conduce a una mejor oportunidad de empleo. Por lo tanto, el aporte de la autora se encuentra relacionado con la búsqueda de oportunidades laborales realizadas por personas de menor edad es mayor, así como el aspecto de la experiencia profesional y la permanencia en el puesto se presenta si la persona cuenta con mayor experiencia para ese puesto permanecerá probablemente mayor tiempo en el mismo, además existen otros aspectos que mantienen activa la búsqueda de trabajo como la informalidad y un contrato a tiempo determinado, el género de la persona que busca el empleo; por ejemplo las mujeres tienen tendencia a permanecer por un periodo de tiempo prolongado en los puestos de trabajo. Con toda esta información, podrían elaborarse políticas públicas de índole laboral con una mejor implementación por parte del gobierno hacia la población.

Además, para complementar las investigaciones internacionales realizadas, Cepeda (2020) realizó la tesis denominada: El salario emocional y la Rotación de Personal en áreas administrativas: El caso de una empresa transnacional del sector de servicios para obtener el grado de maestra en Dirección Empresarial de la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí de México, cuyo objetivo se enfoca en analizar las causas de la atribución del estipendio emocional como técnica para menguar la rotación de personal en áreas gerenciales o sub gerenciales en una corporación privada del sector servicios, además cuenta con una metodología cualitativa y descriptiva cuya muestra es finita equivalente a 60 personas en el periodo de edad de 23-45 años de genero indistinto y tiene un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%, cuyo instrumento de medición fue la encuesta. En relación a la Hipótesis general, la autora indica que el salario emocional ocasiona en el empleado el desarrollo de sus labores con eficacia y eficiencia, pues fomenta el compromiso con el trabajo, seguridad y respaldo y como consecuencia la rotación del

personal se torna estable y disminuye, suscitando mejoras en los ingresos de la empresa reduciendo los costos innecesarios añadidos por los movimientos del personal.

Sin dejar de lado debo mencionar el estudio realizado por Bautista (2018) denominada Motivación del Personal Civil de la Dirección de Relaciones Institucionales de la Armada Argentina para obtener el grado de Magíster en Gestión y Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de San Andrés, Argentina. Parámetro la investigación a través de un enfoque exploratorio y descriptivo, definiendo el objetivo de la tesis como obtener el conocimiento del grado de motivación de los empleados de la Dirección de Relaciones Institucionales de la Armada Argentina, conocer que circunstancias la afectan, basándola en el análisis de reconocidos autores para el sondeo respectivo sobre la temática. Entonces la autora determina la influencia del factor económico y la relación negativa con la motivación de los trabajadores de la institución mencionada; incluye en esta influencia negativa al alto descontento de los trabajadores y las condiciones de sus oficinas, como solución a este contexto plantea la optimización del área de recursos humanos donde se cuente con una actuación estratégicamente orientada a los resultados organizacionales con perspectiva en el capital humano y el desarrollo del mismo.

En el caso de los antecedentes nacionales, tenemos los siguientes estudios realizados: En Ancash, Chávez (2019) elaboró una investigación denominada Rotación y productividad del personal de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano en la Municipalidad Provincial de Santa para obtener el grado de magíster en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo, sustentado por el coeficiente de Rho de Spearman determinando $P.\text{valor}=0.000<0.05$, mostrando que las variables rotación y productividad se relacionan significativamente con coeficiente de correlación $r=-0,759$ mostrando la evidencia de una correlación inversa en grado alto, con aplicación metodológica aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, indicando una población de 95 trabajadores, usando

la encuesta como instrumento de cuestionario usando la escala de Likert midiendo la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach con un resultado equivalente a 0,810 para la variable rotación y 0,803 para la variable productividad. Indica los beneficios y perjuicios de la rotación del personal debido a la contratación de personal con un perfil erróneo para el puesto ocasionando la elaboración de una nueva convocatoria cuyos costos son asumidos por la empresa; una vez contratado y asegurar la permanencia del mismo, es potestad de la organización el vincular las remuneraciones y los beneficios de los empleados con los objetivos de ella, y de esta alineación se obtienen resultados prósperos para todos los actores de la institución. Además, menciona que, existen periodos donde la rotación dentro del centro de labores se torna galopante y esto se debe a la oferta laboral externa, donde los empleados toman conocimiento de mejores opciones con beneficios superiores a los obtenidos y optan por emigrar de empresa dejando a la anterior con mermas monetarias y vacíos en los puestos de trabajo.

Con Castellón (2019) en Lima, formuló un estudio denominado Rotación de Personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI S.A.C. para optar por el grado académico de Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, establece como norte principal construir una conexión entre la rotación de personal y la calidad de servicio en la compañía proveedora de servicios logísticos, utilizó el procesamiento estadístico del SPSS 24, formalizar la prueba de bondad de ajuste con el chi-cuadrado, en consecuencia resulta en la no relación entre las variables mencionadas, usando la metodología del estudio de tipo correlacional con una población establecida de 33 clientes, una muestra no probabilístico aleatorio simple de 30 clientes. El estudio arrojó sobre la variable de rotación de personal no tiene vínculo con la variable de calidad de servicio; esto quiere decir sobre los cambios de trabajadores realizados no afectan al servicio brindado a los clientes, debido a que el personal que reemplaza al saliente obtiene los conocimientos del puesto y capacitación para poder continuar con las funciones sin afectar o detener las fases de la empresa y debido a lo cual no repercute en las solicitudes de los clientes.

En el departamento de Piura, Lazo (2021) formuló una tesis denominada Plan de atracción, desarrollo y retención del talento humano para la Empresa ICR Consultores, para optar por el grado de Magíster en Administración con mención en Gerencia Empresarial de la Universidad Nacional de Piura, determina como objetivo diseñar un plan que oriente el llamamiento, desarrollo y permanencia del capital humano dentro de la empresa ICR en el largo plazo, usó una metodología de enfoque mixto, con diseño no experimental, a nivel descriptivo y con corte transversal, estableció como población a los empleados de la mencionada corporación y una muestra de , con valor de Alfa de Cronbach de 0.812. La empresa donde se realizó el estudio denota que la rotación de personal tiene un movimiento frecuente debido a las políticas de incentivos laborales y salarios emocionales aún se encuentran en procesos de mejora constante aunada también a la situación contextual de la empresa en crecimiento, esta institución no puede fomentar la cultura de los ascensos.

Briceño (2020), elaboro la tesis denominada Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Provincial del Santa en Ancash, para optar por el grado de Maestro en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, establece como objetivo esencial formalizar la analogía existente a través de la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional, siendo esta una investigación básica, de diseño correlacional, con una muestra de 270 de una población de 900 trabajadores de la mencionada institución, demostrando que existe una relación significativa, moderada y positiva entre las variables determinadas por el autor, cuyo valor de significancia obtenido fue de $0.00 < 0.05$ debido a ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, con un $r = 0.545$, denotando la influencia sobre las necesidades de los trabajadores, para una evolución constante y estable durante el periodo de tiempo de la organización contiene una alta recompensa si, como empresa establece mejorar y satisfacerlas otorgando un desarrollo y rendimiento del trabajo adecuado.

En el departamento de Lima, se elaboró la tesis denominada Propuesta para la promoción de una cultura de excelencia operacional en la gestión de recursos humanos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército del Perú, donde Laranja y Cabrejos (2017) optan por el grado de magíster en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico, cuyo objetivo es establecer una iniciativa en el tratamiento de la mano de obra sostenida por el fomento de una instrucción de especialización funcional, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con un alfa de Cronbach de 0,97, de diseño no experimental longitudinal transversal, de tipo proyectiva aplicada, de esta investigación resalta la necesidad de implementar herramientas de gestión con la finalidad de motivar la excelencia operativa cuya mejora se reflejara en las partes vinculadas con la dogma y enseñanza del personal militar del Ejército del Perú, incorporando a su vez, cambios de magnitudes exponenciales y proporcionales en la cultura organizacional de la institución.

Desde el ángulo de magnitud mundial, las actividades relacionadas con el desarrollo del capital humano contienen funciones adicionales a contratar o despedir trabajadores, adiciona el conocimiento y manejo del recurso humano importante para la organización; (Scott, S., Bohlander, G. 2020) así lo menciona explorando todos los aspectos del manejo y articulación del capital humano, ocupándose de los problemas vanguardistas con mayor identificación y las prácticas de mejora para ellos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, informa por intermedio de su publicación del continente asiático sobre el rendimiento del personal; involucrando factores como la transformación digital, aumento de los ingresos y la incidencia en la eficiencia de las instituciones del gobierno. Según la OCDE, la perspectiva del funcionamiento integral de los gobiernos latinoamericanos contiene un componente esencial siendo esta el personal integrante de las instituciones gubernamentales, sin personal estas no ejecutan las funciones establecidas, también las remuneraciones y otros beneficios tienen una relación directa e influyente en los costos de producción

del sector público (OCDE, 2017); además grafica la dimensión del gobierno y su asistencia financiera del territorio perteneciente.

En el Perú, se implementa la gestión pública considerando a la modernización de la misma como un módulo imprescindible en la presunción de la eficiencia y eficacia gubernamental (Olano, 2020). En ese sentido existen diversos conceptos y autores definiendo la variable principal de esta investigación como es debemos mencionar a (Münch, 2018) donde define a la administración como proceso articulado y optimizado de los recursos (humanos, financieros, administrativos, etc.) de un equipo conformado y cuyo fin es obtener la mayúscula validez, excelencia, rendimiento e idoneidad en el cumplimiento de los objetivos establecidos, valores y principios de la organización. La dimensión vinculada a la variable Gestión Administrativa, determinada como Planeamiento donde se realiza el diagnóstico situacional de la organización, de una región o de un país en donde se determinan los objetivos de carácter prioritario a lograr y los mecanismos a establecer para cumplir con lo trazado en horizontes de tiempo mediano y largo plazo (Galoso, 2020).

La organización, dimensión establecida dentro de la variable gestión administrativa brinda relación con la división del trabajo y la identificación con la institución, también involucra una conceptualización identificándose como una modalidad coordinada, sumergida en un ambiente adverso en el que ocurren intercambios de diferentes aspectos, siendo de esta manera un conjunto social especializado y aperturado, poseyendo reciprocidades de insumo y productos y servicios y la correspondiente retroalimentación para continuar con la mejora del sistema. (Velásquez, 2007).

En la dirección, dimensión vinculada a la variable dependiente (Münch, 2018) define como la ejecución de los planes, a través de una agenda vinculada a los esfuerzos del capital humano, fomentando la motivación, toma de decisiones, comunicación y liderazgo en ellos. De esta manera, se establecerán las directrices en favor de los empleados basadas en una guía elaborada por las unidades orgánicas superiores considerando las falencias o debilidades que

presentan al momento de realizar el diagnóstico en favor de la mengua del movimiento de trabajadores dentro de la unidad ejecutora.

En el caso de la dimensión de control, es una parte del proceso administrativo donde se evalúan los resultados obtenidos basados en los parámetros establecidos en los demás procesos mencionados, estos resultados serán la materia prima para evaluar y corregir las desviaciones y/o errores, o en todo caso corregirlas y promover la mejora continua de la institución fomentando que el control influya en la gestión administrativa de una manera positiva. (Münch, 2018).

Sobre la gestión, la última dimensión de la variable gestión administrativa, está conformada por un sentido sensible hacia el fortalecimiento institucional en favor de la presencia de un gobierno eficiente según lo mencionó (Morveli, 2020), a nivel empresarial (Münch, 2018) identifica también a la dimensión vinculando a las áreas funcionales en donde se aplican en función de la mejora de las actividades basadas en las partes dentro de la administración para optimizar los recursos y adjudicar una enorme validez.

Para determinar el enfoque de la variable dependiente denominada rotación de personal, la cual significa básicamente el desplazamiento de los trabajadores de una entidad a otra, también acepta la opción de rotar entre los cargos disponibles dentro de la institución. Estos movimientos ocasionan la determinación de la oferta de trabajo y la influencia en los costos directos e indirectos de la organización debido al cambio ocurrido por el retiro de una parte del equipo. En América del Norte, hace alusión con mayor frecuencia para persistir con la proporción de los participantes extranjeros en los elementos de conexión en respaldo del hundimiento de las ratios de productividad (Snell, Morris, García Becomo, 2020).

Estos autores (Snell, Morris, García Becomo, 2020) plantean sobre el cálculo de la tasa de rotación de personal, tiene la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Número de separaciones en el mes}}{\text{Total de empleados a la mitad del mes}} \times 100$$

Por ello, las valoraciones sobre el movimiento de la fuerza laboral son formuladas con el objetivo de comparar dentro de una empresa con varios departamentos, oficinas o gerencias; en la mayor parte de las situaciones las comprobaciones usan información de otras instituciones. Además, se entiende que existe otra fórmula para el cálculo de la rotación de personal en las empresas, usando las separaciones como evidencias (Snell, Morris, García Becomo, 2020), a continuación, se muestran los componentes de la mencionada fórmula:

$$\frac{S - SI}{M} \times 100 = T$$

De esta fórmula se determina que S = Separaciones Evitables, SI = Separaciones Inevitables, M = Número total de empleados a mediados del mes y T = Tasa de rotación de personal. Existen diversos componentes que fomentan los resultados de estas fórmulas, como por ejemplo los modelos de rotación, las causas y costos de la rotación, el clima organizacional; por ende, es vital realizar una conceptualización que ayude con la vinculación de estas dentro de la variable principal y poder obtener resultados para implementar las mejoras y/o reformas en la modernización del estado peruano.

En el caso de los modelos de rotación existen pocas investigaciones que determinen cuales son los modelos, básicamente el enfoque se orienta a determinar las variables relevantes y el efecto en la rotación, de esta manera poder disminuirla y controlarla (Y. Hernández, G. Hernández y A. Mendieta, 2013), además estos autores mencionan a la satisfacción laboral referenciada por (Mobley, 1977) como una variable de influencia ante la rotación así como variables determinadas como organizativas, de carácter económico y ocupacional. Entonces existen modelos que contienen rotación voluntaria basada en la percepción del empleado para realizar el movimiento hacia otra empresa y puesto, por decisión propia de donde la organización entregará una compensación económica (March y Simón, 1958). También se identifica el

modelo de rotación involuntaria, en donde el empleado es despedido, por ende, él no tomó la decisión de retirarse; basados en el modelo de (Porter y Steers, 1973), en donde el sujeto relaciona la influencia por expectativas en relación al trabajo vigente, la vigilancia de los puestos superiores y las relaciones interpersonales dentro del grupo de trabajo enfoca la situación de empleo actual de dónde basa la elección tomada.

Adicionalmente, la dimensión denominada Ausentismo es una etapa propia de las organizaciones donde existe capital humano, el cual tiene componentes individuales, organizacionales y externos cuya aparición se identifica a través de ellos; esta etapa genera una influencia negativa en las empresas e instituciones; pero según (Sánchez, 2015) genera consecuencias contraproducentes directas e indirectas relacionados con los costos, productividad, desgaste administrativo y del recurso humano; un factor que involucra la participación del ambiente laboral afectando al empleado a través de dolores en el aparato locomotor, dolores de cabeza, artritis, colesterol o presión alta ocasionando descansos médicos que determinan un costo camuflado para la empresa por el bajo desempeño productivo ya sea de índole gerencial, administrativo u operativo (Rojas-Pimentel, J; Izaguirre Torres, D.2020).

El clima organizacional, es otra dimensión que pertenece a esta investigación, de donde se define según (García, 2009) son percepciones agrupadas de una organización conformadas por las políticas, procesos y procedimientos y estos forman parte de cada uno de los empleados relacionados en el ambiente laboral tanto real como tácito. Entonces, son características indistintas por cada organización logrando la diferencia en la implementación de sus planes estratégicos, procesos y procedimientos; así como la identificación del empleado con la organización apropiándose de los valores, principios, misión y visión que orienta su presencia en el sector industrial y/o corporativo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En la búsqueda de una solución al problema general establecido, como inicio de esta contiene el tipo de investigación aplicada cuyo enfoque se relaciona resolviendo el problema planteado. (Sampieri, 2014). De la misma manera para concretar la modalidad de interpelación, para iniciar se observó el escenario del problema del organismo, a continuación, se formuló la matriz de coherencia en el problema principal y los problemas específicos, realizando progresos y promoción de transformaciones en la sociedad (Valderrama, 2013). Esta investigación se determinó en el nivel explicativo, debido a que no contiene solamente la particularidad de relacionarse entre dos o más variables, sino que sustenta los cimientos de la conducta propia del acontecimiento estudiado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Los procedimientos usados durante la experiencia de la investigación con mayor número de selección fueron el hipotético-deductivo, debido a una relación de causa-efecto pues primero se determinó el problema y luego se realizó la formulación de las hipótesis y estas fueron evaluadas de forma empírica, como paso complementario nos apoyamos en el uso del método estadístico, con enfoque cuantitativo permitió obtener productos de origen y sostenimiento inferencial (Valderrama, 2013).

También, la variable independiente y variable dependiente fueron operacionalizadas (Anexo 1 y 2) en la cual se basa el diseño completo de la investigación realizada, las técnicas a usar, las herramientas de recaudación de datos y por lo tanto se elaboró la matriz de consistencia del estudio (Anexo 3) y como último aspecto proseguí a delimitar la técnica y métodos expuestos a continuación.

3.1.1 Tipo de investigación

En relación con lo construido en esta fase, el experimento se ha basado e interpretado a través del modelo descriptivo, explicativo y correlacional.

Connota el modelo descriptivo debido a que fue perfilado sostenido por la realidad y una exacta interpretación en los acontecimientos evidentes, en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao, la cual alcanza la descripción, el registro, la observación e interpretación del estudio y la diferenciación de las interrelaciones auténticas entre las propiedades.

El tipo de investigación también contiene el aspecto inferencial, debido a que comprende como la primera variable denominada Gestión Administrativa se relaciona con la segunda variable denominada Rotación de Personal. Esto permitió desvelar las raíces originarias del estado situacional, ocasionando una manera de comprender y entender la intención para lograr posible solución al problema planteado.

Además, esta investigación es correlacional, debido a que analizo el cálculo de dos variables y estima la correspondencia estadística entre las variables dependiente e independiente sin la atribución de alguna variable extraña adicional.

3.1.2 Diseño de Investigación

Esta investigación es descriptiva, transversal, no experimental, de diseño correlacional cuyo diagrama se especifica en el anexo 4.

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Gestión Administrativa

Variable Dependiente: Rotación de Personal

3.2.1 Definición Conceptual

Variable: Gestión Administrativa

La Gestión Administrativa, se conceptualiza como gestión incluso es complementarios, pues ambas tienen como finalidad lograr la máxima eficacia, eficiencia, calidad, productividad y competitividad en la

consecución de objetivos para lograr la máxima eficiencia; la conformación de ambos aspectos genera funcionamiento en cualquier empresa o institución del sector público y fundamentalmente son imprescindibles para lograr competitividad en un mundo globalizado. (Münch, 2018).

Variable: Rotación de Personal

Es el movimiento de empleados que abandonan una organización. (Snell, Morris, 2020).

3.2.2 Definición Operacional

Variable: Gestión Administrativa

La Gestión Administrativa realiza acciones de manera conjunta en favor de mejorar el desempeño laboral consecuente y sostenible dentro de un grupo humano.

Variable: Rotación de Personal

La Rotación de Personal, son las personas retiradas de la organización por causas internas o externas.

Estas variables pasaron el proceso de consistencia y a la vez de operación tal como se muestra en la matriz correspondiente en los Anexos 1 y 2 en concordancia a cada una de las variables.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Como población de esta observación realizada, vemos que está conformada por 60 Trabajadores de la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao; los cuales están distribuidos por niveles de acuerdo con la siguiente organización funcional: Especialista, Analista, Asistente, Técnico y Auxiliar, no se cuenta a los directivos debido a que se está buscando analizar la relación de influencia de la Gestión Administrativa en la Rotación de Personal (Cuadro N° 1 del anexo 5)

Sobre el muestreo de poblaciones reducidas debe considerarse a modo de referencia y/u intención de población al construido por una cantidad de particularidades en lo vinculado con la población vinculada a la investigación (Díaz, Ojeda y Valderrábano, 2016).

Conociendo a la población de origen, corresponde aplicar la Teoría del muestreo para obtener el tamaño de la muestra (n); con mayor precisión se empleó el muestreo aleatorio simple cuya aplicación de la formula se encuentra en el anexo 6.

3.3.2 Muestra

La muestra es el sub conjunto de elementos seleccionados de la población con características establecidas previamente. Una vez realizada la aplicación del muestreo aleatorio simple desencadena una distribución para la aplicación de las encuestas según el siguiente detalle: 6 especialistas, 8 asistentes, 9 auxiliares y 7 técnicos de la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao. (Cuadro N°2 del anexo 5).

3.3.3 Muestreo

En primer lugar, utilice el criterio de muestreo aleatorio simple, este criterio concede a los seleccionados de la población optar por la misma viabilidad de ser elegidos en la muestra, y poder optar ser encuestado.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Para recolectar datos, el investigador utiliza diversas técnicas debido a que esta recolección tiene como finalidad la provisión de una amplia comprensión de los significados y hábitos de las personas participes de la investigación. (Sampieri, 2014). Además, las técnicas anexan procesos definidos y delimitados en su implementación a través del sujeto formulador del estudio en donde obtendrá datos importantes sobre las variables planteadas dentro de la problemática establecida. (Yuni y Urbano, 2014).

Al llevar a cabo la colección de data para esta inspección, implementando la encuesta a la muestra de 30 empleados de la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao y sistematizar las explicaciones sobre la gestión administrativa y la rotación de personal en la unidad ejecutora mencionada.

3.4.2 Instrumentos

Debido a la situación actual de emergencia sanitaria por la pandemia COVID, condiciona a mantener el distanciamiento social como medida de recomendación para evitar el contagio, por ello la recolección de datos se realizó por intermedio de un cuestionario virtual emitido por Formularios de Google (Anexo 8), usando la escala de Likert adicional a ello, este instrumento debe ser demostrado como factible y leal en su ejecución a través de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach (Sampieri, 2014); las dimensiones e ítems son representados de los recursos utilizados para señalar la información de la fase de medición (Yuni y Urbano, 2014).

3.5 Procedimientos

Utilice la matriz de consistencia (Anexo 3) como medio de precisión de los mecanismos realizados en esta indagación estableciendo el enfoque Cuantitativo y diseño correlacional, de la misma manera determine la técnica y el instrumento empleado para el acopio de data sobre la gestión administrativa y la rotación de personal de la unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

Los instrumentos obtuvieron autorización por intermedio de la opinión emitida por 3 expertos seleccionados por la universidad, estos revisaron, evaluaron y observaron el cuestionario remitido (anexo 7).

Una vez aprobado el cuestionario, procedí a rotar el formulario virtual a los empleados de la institución, considerando la admisión de la dirección de la organización, luego de determinado tiempo arrojó las 15 primeras respuestas

en donde fue factible la implementación del plan piloto usando el sistema SPSS de IBM, cuyo resultado sobre el nivel de confiabilidad fue de 88.5% denotando una alta confiabilidad en el cuestionario a aplicar. (Anexo 09)

3.6 Método de análisis de datos

Establecí como técnica de recolección de datos a la encuesta a través del cuestionario virtual (Anexo 08) donde se registraron las respuestas anónimas de los empleados escogidos.

A continuación, derivó al procesamiento de la información basada en las respuestas de los encuestados según la escala de Likert, en base a las frecuencias de nunca o siempre para las preguntas planteadas en el formulario. La data fue extraída en el programa Excel 365 a través de una fórmula establecida permitiendo obtener una data que permitirá la implementación de la fase inferencia en el IBM SPSS, de donde se obtuvo el análisis descriptivo de los datos con los histogramas y tablas de frecuencia de cada una de las interpelaciones de las variables y sus dimensiones (Anexo 10).

Como último paso, formalicé el análisis de correspondencia de las dos variables y las cinco dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente mediante la prueba de Pearson, ya que estas variables tienen como característica su naturaleza cualitativa y medición ordinal, para mayor detalle revisar el anexo 11.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a los lineamientos moralistas sustentado por el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2017). Esta investigación plasmó los siguientes principios éticos de Justicia, Búsqueda del bien, Beneficencia, Autonomía, Respeto a la autonomía. Principio de Justicia: otorgando el tratamiento a cada persona de acuerdo a lo moralmente apropiado y correcto. Principio de Búsqueda del bien: al obtener los máximos beneficios, reduciendo el daño, y los errores. Principio de Beneficencia: ejecutando en función del mayor beneficio posible del prójimo por encima de intereses particulares. Principio de Autonomía: permitiendo actuar libre y consciente, sin condicionales externos.

Principio de Respeto a la autonomía: basado en las capacidades de autodeterminación de las personas. Todo el uso de la data recogida de esta exploración, tuvo el tratamiento de manera responsable, reservada y sin usos malintencionados.

IV. RESULTADOS

Realizando la diligencia sobre la data recogidos a través de la muestra establecida previamente asociado con las pruebas de las variables, las cuales se encuentran disponibles en el anexo 11, puedo mostrar los siguientes resultados para la hipótesis general:

En la corrida realizada sobre las variables principales, se connota una correlación moderada de 54% entre la Gestión Administrativa y la Rotación de Personal, denotando un resultado positivo si bien es moderada la correlación denota cambios en proporciones conjuntas.

De la primera hipótesis específica planteada en la investigación, arrojó el resultado de asociación del 29% mostrando una correlación baja entre la dimensión planeamiento y la variable dependiente rotación de personal.

El resultado de correlación realizado entre la dimensión de organización y la variable dependiente rotación de personal es equivalente al 25%, denotando una correlación baja en la segunda hipótesis específica.

Sobre el resultado de la correlación realizada entre la dirección y la rotación de personal se observa una correlación moderada equivalente al 52% de la tercera hipótesis específica.

La correlación entre el control y la rotación de personal arrojó el resultado de 35% demostrando una correlación baja con respecto a la cuarta hipótesis específica.

Como última correlación realizada sobre la quinta hipótesis específica entre la gestión y la rotación de personal se muestra un alcance del 24% mostrando una correlación baja para la hipótesis mencionada.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo, se manifiesta la controversia de los efectos obtenidos en la indagación en relación a los objetivos, resultados y conclusiones de los autores determinados en los preliminares de este estudio. Sobre la indagación realizada en esta tesis, se determinó una moderada reciprocidad entre la gestión administrativa y la rotación de personal, lo cual demostró una referencia vinculada con la hipótesis general planteada.

De la misma manera, el Planeamiento y la Rotación de personal denoto una baja relación estadística entre la dimensión de la primera variable y la segunda variable, en la misma línea la Organización y la Rotación de personal, así también, entre la Dirección y la Rotación de Personal, así como el control y la Rotación de personal y la Gestión y la Rotación de personal alcanzaron similar significancia baja como resultado.

Sánchez (2019), en la tesis que elaboró denoto la relación directa entre la rotación de personal con el desempeño de la calidad, sobre todo los efectos que denotaron en la distorsión de la operatividad donde el aprendizaje y el rendimiento laboral se contraen dentro de las entidades públicas colombianas, a esta situación se adiciono un grado de rotación esperado debido al ingreso de personal con conocimientos innovadores y frescos en relación con los contenidos con la fuerza laboral.

También, Estrada (2022) determino el análisis del proceso de rotación de personal y su preponderancia en la gestión administrativa, denotando relación con la perdida de conocimientos técnicos de la empresa además está perdida no se repone de manera rauda ocasionando disminución en los resultados y la productividad en el rango de periodos de corto plazo, así como cierta fatiga en el desempeño de los trabajadores presentes en el momento de la rotación, confirmando el planteamiento de la problemática de esta investigación.

Cifuentes (2017), planteo como objetivo de su investigación identificar las raíces de la rotación de personal en una cafetería de Colombia, este personal eran estudiantes universitarios que dejaban el trabajo por las mejoras opciones debido al avance de la carrera universitaria pero esto ocasionaba un gasto constante debido al desembolso de los pagos a realizar como liquidaciones y otros, además no debe dejarse de lado la trascendencia de la fuerza laboral para el perfeccionamiento de las entidades tanto del sector público como del privado.

Stanganelli (2020), determino como objetivo de su investigación el planteamiento de la relación entre la búsqueda de ofertas laborales cuando el personal se encuentra con un contrato de trabajo vigente, y si esta búsqueda encamina a una mejor oportunidad de empleo. Entonces, las personas de menor edad son quienes en mayor cantidad buscan empleo de manera constante en comparación con las personas con mayor edad, experiencia profesional y permanencia en los puestos a estas consideraciones se adiciona el aspecto del género femenino o masculino en su permanencia laboral, esta investigación podría sostener la formulación de documentos estratégicos a nivel nacional, entonces esta investigadora apoya la implementación de varios factores al momento de determinar los movimientos del personal vinculado con elementos diversos.

Cepeda (2020) formulo una investigación cuyo objetivo principal se enfoca en el análisis de las causas sobre el salario emocional como parte de una técnica para la disminución de la rotación de personal; el salario emocional incluye en el personal de manera que genera un rendimiento laboral eficiente y eficaz, este salario también promueve el compromiso profesional y como consecuencia reduce y estabiliza la rotación de personal.

Bautista (2018) identifico como objetivo de su investigación la influencia del factor económico y la relación negativa de la motivación en los trabajadores este ascendente inverso contiene una alta insatisfacción del personal debido a la condición de la infraestructura de la empresa pues no considera las

necesidades de la cantidad de personal perteneciente por ello la autora recomienda la implementación de una mejora del área, esta situación se vincula con la gestión administrativa considerando las dimensiones que contiene en donde se implementan todas las mejoras para el personal y su estabilidad dentro de la institución, debido a ello se basa la importancia de escuchar a los trabajadores y reformular las políticas empresariales de acuerdo a un clima laboral satisfactorio para todo cuya repercusión en el mercado generara mejores resultados financieros, este enfoque se puede implementar tanto en las instituciones del gobierno como en las instituciones privadas.

Chávez (2016), establece una investigación donde identifica los atributos y obstáculos de la rotación de personal debido a la selección de personal con perfiles no definidos e inadecuados ocasionando que la productividad se torne reducida, sin concluir con resultados positivos, optando por rescindir al personal contratado y elaborar una nueva convocatoria que ocasiona la asignación de presupuesto adicional al establecido, adicional a esta situación planteada existe una oferta laboral externa que modifica la permanencia del personal dentro de la institución por encontrar estas ofertas atractivas por los beneficios superiores que plantean ocasionando nuevamente la situación de realizar convocatorias de trabajo que permitan reponer el personal que salió por una decisión personal.

Castillón (2019) establece la aspiración de conectar la rotación de personal y la calidad del servicio de una empresa logística, los cambios que ocurrieron a nivel del personal seleccionado no genera una modificación en el servicio que brinda la empresa debido a que los trabajadores que reemplazan logran obtener los conocimientos necesarios para poder continuar con la atención de los clientes sin que estos identifiquen alguna deficiencia o retrasos en los procesos de la empresa, el nivel de eficiencia de los trabajadores logra mantener la estabilidad de las actividades cuyo resultado no se ve disminuido en ningún periodo.

Lazo (2021), plantea la implementación de un plan de sostenimiento permanente del capital humano debido a una situación de la empresa con una alta rotación de personal causada por una política de incentivos laborales y salarios emocionales difusos pues no contiene estabilidad debido a una mejora constante a través de procesos, este contexto no es diferente al de muchas otras instituciones cuya experiencia es poca debido a los años operando en el mercado, mantener una política de administración y gestión del recurso humano es de significativa magnitud para la permanencia del personal así como la repercusión en el mantenimiento de la entidad dentro del contexto nacional o internacional.

Briceño (2020), determino la relación entre la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional concluyendo sobre la influencia ejercida por parte de las necesidades del personal y la identificación por parte de la organización para fomentar una mejora constante y lineal dentro del tiempo de la entidad, de la misma manera genera una mejoría y satisfacción para una productividad apropiada y estabilidad constante en el mercado.

Laranja y Cabrejos (2017), establece una alerta sobre la necesidad de implementar herramientas de gestión como parte de una estrategia con la finalidad de mejorar la excelencia operativa y el resultado de la mejora se representará en los procesos de la doctrina y educación del personal del Ejército del Perú; estos cambios al ser implementados podrían ayudar a realizar las permutaciones proporcionales que desencadenará una cultura organizacional prometedora.

Al plantear esta investigación, con la consigna de encontrar relación entre la gestión administrativa y la rotación de personal de los cuales, se obtuvieron alcances vinculantes con los resultados de las correlaciones, si bien es cierto esta significancia moderada de la relación de las variables independiente y dependiente, esto motiva al fomento de realizar mayores precisiones en próximos estudios donde también se involucren otros aspectos, ocasionando que consideren con mayor frecuencia este enfoque.

Según se definió en el marco teórico, la organización presenta concordancia con la segmentación del trabajo, así como la representación interiorizada por parte de los empleados (Velásquez, 2007), en cambio en la unidad ejecutora investigada en el estudio, se infiere una dependencia baja entre la dimensión mencionada y la rotación de personal como variable dependiente, notando que el personal perteneciente de la entidad mencionada no identifica una clara relación entre ellas, y por desconocimiento no se contempla a la institución como un conjunto de unidades orgánicas, con procesos y procedimientos engranados entre sí.

Definen como la ejecución de actividades contenidos en documentos de gestión sostenido por los ánimos realizados por el personal de la unidad productora o entidad, entonces la Dirección (Münch, 2018) viene siendo definida de esa manera; en proximidad con ello, la unidad ejecutora del Gobierno Regional, conjetura a través del resultado de correlación de la mencionada dimensión con la variable independiente rotación de personal, una dependencia moderada, entonces la fuerza laboral registra que la realización de las actividades están basadas en la toma de decisiones basadas a través de documentos establecidos previamente para el desarrollo de las competencias determinadas para la institución.

Sobre el control, determina la evaluación de los resultados obtenidos y a su vez sostenidos por los parámetros de todos los procesos (Münch, 2018); ahora sobre la información derivada de las correlaciones realizadas, la unidad ejecutora, luego de la aplicación de la encuesta, arroja una correspondencia baja entre la dimensión denominada control y la rotación de personal; de esta manera, los trabajadores de la mencionada institución no identifican una alta congruencia entre la evaluación de los resultados y los cambios de personal ocurridos dentro del desempeño de las tareas establecidas para la institución.

El último aspecto determinado para la variable gestión administrativa, establecida como gestión, denota una adaptación para el fortalecimiento

institucional con la participación del estado; la correlación establecida por la ejecución de la encuesta entre la gestión y la rotación de personal infiere una reciprocidad baja, de este resultado se identifica una determinación sobre una baja gestión la que no coincide con una baja rotación de personal dentro de la unidad ejecutora.

La gestión administrativa delimita procesos articulados cuya optimización desarrolla estabilidad en los recursos ya sean humanos, financieros, administrativos, etc. En donde se busca obtener eficacia, eficiencia, productividad, operatividad basándose en los objetivos, misión, visión, valores y principios de la entidad. Estos fueron los antecedentes que sostuvieron la investigación realizada en pro de determinar la relación entre la gestión administrativa y la rotación de personal.

VI. CONCLUSIONES

Después de profundizar en las consecuencias obtenidos en la presente investigación se establecen las siguientes conclusiones:

1. De los resultados encontrados y relacionando ello con el objetivo general, se concluye la correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y la rotación de personal en la unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao.
2. Sobre el primer objetivo específico vinculado a los resultados obtenidos se obtiene una confirmación de la correlación baja entre la dimensión planeamiento y la rotación de personal en la unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao.
3. En el segundo objetivo específico relacionado con los resultados obtenidos en la investigación realizada se refleja una correlación baja entre la dimensión organización y la rotación de personal en la unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao.
4. Con respecto al tercer objetivo específico y la vinculación con los resultados de la investigación establecida en el presente documento, se confirma la correlación moderada entre la dimensión dirección y la rotación de personal en la unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao.
5. En el cuarto objetivo específico y el resultado obtenido de la investigación realizada, se establece una correlación baja entre la dimensión control y la rotación de personal en la unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao.
6. Del quinto objetivo específico emparentado con los resultados derivados de la investigación realizada, se refleja una correlación baja entre la dimensión gestión y la rotación de personal en la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

VII. RECOMENDACIONES

Del capítulo anterior, se determinaron las conclusiones de la investigación realizada, por ello se formulan las siguientes recomendaciones a la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao:

1. Para la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao, se recomienda establecer como parte de la estrategia la planificación de documentos de gestión que coadyuven a una mejora en el dinamismo de las actividades propias de la entidad en donde se disminuya la rotación de personal.
2. Se recomienda a la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao, establecer de manera constante el conocimiento de la visión, misión de la entidad por parte del personal gerencial y la repercusión en el equipo que pertenece a cada una de las gerencias y sub gerencias de la institución
3. Se recomienda a la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao, establezca mecanismos de motivación a los trabajadores para generar una menor rotación de personal que pertenece a la plana gerencial, debida una mejora constante en la ejecución presupuestal y el cumplimiento de los objetivos determinados para las actividades que realiza basado en la dirección.
4. Se recomienda a la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao mantener una constante medición de resultados basado en una constante implementación de las directrices establecidas en el Sistema de Control Interno.
5. Se recomienda a la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao mejorar la gestión interna de la entidad, basado en una mejor implementación de las actividades que realiza en favor de la población establecida para de esta manera generar el valor público que coadyuvaría a la mejora constante de las personas de la provincia constitucional del Callao.
6. Se recomienda a la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao, disminuir la rotación de personal en periodos cortos de designación, en la mencionada entidad para que ocasione una estabilidad en la gestión administrativa y su reflejo en la presencia en la sociedad.

REFERENCIAS

- Snell, S. A., Morris, S. S. (2020). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=10763>
- Bohlander, G. W., Morris, S. S., Snell, S. A. (2018). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=4645>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., Gully, S. M. (2020). *Comportamiento organizacional: administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=9979>
- Arbaiza Fermini, L. (2019). *Administración pública y privada*. Pearson Educación.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=10384>
- Münch Galindo, L. (2018). *Administración: gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9257>
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., Jackson, S. E. (2017). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Cengage Learning. <http://www.ebooks7-24.com/?il=3790>
- Rodero, J. A. (2019). *Estrategia empresarial práctica: del diagnóstico a la implantación la clave del éxito sin secretos*. Ediciones de la U...
<http://www.ebooks7-24.com/?il=10049>
- Valderrama, B. (2009). *Desarrollo de Competencias de Mentoring y Coaching*. Pearson Educación S.A.
<https://www.bibliotechnia.com.mx/portal/visor/web/visor.php>
- Huerta, J. J., Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. 2da Edición. Pearson.
- Proulx, D. (2015). *Diagnóstico y cambio organizacional: elementos claves*. Fondo Editorial Universidad Continental.
- Shafritz, J et al. (2016). *Introducing Public Administration*. Editorial Routledge.
- Patrón, F., Patrón B. (2014). *Derecho Administrativo y Administración Pública en el Perú*. Fondo Editorial Universidad San Martín de Porres.
- División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica (2019). *Guía Normativa Completa de Administración y Gestión Pública*, Editorial Gaceta Jurídica.

- Bodeman, M. (2018). *Management in Public Administration*. Editorial Springer Fachmedien Weisbaden; Springer Gaber.
- Safra, J. (2015). *Gestión de los Recursos Humanos en el Sector Público*. Marketing Consultores S.A.
- Anza, M., (2020). *Sistema de Indicadores de Recursos Humanos: Una Metodología para medir el desempeño del área para apoyar a la mejora de la rentabilidad de las organizaciones*. Barker & Jules, LLC.
- Abanto, C., Paitán, J. (2017). *Manual del Régimen Laboral Público*. Editorial El Buho E.I.R.L.
- Campos, S. (2008). *Manual Operativo N°4 – Soluciones Laborales Manual de Gestión de Recursos Humanos*. Editorial El Buho E.I.R.L.
- OCDE (2016), *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y El Caribe 2017*, Ediciones OCDE, París.
- Casale, G.; Sivananthiran, A. (2011). *Los Fundamentos de la Administración del Trabajo*. Oficina Internacional de Trabajo.
- Xion, W.; Chen, B.; Wang, H; Zhu, D.; (2018). *Governing public-private partnerships: A systematic review of case study literature*. Revista Australian Journal of Public Administration. DOI: 10.1111/1467-8500.12343.
- Aguilar, L. (2015). *Gobernanza y Gestión Pública*. Fondo de Cultura Económica.
- Grueso, M., (2017). *Recursos Humanos en Redes y Organizaciones: Algunas reflexiones e desafíos*. Editorial Universidad del Rosario.
- Khan, H. (2018). *Globalization and the Challenges of Public Administration: Governance, Human Resources Management, Leadership, Ethics, e-Governance and Sustainability in the 21st Century*. Palgrave Macmillan.
- Batista, A. (2018). *Motivación del Personal Civil de la Dirección de Relaciones Institucionales de la Armada Argentina: Un Estudio Descriptivo sobre las Principales variables Intervinientes*. Universidad de San Andrés.
- Lara, C. (2020). *Rotación de Personal y Política Salarial en la Regional La Paz de la Fundación Contra el Hambre*. Universidad Mayor de San Andrés.
- Sánchez, (2019). *Efectos de la Rotación de los Servicios Públicos en el Sistema de Gestión de Calidad de las Entidades en la Rama Ejecutiva Certificadas con ICONTEC*. Universidad Santo Tomas.
- Estrada, (2022). *Rotación de Personal Administrativo en las Empresas Públicas*

- Ecuadorianas y su Gestión Administrativa*. Universidad Estatal de Milagro Cifuentes, (2017). *Análisis de Factores que influyen en la Rotación de Personal en una empresa del rubro de Alimentos y Bebidas*. Universidad de Chile.
- Stanganelli, (2020). *Análisis de Rotación de Personal en Argentina: Efecto de la búsqueda laboral activa*.
- Cepeda, (2020). *El salario emocional y la Rotación de Personal en áreas administrativas: El caso de una empresa transnacional del sector servicios*. Universidad de Buenos Aires.
- Laranja, A.; Cabrejos S., (2017). *Propuesta para la Promoción de una Cultura de Excelencia Operacional en la Gestión de Recursos Humanos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército del Perú*". Universidad del Pacifico.
- Briceño, F. (2020). *Gestión de Recursos Humanos y desarrollo organizacional en la Municipalidad de Santa*. Universidad Cesar Vallejo.
- Chávez, (2019). *Rotación y Productividad del personal de la Gerencia de Desarrollo Social y Humano en la Municipalidad Provincial de Santa*. Universidad Cesar Vallejo.
- Castillón, (2019). *Rotación de Personal y Calidad de servicio logístico en la empresa de tercerización SLI S.A.C*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Lazo, (2021). *Plan de atracción, desarrollo y retención del Talento humano para la empresa ICR Consultores*. Universidad Nacional de Piura.
- Jensen, J. (2018). *Employee Motivation: A Leadership Imperative*. Revista International Journal of Business Administration. DOI:10.5430/ijba.v9n2p93.
- Sánchez., D. *Ausentismo Laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. 2015. Revista Salud Bosque 5(1): 43-54 pp.
- Unknow, (2020). *American Society for Public Administration Code of Ethics*. Revista Public Administration Review. DOI:10.1111/puar.13151
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración: 48-51 pp.
- Farazmand, A. (2018). *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer International Publishing.
- Mero-Vélez, J. (2018). *Empresa, administración y proceso administrativo*. Centro de Capacitación, Investigación y Publicación (CEICAPU), FIPCAEC (núm. 8)

Vol. 3, Año 3 Julio-Septiembre 2018, pp. 84-102

<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>

- Mitchell, E. y Watstein, S. (2017). *Fulfilling our objectives, one article at a time*. Reference Services Review, Vol. 45 No. 4, pp. 542-543. <https://doi.org/10.1108/RSR-09-2017-0035>
- Reza, J. (2019). *El Gerente efectivo. Los Fundamentos de la Administración, el trabajo en equipo y el Liderazgo*. Publicaciones Empresariales UNAM, FCA Publising.
- Paz, A. y Núñez, R (2016). *La Cultura organizacional como base del cumplimiento de objetivos estratégicos organizacionales*. Revista Portal de la Ciencia N° 10, junio 2016. [Archivo PDF] <https://camjol.info/index.php/PC/citationstylelanguage/get/chicago-author-date?submissionId=3015>
- Garza, D. (2021). *Quédate conmigo: Las 3 principales causas de la rotación de personal*. Amazon Digital Services LLC-KPD Print US.
- Yuni, J y Urbano, C. (2014). *Técnica para Investigar Recursos Metodológicos para la preparación de proyectos de Inversión*. Editorial Brujas.
- Shu-Hsiang, C. Jaitip, N. and Donaldson, J. (2018). *Strategic Planning Process Model for Developing Open Educational Resources*. *International Journal of Information and Education Technology*, Vol. 8, No. 5, May 2018. [Archivo PDF] DOI: 10.17512/pjms.2018.18.1.26
- Mero-Vélez, J. (2018). *Empresa, administración y proceso administrativo*. Centro de Capacitación, Investigación y Publicación (CEICAPU), FIPCAEC (núm. 8) Vol. 3, Año 3 Julio-Septiembre 2018, pp. 84-102 <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Uribe, M. (2021). *Administración estratégica, proceso de aplicación para las organizaciones latinoamericanas*. DGP Editores SAS.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Definición Metodológica	Dimensiones	Indicadores
Variable 1 Gestión Administrativa	La administración es un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficacia, eficiencia, calidad, productividad y competitividad en la consecución de sus objetivos, para lograr la máxima eficiencia. Para fines prácticos, en este libro se conceptualiza a la administración como sinónimo de gestión, aunque existen autores, para quienes dichos conceptos, se complementan. En la actualidad, la administración y gestión son fundamentales para el funcionamiento de cualquier empresa o grupo social, y lógicamente son imprescindibles para lograr la competitividad en un mundo globalizado. A través de las técnicas de gestión se simplifica el trabajo y se establecen principios, métodos y procedimientos para lograr mayor	La gestión administrativa realiza acciones de manera conjunta en favor de mejorar el desempeño laboral consecuente y sostenible dentro del grupo humano.	Distinguir el impacto de la gestión administrativa en la rotación de personal de la unidad ejecutora.	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos cumplidos - Metas programadas - Ejecución presupuestaria
				<ul style="list-style-type: none"> - Organización 	<ul style="list-style-type: none"> - División del trabajo - Identificación con la entidad
				<ul style="list-style-type: none"> - Dirección 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación al personal
				<ul style="list-style-type: none"> - Control 	<ul style="list-style-type: none"> - Medición de resultados

	productividad y eficiencia. Münch L., (2018). Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. P. 4, 3ra Edición. Pearson México.			- Gestión	- Valor público
--	---	--	--	-----------	-----------------

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2 – ROTACIÓN DE PERSONAL

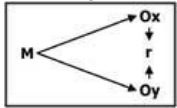
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Definición Metodológica	Dimensiones	Indicadores
Rotación de Personal	La rotación de personal es el movimiento de empleados que abandonan una organización. Snell, S.A., Morris, S.S. (2020) Administración de Recursos Humanos, P.77, Cengage Learning Editores S.A.	La rotación de personal son las personas retiradas de la organización por causas internas o externas.	<p>Establecer el número de veces de rotación durante un periodo determinado (6 meses o 1 año) de empleados de confianza.</p> <p>Conocer las razones establecidas para realizar la rotación del personal de los empleados de confianza.</p>	- Modelos de rotación	- Modelos de rotación
				- Ausentismo	- Causas del ausentismo - Costos del ausentismo
				- Clima organizacional	- Identificación con la Institución

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Gestión Administrativa y Rotación de Personal en una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao 2022.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión administrativa y rotación del personal en una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>Problema Específico 1</p> <p>¿Qué relación existe entre el planeamiento en la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao?</p> <p>Problema Específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización y la</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la rotación del personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo Específico 1</p> <p>Determinar la relación entre el planeamiento en la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Objetivo Específico 2</p> <p>Determinar la relación entre la organización y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Objetivo Específico 3</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Objetivo Específico 4</p> <p>Determinar la relación entre el control y la rotación de personal</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis Específica 1</p> <p>Existe una relación entre el planeamiento y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Hipótesis Específica 2</p> <p>Existe una relación entre la organización y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Hipótesis Específica 3</p> <p>Existe una relación entre la dirección y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Hipótesis Específica 4</p> <p>Existe una relación entre el control y la rotación de</p>	Variable 1: Gestión Administrativa		
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
	Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos cumplidos - Metas programadas - Ejecución presupuestaria 	1-3	Nunca =1 Casi Nunca= 2 A veces = 3	Eficiente (23-35) Regular (16-15) Deficiente (7-15)
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> - División del trabajo - Identificación con la entidad 	4-5	Casi siempre = 4	
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación al personal 	6-7	Siempre = 5	
	Control	<ul style="list-style-type: none"> - Medición de resultados 	8-9		
	Gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Valor público 	10-11		
	Variable 2: Rotación de Personal				

<p>rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao?</p> <p>Problema Especifico 3 ¿Qué relación existe entre la dirección y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao?</p> <p>Problema Especifico 4 ¿Qué relación existe entre el control y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao?</p> <p>Problema Especifico 5 ¿Qué relación existe entre la gestión y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao?</p>	<p>de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Objetivo Especifico 5 Determinar la relación entre la gestión y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p>	<p>personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Hipótesis Específica 5 Existe una relación entre la gestión y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
			Modelo de Rotación	- Modelos de Rotación	1-2	<p>Nunca =1</p> <p>Casi Nunca= 2</p> <p>A veces = 3</p> <p>Casi siempre = 4</p> <p>Siempre = 5</p>	<p>Eficiente (23-35)</p> <p>Regular (16-15)</p> <p>Deficiente (7-15)</p> <p>Deficiente 25 -43</p>
			Ausentismo	- Causas del ausentismo - Costos del ausentismo	3-4-5		
Clima Organizacional	- Identificación con la institución	6-7-8					

METODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	ESTADÍSTICA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS									
<p>TIPO: Investigación aplicada</p> <p>NIVEL: Descriptivo-Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental: Transversal.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo.</p> <p>El diseño planteado es esquematizado como sigue:</p>  <p>Dónde: M: Muestra en la que se realiza el estudio Ox: Variable Gestión Administrativa Oy: Variable Rotación de Personal r: Relación entre Ox y Oy.</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por 60 personas trabajadoras de la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao durante el año 2022.</p> <table border="1" data-bbox="477 563 819 810"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>Entidad</th> <th>Empleados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01</td> <td>Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TOTAL</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra: La muestra representativa estuvo conformada por 30 trabajadores de la unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p>	N°	Entidad	Empleados	01	Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao	60	TOTAL		60	<p>Para el análisis de datos se empleó el modelo estadístico matemático el cual se refiere a las técnicas investigativas que se utilizarán para analizar, interpretar y representar los datos recolectados con la finalidad de establecer los resultados fehacientes mediante la estadística y se procederá mediante la organización y ordenamiento de los datos recopilados a través de las encuestas. Por ello se trabajará el programa estadístico SPSS, versión 22 con el cual se realizaron los siguientes análisis:</p> <p>Análisis psicométrico: Se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores de la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao, empleando el cuestionario de Rotación de Personal con una escala tipo Lickert, es decir de naturaleza politómica y un cuestionario de Gestión Administrativa de naturaleza dicotómica. Se verificó la validez y confiabilidad de los instrumentos a través del Alfa de Cronbach y KR- 20 respectivamente para el estudio piloto y para toda la muestra.</p> <p>Análisis descriptivo: Se elaboraron tablas de frecuencia, el análisis porcentual y gráficos de barras de cada una de las variables y sus dimensiones, describiéndolas</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa, su ficha técnica fue la que se expone a continuación:</p> <p>Técnica : La Encuesta Instrumento : Cuestionario Nombre : Cuestionario de Gestión Administrativa Autora : Econ. Diana Baskovich Neira Año : 2022 Extensión : Consta de 11 ítems. Significación : La prueba de Gestión Administrativa contiene cinco dimensiones. La dimensión (I) consta de tres indicadores de tres ítems en total, la dimensión (II) consta de dos indicadores de dos ítems en total, la dimensión (III) consta de un indicador de dos ítems en total, la dimensión (IV) consta de un indicador de dos ítems en total y la dimensión (V) consta de un indicador de dos ítems en total. Puntuación : La escala de medición del cuestionario es de tipo Likert, las respuestas que los trabajadores pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: Siempre (4), Casi Siempre (3), A Veces (2), y Nunca (1) Escalas : Para determinar si la variable Gestión Administrativa entre deficiente, regular, bueno o muy bueno se obtendrán las escalas de la siguiente manera: ✓ De 0 a 10 Deficiente ✓ De 11 a 13 Regular ✓ De 14 a 17 Bueno ✓ De 18 a 20 Muy Bueno</p> <p>Duración : 30 minutos. Aplicación : Toda la muestra, 60 trabajadores de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao Administración: Una sola vez en un determinado momento</p> <p>Monitoreo : Se realizó la validación de contenido por Juicio de Expertos y la confiabilidad mediante el índice de KR-20</p> <p>Variable 2: Rotación de Personal, su ficha técnica fue la que se expone a continuación:</p> <p>Técnica : La encuesta Instrumento: Cuestionario Nombre : Cuestionario de Rotación de Personal Autora : Econ. Diana Baskovich Neira. Año : 2022 Extensión : Consta de 08 ítems Significación: El Cuestionario de Rotación de Personal contiene tres dimensiones. La dimensión (I) consta de un indicador de dos ítems en total, la dimensión (II) consta de un indicador de dos ítems en total, la dimensión (III) consta de un indicador de tres ítems en total. Puntuación : La escala de medición del cuestionario es de tipo Likert, las respuestas que los trabajadores pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: Siempre (4), Casi Siempre (3), A Veces (2), y Nunca (1)</p>
N°	Entidad	Empleados										
01	Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao	60										
TOTAL		60										

		<p>cuantitativamente y expresándolas en forma porcentual.</p> <p>Análisis de prueba: Se aplicó la prueba de Kolmogorov - Smirnov para muestras grandes (más de 50 sujetos), y así determinar si los datos se aproximan a una distribución normal y poder utilizar una prueba paramétrica o no paramétrica identificando de esta manera, el estadístico inferencial de contraste de hipótesis a utilizar.</p> <p>Análisis inferencial: Se utilizó el estadístico para el contraste de hipótesis: Coeficiente RHO de Spearman, el cual mide el grado de asociación entre las variables y establece el nivel de significatividad entre las mismas.</p>	<p>Escalas : Para determinar si la variable Rotación de Personal fluctúa entre deficiente, regular, bueno o muy bueno se obtendrán las escalas de la siguiente manera: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (25 y 100) se establecen cuatro intervalos de igual tamaño, dividiendo la diferencia de los puntajes entre cuatro y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De 25 a 43 Deficiente ✓ De 44 a 62 Regular ✓ De 63 a 81 Bueno ✓ De 82 a 100 Muy bueno <p>Duración : 25 minutos.</p> <p>Aplicación : Toda la muestra, 60 trabajadores de una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao.</p> <p>Administración: Una sola vez en un determinado momento.</p>
--	--	---	--

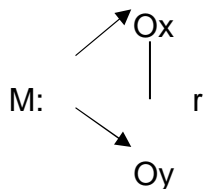
ANEXO 4

DIAGRAMA DE INVESTIGACIÓN

Es importante delimitar la investigación en los términos de no experimental, descriptiva, transversal, de diseño correlacional, vinculado al propósito de revelar imparcialmente a la problemática planteada mediante preguntas establecidas en un periodo de tiempo en correspondencia con la percepción (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Además, se trata de un diseño transversal, ya que se busca establecer la relación de variables medidas en una muestra en un único momento del tiempo.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M: Muestra de estudio, los trabajadores de la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao

Ox: Gestión Administrativa

r: Coeficiente de correlación entre la variable "x" y variable "y"

Oy: Rotación de Personal

ANEXO 5

CUADRO 1: DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN

Distribución del personal de la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao

TIPO DE TRABAJADOR	Total
ESPECIALISTAS	12
ASISTENTES	16
AUXILIARES	18
TECNICOS	14
Total	60

CUADRO 2: DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA (n)

Distribución de la muestra del personal de la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao

TIPO DE TRABAJADOR	Tamaño de Muestra
ESPECIALISTAS	6
ASISTENTES	8
AUXILIARES	9
TECNICOS	7
Total	30

ANEXO 6

FORMULA Y DETALLE DE LA MUESTRA (n)

Usando la información presentada en el anexo precedente, procedemos a desarrollar la fórmula que determina la muestra (n) a seleccionar en la población establecida para esta investigación, a través del muestreo aleatorio simple cuya fórmula se plantea a continuación:

$$n = \frac{(Z)^2 * N * p * q}{(N - 1) E^2 + (Z)^2 * p * q}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población = 60

α = nivel de significación de la prueba = 0.05

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio = 0.5

E= Error de precisión = 0.128

$$n = (1.96)^2 * (60) * (0.05) * (0.05) / (60-1) * (0.128)^2 * (0.05) * (0.05)$$

$$n = 57.624 / 1.92$$

$$n = 30$$

TIPO DE TRABAJADOR	Total	Proporcionalidad	Tamaño de Muestra	Tamaño de Muestra
ESPECIALISTAS	12	20%	6.00	6
ASISTENTES	16	27%	8.00	8
AUXILIARES	18	30%	9.00	9
TECNICOS	14	23%	7.00	7
Total	60	100%	30.0000	30

ANEXO 7

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Tabla 1

Expertos que validaron los instrumentos

Nº	Grado Académico	Nombres y Apellidos del experto
1	Doctora	Beatriz Panche Rodríguez
2	Doctor	Paul Gregorio Paucar Llanos
3	Doctor	Gonzalo Alegría Varona

Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: PLANEAMIENTO								
1	En su centro de trabajo, las metas programadas presentaron retrasos durante un período de rotación de personal.	X		X		X		
2	La ejecución presupuestaria anual disminuye si presenta rotación de personal.	X		X		X		
3	El planeamiento de las acciones presenta cambios constantes	X		X		X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN								
4	¿Los gerentes y sub gerentes demuestran identificación con la misión y visión de la unidad ejecutora?	X		X		X		
5	¿Las tareas diarias son elaboradas de acuerdo al grado de especialización de los empleados de la unidad ejecutora?	X		X		X		
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN								
6	¿Ud. Considera que los gerentes y sub gerentes favorecen la motivación del personal?	X		X		X		
7	¿Usted comparte positivamente la designación de los gerentes y sub gerentes de la unidad ejecutora?	X		X		X		
DIMENSIÓN: CONTROL								
8	¿Los resultados de la unidad ejecutora se ven afectados por los diferentes cambios de personal?	X		X		X		
9	¿El control interno realizado por la Unidad Ejecutora ha definido los diferentes riesgos a presentarse en la gestión desarrollada?	X		X		X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN								
10	¿La rotación del personal influye en las acciones realizadas por la Unidad Ejecutora disminuyendo el efecto del valor público en la Región Callao?	X		X		X		
11	¿La relación de la rotación de personal en la gestión de la unidad ejecutora es negativo?	X		X		X		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Econ. Paul Gregorio Paucar Llanos DNI: 25691179

Especialidad del validador: Dr. En Economía

18 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): **sí hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona DNI: 06513752

Especialidad del validador: **Dr. Economista | Gestión Pública**

Lima 26 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Beatriz Panche Rodríguez DNI: 09586832

Especialidad del validador: **Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad**

18 de julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial - Callao

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DE PERSONAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACION DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Considera que la unidad ejecutora realiza la rotación del personal a través de un modelo establecido?	X		X		X		
2	¿Existe en la unidad ejecutora un modelo de rotación basado en rotación voluntaria?	X		X		X		
DIMENSIÓN: AUSENTISMO								
3	¿En la Unidad Ejecutora, el salario es acorde a la experiencia profesional y académica del personal?	X		X		X		
4	¿Ha sido testigo de un cambio en personal debido a una decisión personal y/o profesional?	X		X		X		
5	¿Identifico alta carga laboral en sus tareas ante la ausencia del personal gerencial?	X		X		X		
DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL								
6	¿La unidad ejecutora fomenta la identificación con sus empleados?	X		X		X		
7	¿El personal gerencial establece las tareas orientando al cumplimiento de los objetivos de la unidad ejecutora?	X		X		X		
8	Las labores realizadas generan satisfacción en los empleados	X		X		X		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Beatriz Panche Rodríguez DNI: 09586832

Especialidad del validador: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

18 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial - Callao

Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Econ. Paul Gregorio Paucar Llanos DNI: 25691179

Especialidad del validador: Dr. En Economía

18 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona **DNI: 06513752**

Especialidad del validador: Dr. Economista | **Gestión Pública**

Lima 26 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

Firma del Experto Informante.

ANEXO 8

FORMATO DE ENCUESTA

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ROTACION DE PERSONAL

Las respuestas son anónimas.

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración.

(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

En su centro de trabajo, las metas programadas presentaron retrasos durante un período de rotación de personal. *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

La ejecución presupuestaria anual disminuye si presenta rotación de personal. *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

El planeamiento de las acciones presenta modificaciones constantes. *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

¿Los gerentes y sub gerentes demuestran identificación con la misión y visión de la unidad ejecutora? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

¿Las tareas diarias son elaboradas y asignadas de acuerdo al grado de especialización de los empleados de la unidad ejecutora? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

¿Ud. Considera que los gerentes y sub gerentes en la Unidad Ejecutora favorecen la motivación del personal? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

¿Usted aplaude positivamente la designación de los gerentes y sub gerentes de la unidad ejecutora? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

¿Los resultados de la unidad ejecutora, se ven afectados por los diferentes cambios de personal? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

¿El control interno realizado por la Unidad Ejecutora ha definido los diferentes riesgos a presentarse durante la gestión? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

⋮

¿La rotación del personal influye en las acciones realizadas por la Unidad Ejecutora disminuyendo el efecto del valor público en la Región Callao? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

¿La Relación de la rotación de personal en la gestión administrativa de la unidad ejecutora es negativo? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

¿Considera que la unidad ejecutora realiza los cambios del personal a través de un modelo establecido? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

...

¿Existe en la unidad ejecutora los cambios de personal basado en rotación voluntaria? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

¿En la Unidad Ejecutora, el salario es acorde a la experiencia profesional y académica del personal? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

¿Ha sido testigo de un cambio en personal debido a una decisión personal y/o profesional ? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

...

¿Identifico alta carga laboral en sus tareas ante la ausencia del personal gerencial? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

...

¿La unidad ejecutora fomenta la identificación con sus empleados? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

...

¿El personal gerencial establece las tareas orientándolas al cumplimiento de los objetivos de la unidad ejecutora? *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre



Las labores realizadas generan satisfacción en los empleados de la Unidad Ejecutora. *

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

ANEXO 09

PRUEBA DE CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH

Resumen de Procesamiento de casos

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Estadísticas de Fiabilidad

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	19

Estadísticas de cada pregunta realizada en la presente investigación

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Metas Programadas	54,87	115,838	,214	,890
Ejecución Presupuestaria	54,07	114,781	,260	,888
Planeamiento de Acciones	53,67	117,810	,233	,887
Identificación de Gerentes y Sub Gerentes	53,87	102,410	,780	,869
Tareas Diarias elaboradas	53,60	108,829	,512	,880
Motivación al personal	54,27	105,067	,684	,873
Designación Gerencial y Sub Gerencial	54,13	107,410	,612	,876
Resultados Obtenidos	53,13	122,124	,030	,892
Control interno	53,87	106,267	,605	,876
Valor público	53,27	120,352	,097	,889
Relación Rotación de personal	54,40	108,257	,712	,874

Modelo de Rotación	54,53	103,695	,667	,874
Rotación Voluntaria	55,20	117,314	,210	,888
Salario de Personal	54,20	108,314	,593	,877
Renuncia por motivos personales	54,20	110,171	,502	,880
Alta carga laboral	54,60	117,971	,191	,888
Identificación empleados por UE	54,60	105,257	,724	,872
Cumplimiento objetivos institucionales	54,00	101,429	,806	,868
Satisfacción empleados	53,93	102,495	,906	,866

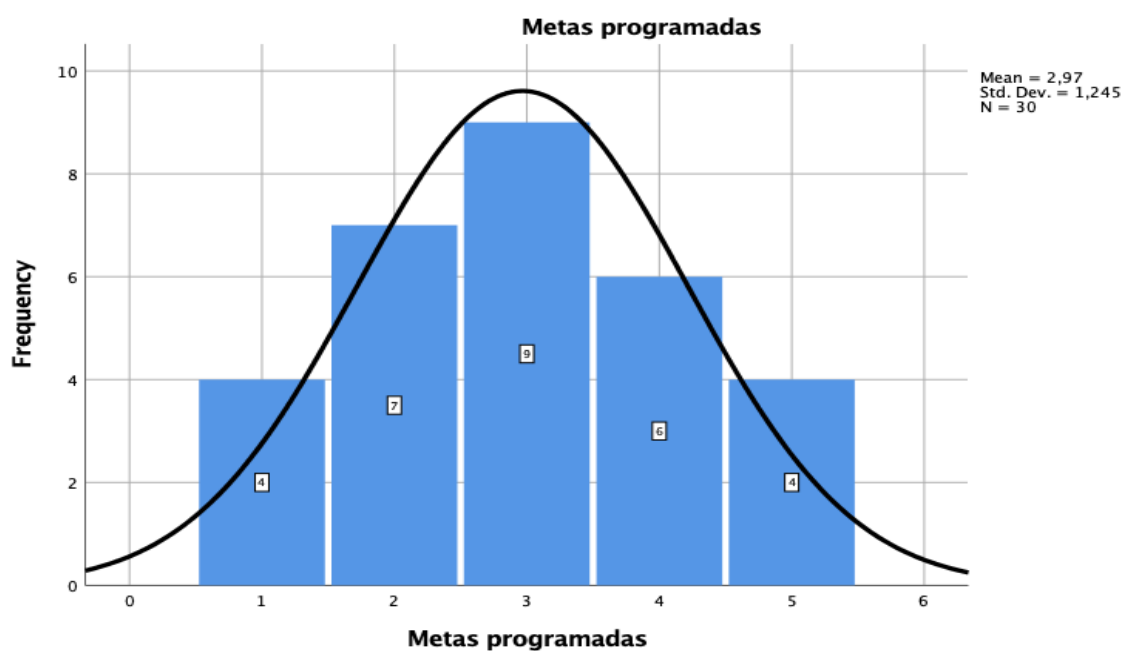
ANEXO 10

TABLAS DE FRECUENCIA E HISTOGRAMAS DEL ANÁLISIS DE DATOS

Tabla 2: Metas Programadas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	36,7
	A veces	9	30,0	30,0	66,7
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

GRAFICO 1: Histograma de Metas Programadas



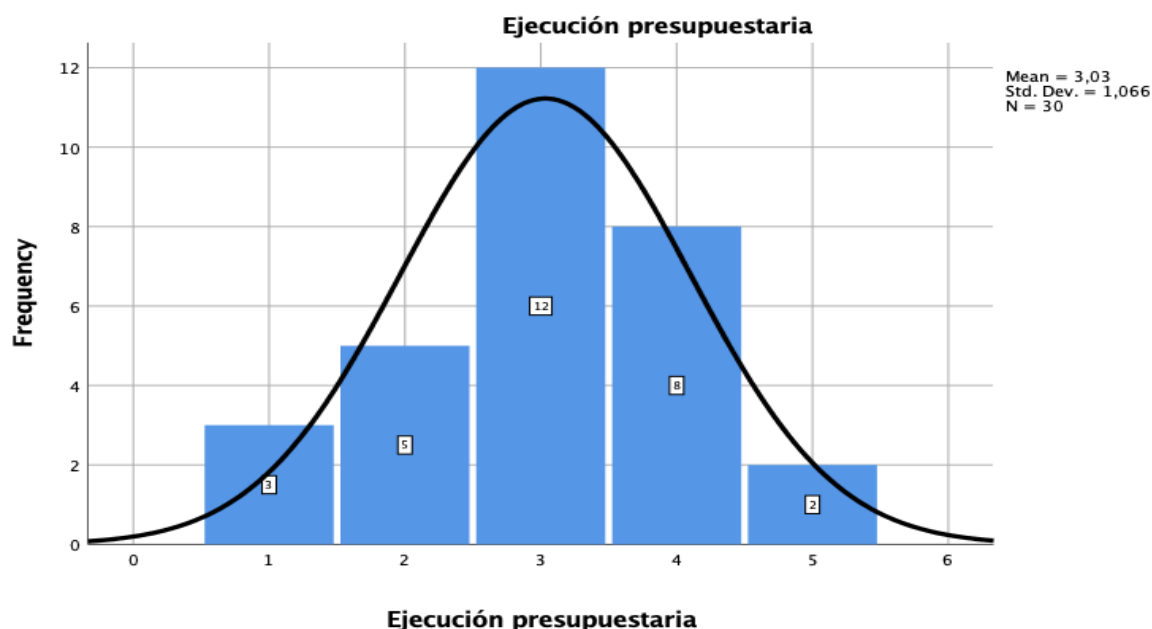
Interpretación:

El 53% concluye que las metas programadas en menor probabilidad se establecen dentro de la etapa del planeamiento, pero un 33% confirma la predisposición de siempre establecer las metas, sin embargo, un 13% determina que nunca se establecen las metas programadas dentro de la fase de planeamiento.

Tabla 3: Ejecución Presupuestaria

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	5	16,7	16,7	26,7
	A veces	12	40,0	40,0	66,7
	Casi Siempre	8	26,7	26,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Grafico 2: Histograma de Ejecución Presupuestaria



Interpretación:

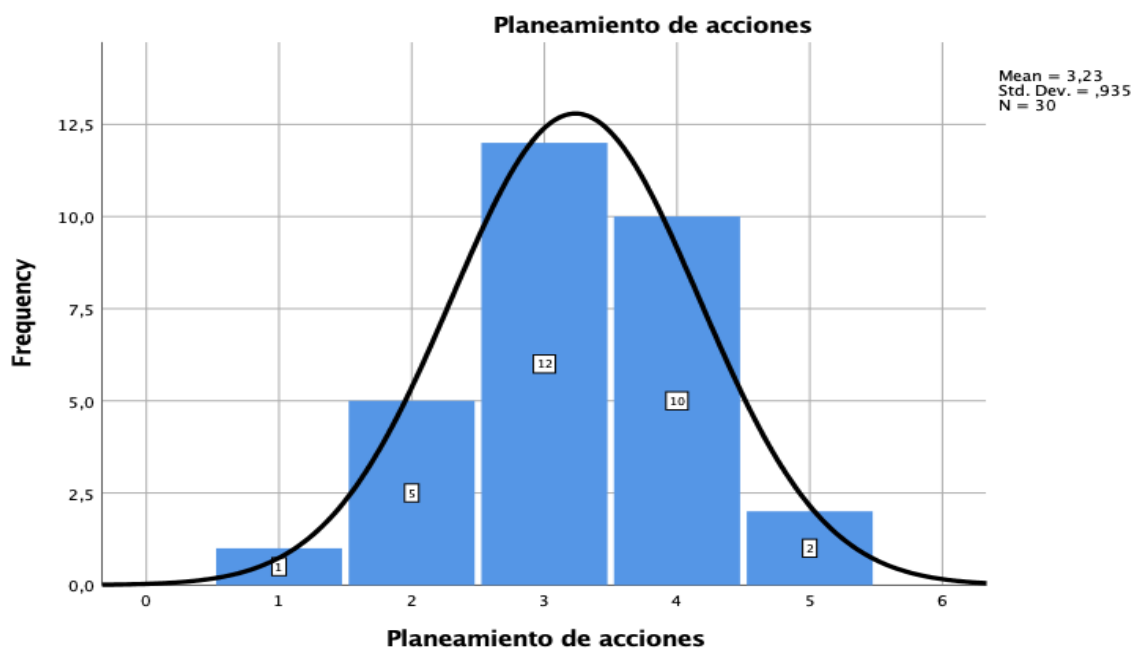
Se examinó sobre la ejecución presupuestaria, que los trabajadores identifican un 66% con mayor frecuencia o casi siempre la ejecución presupuestaria se determina dentro de la fase de planeamiento, un 26% concluye que nunca o casi nunca la ejecución presupuestaria se realiza en la fase de planeamiento y un 8% siempre determina la ejecución presupuestaria en la mencionada fase.

Tabla 4: Planeamiento de Acciones

Planeamiento de acciones

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	5	16,7	16,7	20,0
	A veces	12	40,0	40,0	60,0
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Grafico 3: Histograma de Planeamiento de Acciones



Interpretación

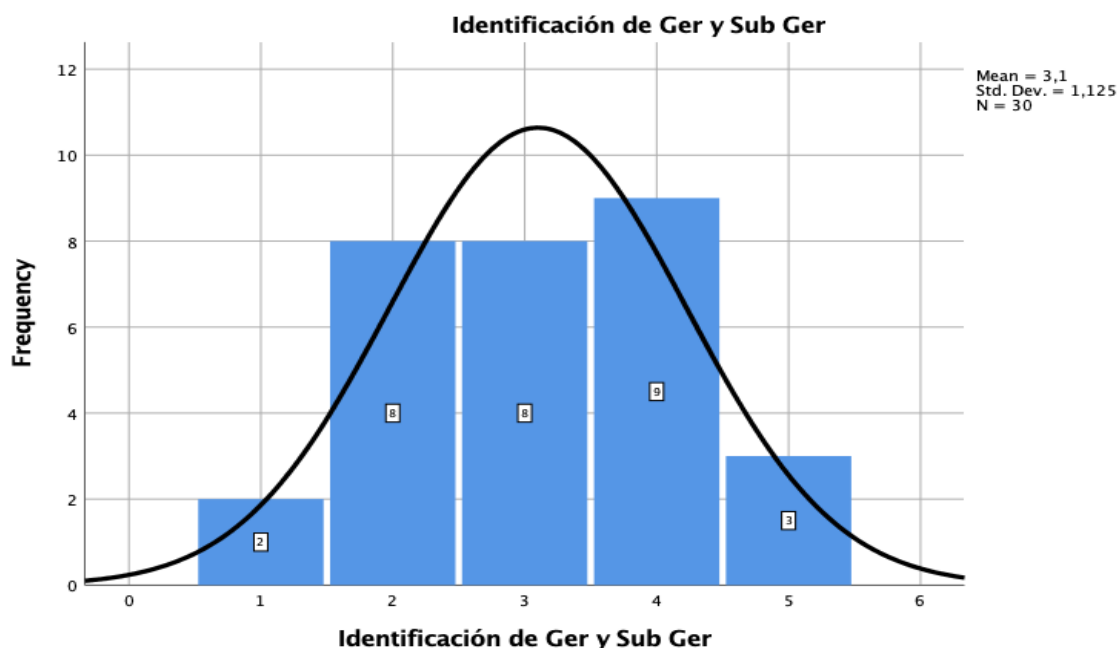
El 73% de los encuestados indica que casi siempre el planeamiento de las acciones se realiza dentro de la dimensión de planeamiento de la gestión administrativa, pero el 20% refiere que nunca o casi nunca se realiza el planeamiento de las acciones, por último solo el 7% indica que siempre está elaborado el planeamiento de las acciones.

Tabla 5: Identificación de Gerentes y Sub Gerentes

Identificación de Ger y Sub Ger

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	33,3
	A veces	8	26,7	26,7	60,0
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Grafico 4: Histograma de Identificación de Gerentes y Sub Gerentes



Interpretación

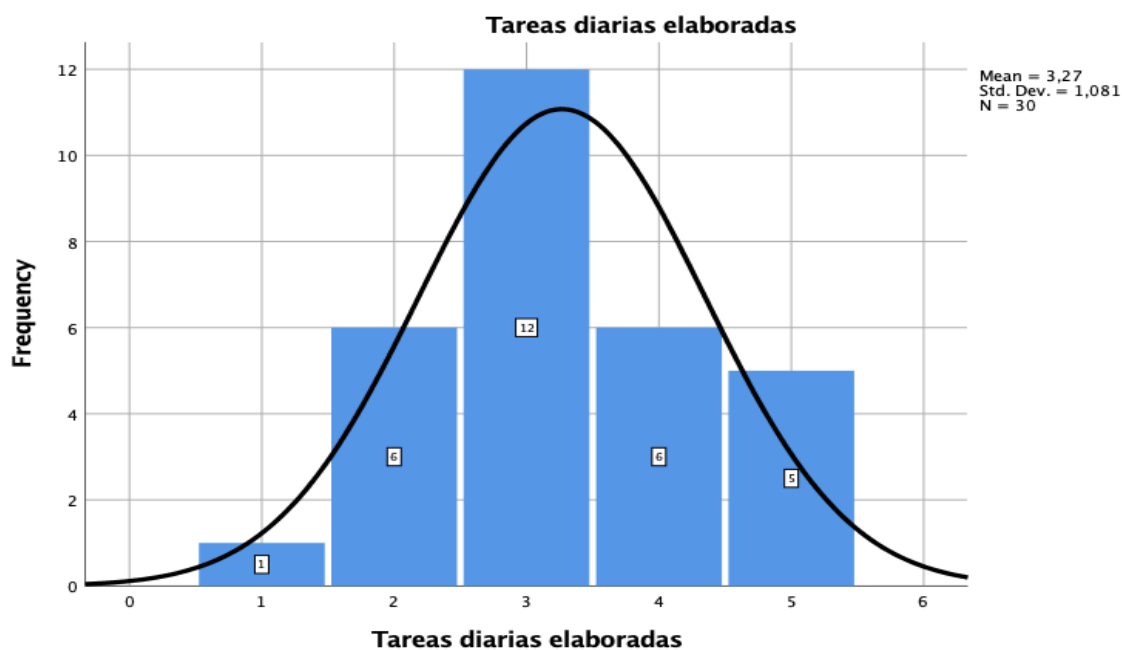
Sobre la identificación de los Gerentes y Sub gerentes de las encuestas se infiere que el 54% a veces y casi nunca relaciona la identificación, por el contrario se deduce que el 40% indica que los Gerentes y sub gerentes se identifican con la misión y visión de la unidad ejecutora.

Tabla 6: Tareas diarias elaboradas

Tareas diarias elaboradas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	23,3
	A veces	12	40,0	40,0	63,3
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 5: Histograma de Tareas diarias elaboradas



Interpretación

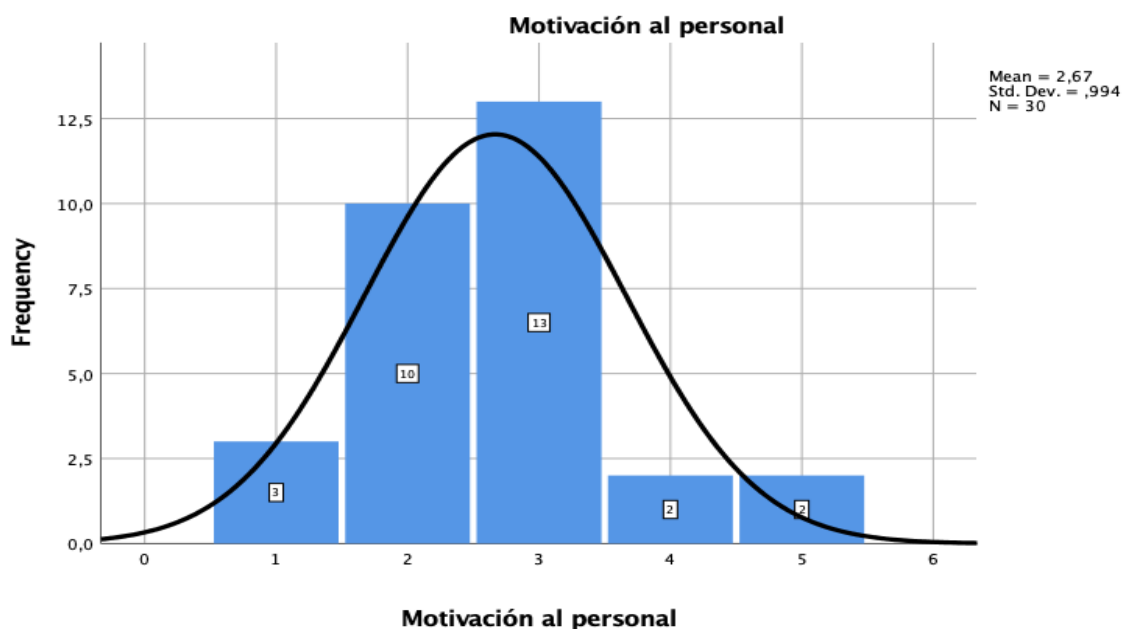
Las tareas diarias elaboradas, son asignadas a veces y casi nunca según los encuestados con el 60%, pero el 37% de los encuestados indica que las tareas diarias elaboradas son asignadas siempre o casi siempre correctamente y solo un 3% refiere que nunca son asignadas correctamente.

Tabla 7: Motivación al personal

Motivación al personal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	43,3
	A veces	13	43,3	43,3	86,7
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 6: Histograma de Motivación al Personal



Interpretación

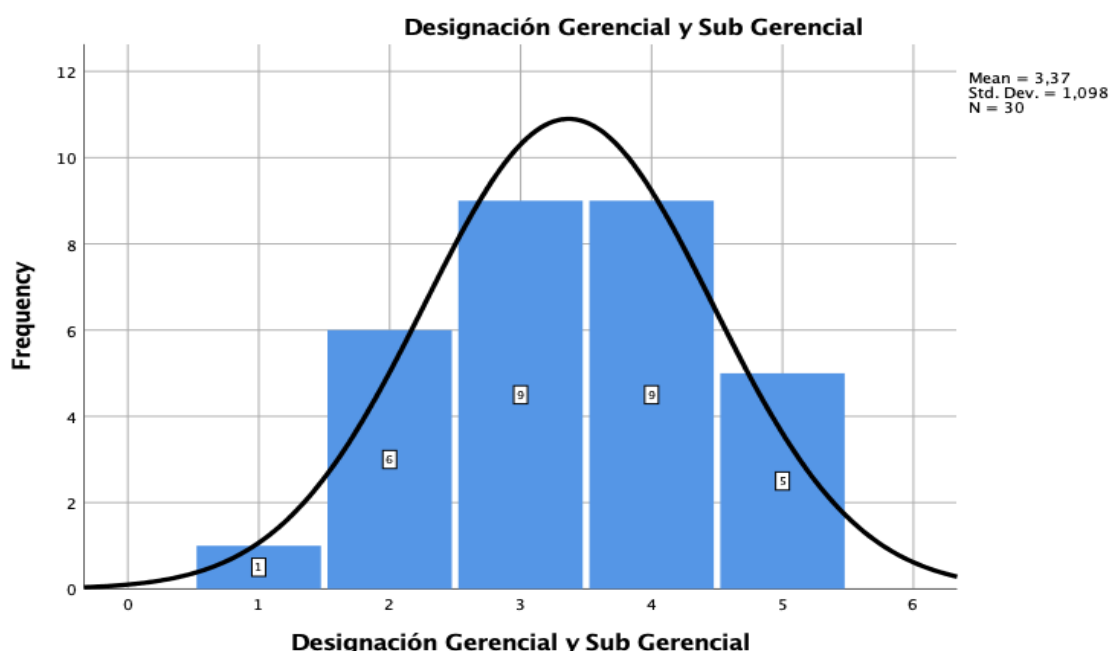
Los encuestados respondieron que el 86% nunca, casi nunca y a veces motiva al personal de la unidad ejecutora, y solo el 14% asevera que siempre o casi siempre existe la motivación al personal por parte de las gerencias de la unidad ejecutora.

Tabla 8: Designación Gerencial y Sub Gerencial

Designación Gerencial y Sub Gerencial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	23,3
	A veces	9	30,0	30,0	53,3
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 7: Histograma de Designación Gerencial y Sub Gerencial



Interpretación

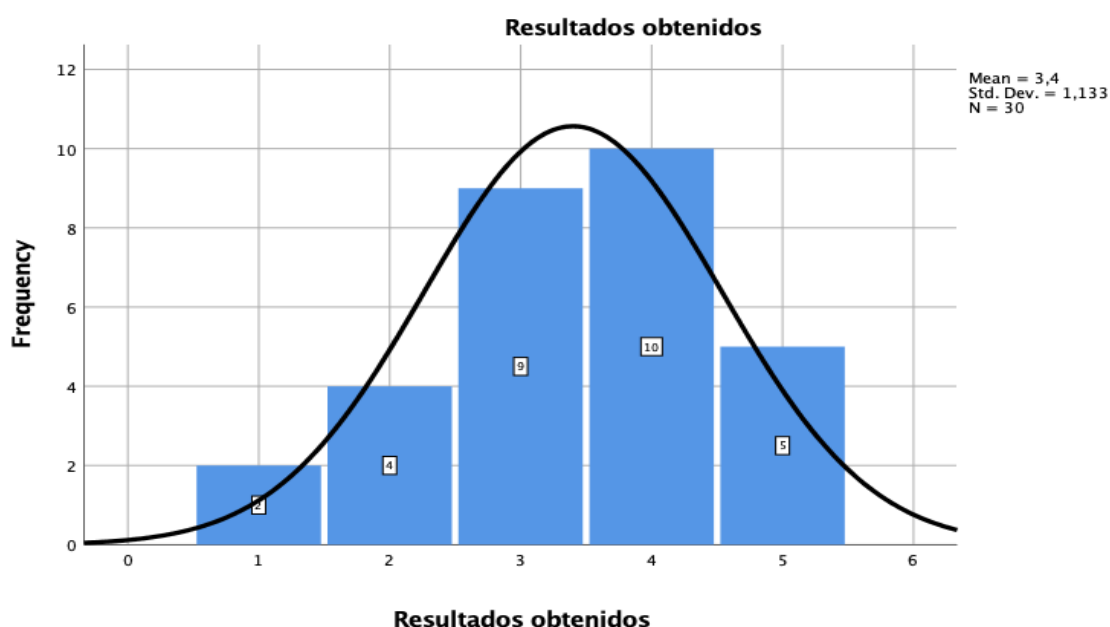
El 47% de los encuestados indica estar favoreciendo la designación del personal gerencial o sub gerencial siempre o casi siempre; sin embargo, el 23% manifiesta que nunca o casi nunca comparten la designación gerencial y sub gerencial y el 30% no definen su posición respecto a la designación de los funcionarios en la unidad ejecutora.

Tabla 9: Resultados Obtenidos

Resultados obtenidos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	4	13,3	13,3	20,0
	A veces	9	30,0	30,0	50,0
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 8: Histograma de Resultados obtenidos



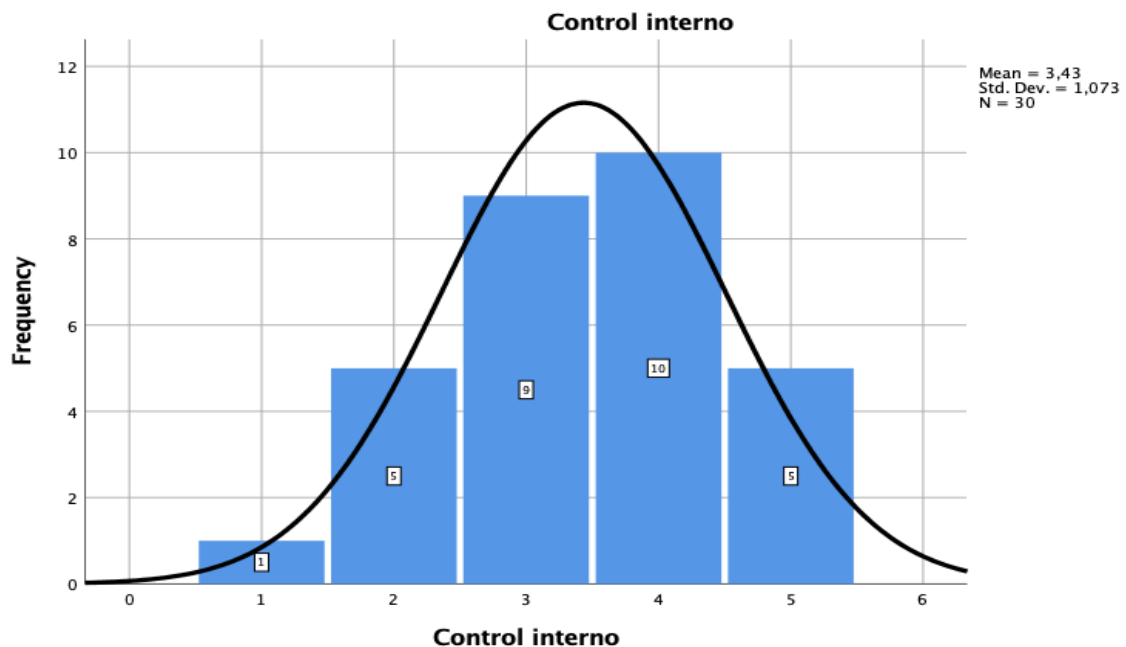
Interpretación

El resultado de esta frecuencia sobre los resultados obtenidos, se infiere que el 20% casi nunca o nunca los resultados obtenidos se ven afectados por los cambios de personal; además el 50% casi siempre o siempre identifican la afectación por los cambios del personal en los resultados obtenidos, y el 30% manifiesta que a veces ha registrado los efectos de los resultados obtenidos.

Tabla 10: Control Interno

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	5	16,7	16,7	20,0
	A veces	9	30,0	30,0	50,0
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 9: Histograma de Control Interno



Interpretación

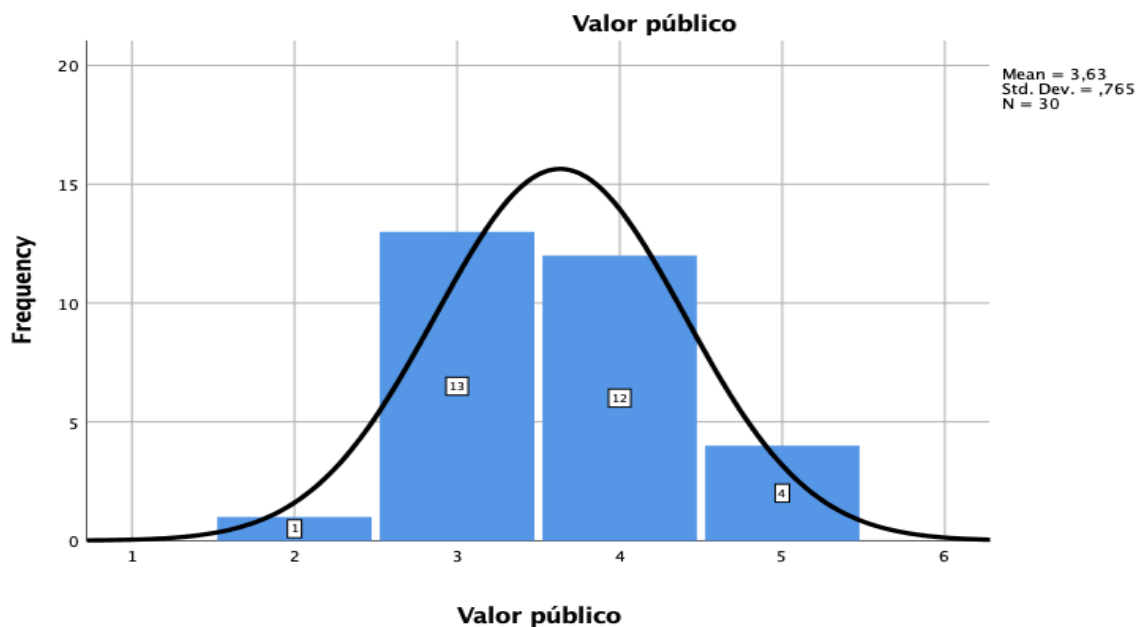
Las respuestas obtenidas en esta tabla de frecuencia, observamos que 20% casi nunca y nunca han observado que el control interno ha definido los diferentes riesgos a presentarse durante la gestión, el 50% casi siempre y siempre ha observa que el control interno si ha definido los riesgos y el 30% a veces ha identificado que el control interno identifica los riesgos.

Tabla 11: Valor Público

Valor público

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	13	43,3	43,3	46,7
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 10: Histograma de Valor Público



Interpretación

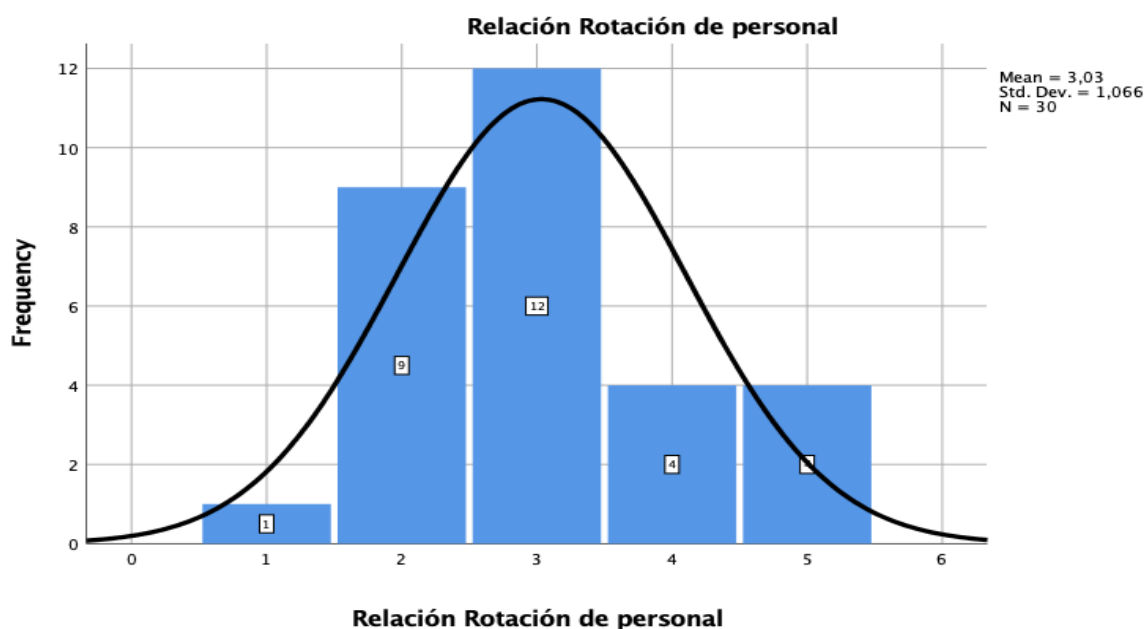
El 53% casi siempre y siempre considera que el valor público disminuye si la rotación de personal influye en las acciones realizadas, el 43% considera que a veces el valor público disminuye si influye la rotación de personal en las acciones realizadas, y el 4% nunca ha observado lo mencionado.

Tabla 12: Relación Rotación de Personal

Relación Rotación de personal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	33,3
	A veces	12	40,0	40,0	73,3
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 11: Histograma de Relación Rotación de Personal



Interpretación

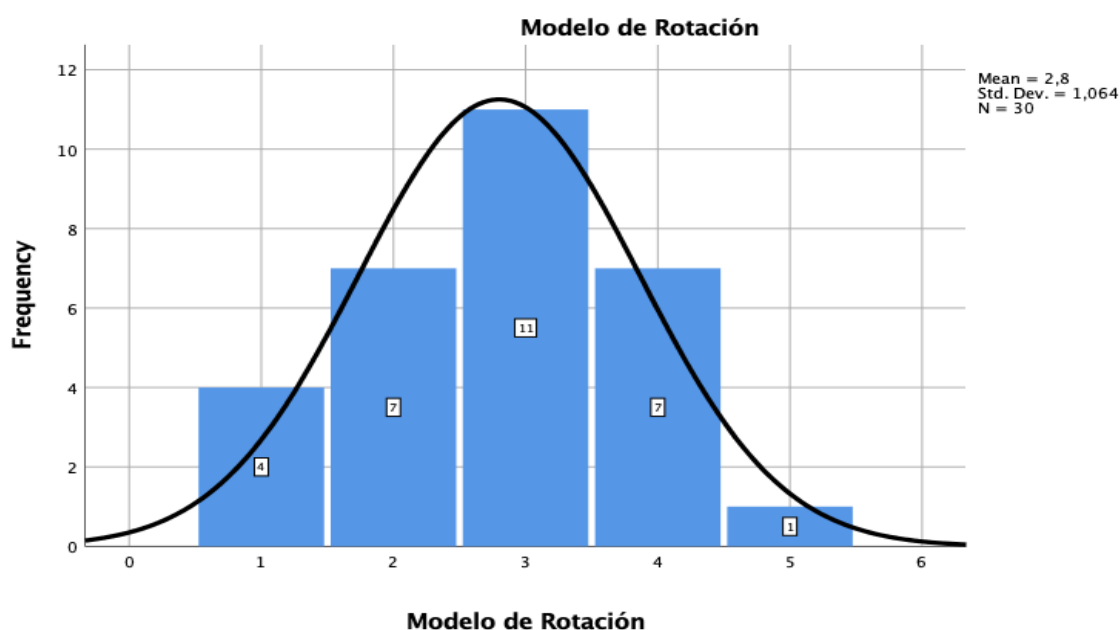
El 33% casi nunca y nunca han identificado una relación de rotación de personal en la gestión de la unidad ejecutora, el 27% casi siempre y siempre ha identificado una relación entre la rotación de personal y la gestión de la unidad ejecutora y el 40% a veces ha observado la relación entre la rotación de personal y la gestión.

Tabla 13: Modelo de Rotación

Modelo de Rotación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	36,7
	A veces	11	36,7	36,7	73,3
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 12: Histograma de Modelo de Rotación



Interpretación

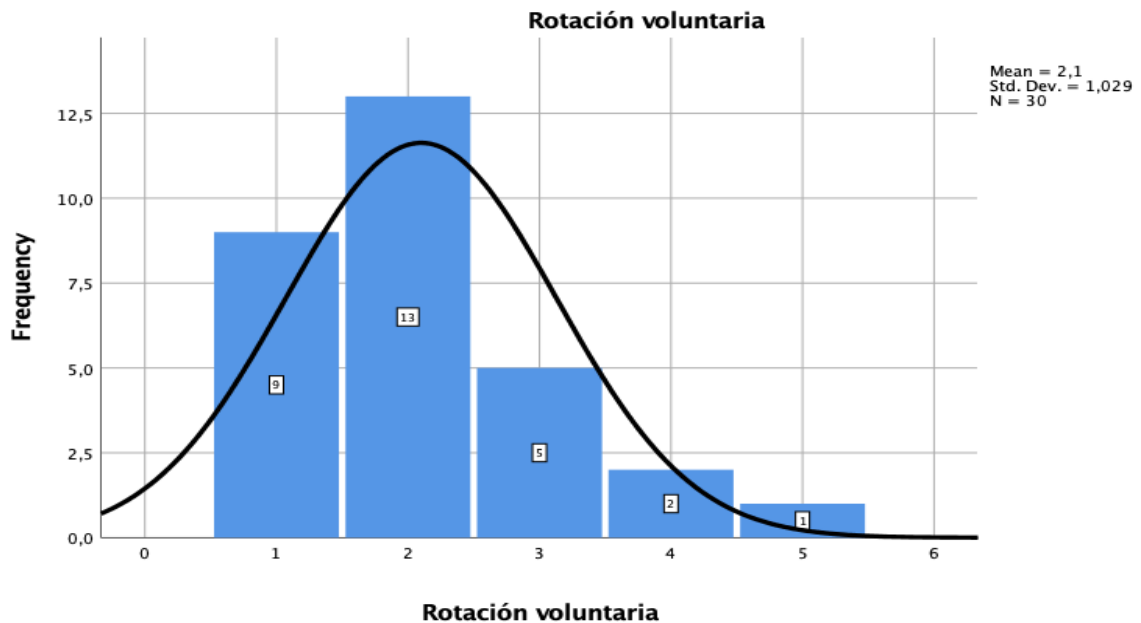
El 36% casi nunca y nunca ha considerado que la unidad ejecutora realiza la rotación de personal a través de un modelo establecido, el 37% a veces ha considerado la rotación de personal a través de un modelo y el 27% casi siempre o siempre considera que la unidad ejecutora rota el personal con un modelo preestablecido.

Tabla 14: Rotación Voluntaria

Rotación voluntaria

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi Nunca	13	43,3	43,3	73,3
	A veces	5	16,7	16,7	90,0
	Casi Siempre	2	6,7	6,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 13: Histograma de Rotación voluntaria



Interpretación

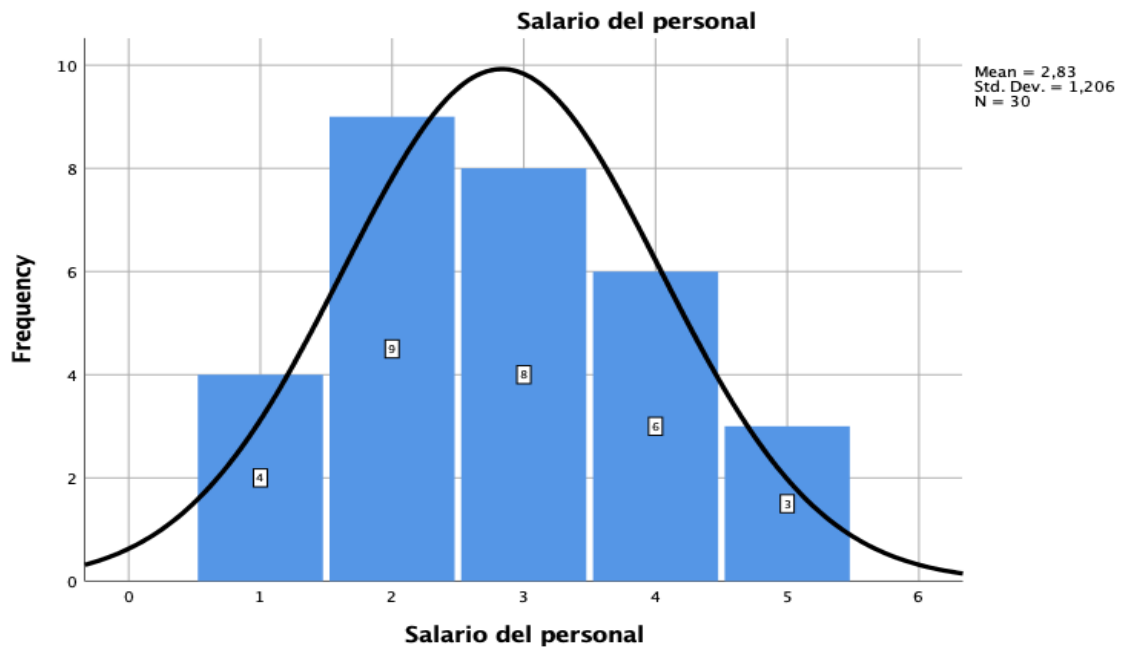
El 73% de los encuestados infiere que nunca y casi nunca existió el modelo de rotación de personal basado en rotación voluntaria, el 17% de los encuestados indica que a veces la unidad ejecutora baso la rotación desde el aspecto voluntario y el 10% considera que casi siempre y siempre la unidad ejecutora realiza la rotación de personal basado en la rotación voluntaria.

Tabla 15: Salario del personal

Salario del personal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	43,3
	A veces	8	26,7	26,7	70,0
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 14: Histograma de Salario del personal



Interpretación

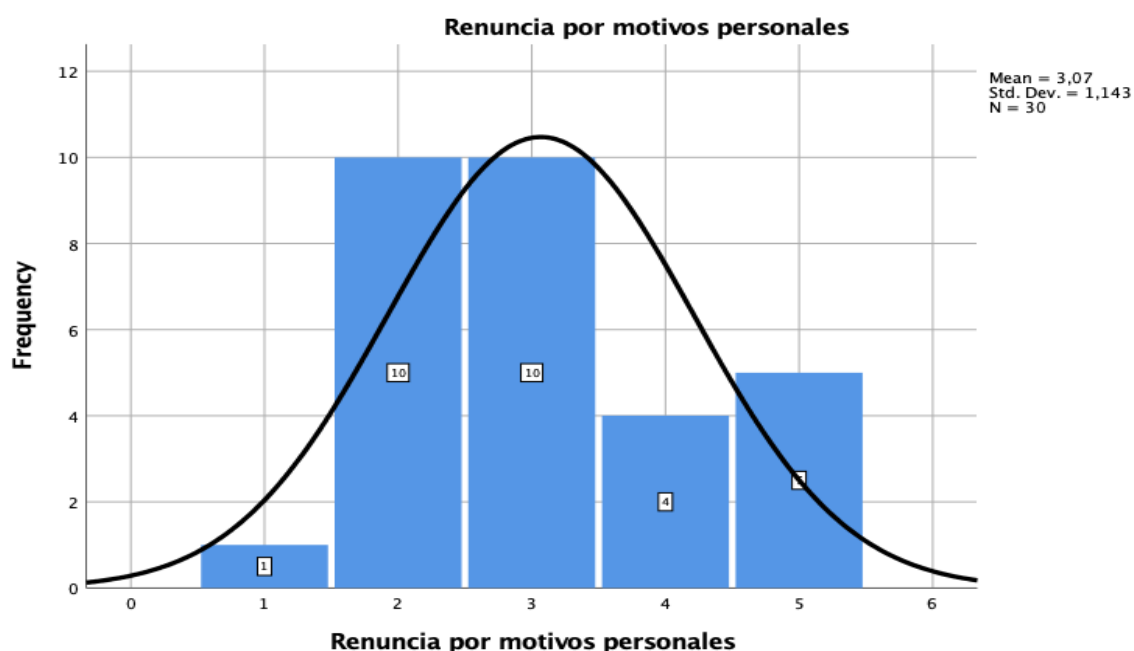
Los encuestados indicaron que el 43% casi nunca y nunca identifican que el salario está acorde a la experiencia profesional del personal, además el 27% infiere que a veces el salario es acorde a la experiencia del personal y el 30% indica que casi siempre y siempre el salario es acorde a la experiencia del personal en la unidad ejecutora.

Tabla 16: Renuncia por motivos personales

Renuncia por motivos personales

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	36,7
	A veces	10	33,3	33,3	70,0
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 15: Histograma de Renuncia por motivos personales



Interpretación

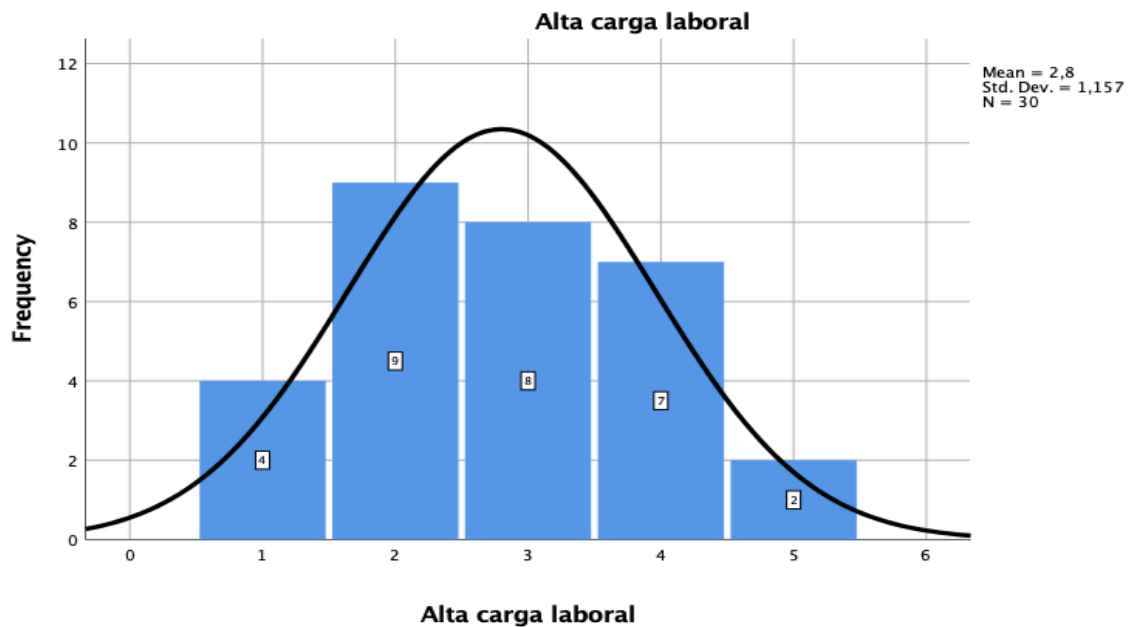
El 36% casi nunca y nunca han sido testigo de una renuncia por motivos personales, el 33% a veces ha sido testigo de esa renuncia por motivos personales, y el 31% casi siempre y siempre ha sido testigo de renuncia por motivos personales.

Tabla 17: Alta carga laboral

Alta carga laboral

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	43,3
	A veces	8	26,7	26,7	70,0
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 16: Histograma de alta carga laboral



Interpretación

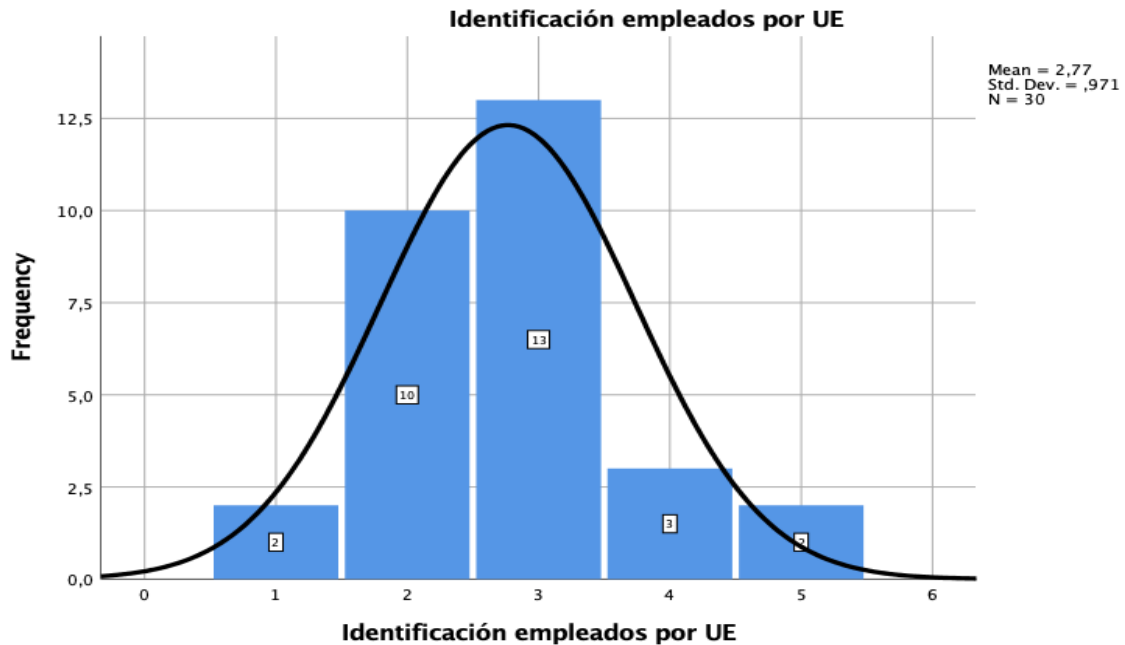
El 43% casi nunca y nunca identifico una alta carga laboral ante la ausencia del personal gerencial, el 27% a veces ha identificado una alta carga laboral ante la ausencia del personal gerencial y el 30% casi siempre y siempre ha identificado una alta carga laboral ante ausencia de gerentes o sub gerentes de la unidad ejecutora.

Tabla 18: Identificación empleados por UE

Identificación empleados por UE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	40,0
	A veces	13	43,3	43,3	83,3
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 17: Histograma de Identificación empleados por UE



Interpretación

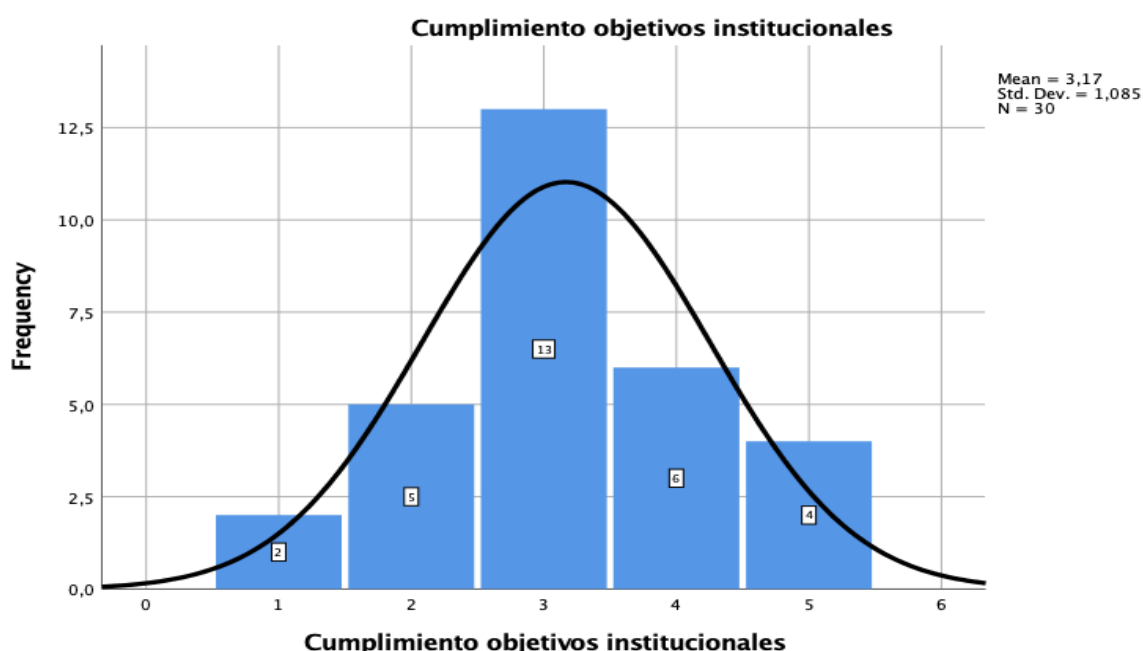
El 40% casi nunca y nunca ha observado el fomento de la identificación por parte de la unidad ejecutora para con sus empleados, el 43% a veces ha observado el fomento de la identificación y el 17% casi siempre y siempre ha observado el fomento de la identificación por parte de la unidad ejecutora.

Tabla 19: Cumplimientos objetivos institucionales

Cumplimiento objetivos institucionales

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	5	16,7	16,7	23,3
	A veces	13	43,3	43,3	66,7
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Gráfico 18: Histograma de Cumplimiento objetivos institucionales



Interpretación

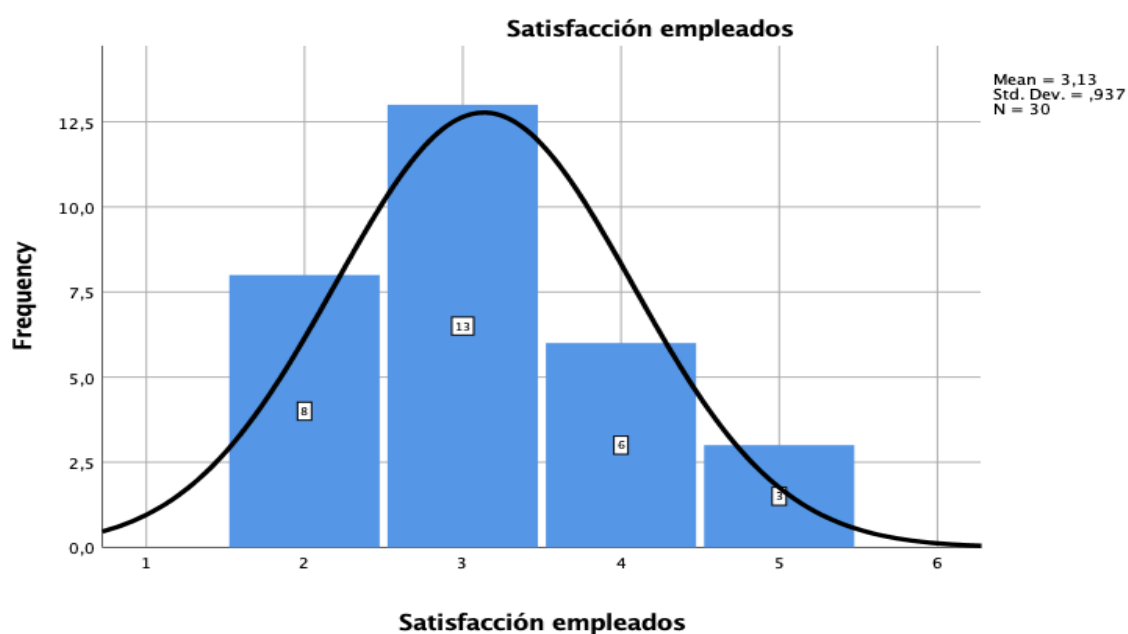
El 23% de los encuestados indica que el personal gerencial establece las tareas orientando al cumplimiento de los objetivos de la unidad ejecutora, el 43% indica que a veces el personal gerencial establece las tareas orientando al cumplimiento de los objetivos de la unidad ejecutora y el 34% indica que casi siempre y siempre el personal gerencial establece las tareas orientando al cumplimiento de los objetivos de la unidad ejecutora.

Tabla 20: Satisfacción de Empleados

Satisfacción empleados

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Casi Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	A veces	13	43,3	43,3	70,0
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Gráfico 19: Histograma de Satisfacción empleados



Interpretación

El 27% indica que casi nunca las labores realizadas generan satisfacción en los empleados, el 43% indica que a veces las labores realizadas generan satisfacción en los empleados y el 30% indica que casi siempre y siempre las labores realizadas generan satisfacción en los empleados.

ANEXO 11
CORRELACIONES DE VARIABLES Y DIMENSIONES

CORRELACION ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ROTACIÓN DE PERSONAL

H_0 = No existe relación entre la Gestión Administrativa y Rotación de Personal

H_1 = Existe relación entre la gestión administrativa y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao

Además, nivel de confianza 95%, entonces $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: si $p > \alpha$, se aprueba H_0 ; si $p < \alpha$, se desaprueba H_0

Tabla 21: Correlación Gestión Administrativa y Rotación de Personal.

Correlations

		Gestión Administrativa	Rotación de Personal
Gestión Administrativa	Pearson Correlation	1	,534**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	30	30
Rotación de Personal	Pearson Correlation	,534**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere que existe una correlación moderada del 53.4% entre la Gestión Administrativa y la Rotación de Personal.

Entonces $\alpha = 0,05$ y $p = 0,002$; $p < \alpha$ por lo tanto se desaprueba H_0 , y se aprueba la hipótesis alterna: existe relación entre la gestión administrativa y la rotación de personal.

CORRELACION ENTRE PLANEAMIENTO Y ROTACIÓN DE PERSONAL

H_0 = No Existe una relación entre el planeamiento y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao

H_1 = Existe una relación entre el planeamiento y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao

Además, nivel de confianza 95%, entonces $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: si $t > t_{\alpha}$, se aprueba H_0 ; si $t < -t_{\alpha}$, se desaprueba H_0

Tabla 22: Correlación Planeamiento y Rotación de Personal
Correlations

		Planeamiento	Rotación de Personal
Planeamiento	Pearson Correlation	1	,289
	Sig. (2-tailed)		,121
	N	30	30
Rotación de Personal	Pearson Correlation	,289	1
	Sig. (2-tailed)	,121	
	N	30	30

Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere que existe una correlación baja del 28.9% entre el planeamiento y la Rotación de Personal.

Entonces $\alpha = 0,05$ y $t = 0,121$; $t > t_{\alpha}$ por lo tanto se aprueba H_0 , y se desaprueba la hipótesis nula, existe relación entre el planeamiento y la rotación de personal.

CORRELACIÓN ENTRE ORGANIZACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL

H_0 = No Existe una relación entre la organización y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

H_1 = Existe una relación entre la organización y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

Además, nivel de confianza 95%, entonces $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: si $|r| \geq \alpha$, se aprueba H_0 ; si $|r| < \alpha$, se desaprueba H_0

Tabla 23: Correlación Organización y Rotación de Personal

Correlations

		Organización	Rotación de Personal
Organización	Pearson Correlation	1	,252
	Sig. (2-tailed)		,179
	N	30	30
Rotación de Personal	Pearson Correlation	,252	1
	Sig. (2-tailed)	,179	
	N	30	30

Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere que existe una correlación baja del 25.2% entre la organización y la Rotación de Personal.

Entonces $\alpha = 0,05$ y $|r| = 0,252$; $|r| < \alpha$ por lo tanto se aprueba H_0 , y se desaprueba la hipótesis nula: existe relación entre la organización y la rotación de personal.

CORRELACIÓN ENTRE DIRECCIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL

H_0 = No existe una relación entre la dirección y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

H_1 = Existe una relación entre la dirección y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

Además, nivel de confianza 95%, entonces $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: si $r > \alpha$, se aprueba H_0 ; si $r < \alpha$, se desaprueba H_0

Tabla 24: Correlación Dirección y Rotación de Personal
Correlations

		Dirección	Rotación de Personal
Dirección	Pearson Correlation	1	,519**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	30	30
Rotación de Personal	Pearson Correlation	,519**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere que existe una correlación moderada del 51.9% entre la Dirección y la Rotación de Personal.

Entonces $\alpha = 0,05$ y $r = 0,519$; $r > \alpha$ por lo tanto se desaprueba H_0 , y se aprueba la hipótesis alterna: existe relación entre la Dirección y Rotación de Personal.

CORRELACION ENTRE CONTROL Y ROTACIÓN DE PERSONAL

H_0 = No Existe una relación entre el control y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

H_1 = Existe una relación entre el control y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

Además, nivel de confianza 95%, entonces $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: si $r \geq r_{\alpha}$, se aprueba H_0 ; si $r < r_{\alpha}$, se desaprueba H_0

Tabla 25: Correlación Control y Rotación de Personal

		Control	Rotación de Personal
Control	Pearson Correlation	1	,352
	Sig. (2-tailed)		,057
	N	30	30
Rotación de Personal	Pearson Correlation	,352	1
	Sig. (2-tailed)	,057	
	N	30	30

Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere que existe una correlación baja del 35.2% entre la Control y la Rotación de Personal.

Entonces $\alpha = 0,05$ y $r = 0,352$; $r < r_{\alpha}$ por lo tanto se aprueba H_0 , y se desaprueba la hipótesis nula: no existe relación entre el control y la rotación de personal.

CORRELACION ENTRE GESTIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL

H_0 = No Existe una relación entre la gestión y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

H_1 = Existe una relación entre la gestión y la rotación de personal de una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

Además, nivel de confianza 95%, entonces $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: si $t > t_{\alpha}$, se aprueba H_0 ; si $t < -t_{\alpha}$, se desaprueba H_0

Tabla 26: Correlación Gestión y Rotación de Personal

		Gestión	Rotación de Personal
Gestión	Pearson Correlation	1	,241
	Sig. (2-tailed)		,200
	N	30	30
Rotación de Personal	Pearson Correlation	,241	1
	Sig. (2-tailed)	,200	
	N	30	30

Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere que existe una correlación baja del 24.1% entre la Control y la Rotación de Personal.

Entonces $\alpha = 0,05$ y $t = 0,200$; $t > t_{\alpha}$ por lo tanto se aprueba H_0 , y se desaprueba la hipótesis nula: no existe relación entre la gestión y la rotación de personal.

ANEXO 12
CARTA DE PRESENTACIÓN ANTE LA ENTIDAD

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Callao, 19 de julio de 2022

Señora
CPCC ROSSANA EMPERATRIZ GARRIDO LOYOLA
Gerente General
CAFED
Presente. -


Diana Victoria Baskovich Neira, identificado con DNI 43321617, con domicilio en Calle Virrey Conde de Lemos N°597 – Condominio Villa Bonita 4, Edificio 2, Dpto 901- Callao, ante usted con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en la actualidad me encuentro cursando el III Ciclo de Estudios de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Callao y que, con el objetivo de desarrollar mi tesis para la obtención del grado respectivo, requiero el uso de datos de la institución que usted dirige y donde actualmente laboro como Especialista en Planificación de la Gerencia de Planificación y Presupuesto.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a su digno despacho, concederme el permiso y autorización correspondiente para el logro de mis objetivos con la culminación de mi tesis denominada Gestión Administrativa y Rotación de Personal en una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao.

Atentamente,



Diana Victoria Baskovich Neira
DNI: 43321617
Celular: 986 162 222
Email: d.baskovich@gmail.com

Enviado.
19-07-2022

ANEXO 13 CARTA DE RESPUESTA DE LA ENTIDAD



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
UNIDAD EJECUTORA COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO EDUCATIVO DEL CALLAO – CAFED
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Callao, 22 de julio de 2022

Señorita
DIANA VICTORIA BASKOVICH NEIRA
DNI: 43321617
Presente. -

De acuerdo a la solicitud planteada donde informa que en la actualidad se encuentra cursando el III Ciclo de Estudios de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Callao y que tiene como objetivo desarrollar su tesis para la obtención del grado respectivo, donde especifica el requerimiento de uso de datos de la institución que dirijo.

POR LO EXPUESTO:

Autorizo el permiso correspondiente para la realización de la obtención de datos relacionados con la tesis denominada Gestión Administrativa y Rotación de Personal en una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional del Callao, 2022.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
OPCA ROSSANA E. GARZA CORDOVA
Coordinadora General del CAFED (e)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRAUS CORTEZ LUPE ESTHER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y rotación de personal en una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao 2022", cuyo autor es BASKOVICH NEIRA DIANA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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.

CALLAO, 18 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRAUS CORTEZ LUPE ESTHER : 07539368 ORCID: 0000-0002-1511-5244	Firmado electrónicamente por: GRACORTEZ el 18- 08-2022 10:24:09

Código documento Trilce: INV - 0812681